

Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Économique de l'ONAP du 19.01.2022

Ordre du jour

- 1.Approbation du compte-rendu de la réunion du 25.11.2021
- 2.Accords d'entreprise : point sur les négociations
- 3.Augmentations salariales au 01 janvier 2022
- 4.Mise en place de l'indemnité inflation ; modalités
- 5.Convention triennale d'objectif ONAP/collectivités
- 6.Pupitre de trompettes : prises de fonction
- 7.Tournée en Guadeloupe juin 2022 : confirmation, présentation
- 8.Budget du CSE : point en fin d'exercice 2021
- 9.Prochains départs à la retraite : budget, célébration
- 10.DEMOS : valorisation du travail engagé par les différents services de l'ONAP
- 11.DEMOS : proposition de mise en place d'un contrôle du budget DEMOS
- 12.Mahler 5 (décembre 2021) : Bilan
- 13.Dame de Pique (avril 2022) : effectif et répartition définitive
- 14.Présentation du questionnaire sur les chefs invités

Questions SSCT :

- 15.Présentation du projet de DUER, Document Unique d'Évaluation des Risques
- 16.Présentation du projet de règlement intérieur
- 17.Crise sanitaire : nouvelles directives et évolution du protocole ONAP
- 18.Pupitre de cors : point sur la procédure et l'enquête interne
- 19.Information du CSE sur la rencontre prochaine avec la médecine du travail et l'analyse des risques psychosociaux qui devrait être conduite par le psychologue du travail
- 20.Étude de la demande d'une salarié pour une expertise sur les conditions de travail
- 21.Proposition et vote pour le choix d'un cabinet d'experts "conditions de travail"

questions diverses :

en présence de :

Alexis Labat : Directeur Général

délégués du personnel :

titulaires : Frédéric Béthune, Gabriella Kovacs, Fabrice Durand (délégué syndical),

suppléants : Pauline Dangletterre, Camille Girard, Marc-Antoine Degrenier,

1. Approbation du compte-rendu de la réunion du 25.11.2021

Le procès verbal de la réunion du 25 novembre 2021 est approuvé à l'unanimité.

2. Accords d'entreprise : point sur les négociations

F. Durand : « Je n'ai eu aucun retour de la Direction sur mes propositions transmises en juin 2021. »

A. Labat : « Jean-Michel Clerc et Philippe Grison se sont rencontrés à ce sujet la semaine dernière. J'ai besoin de temps pour étudier l'accord d'entreprise actuel, comprendre comment il est organisé dans sa structure, analyser les propositions syndicales et je serai en mesure de vous faire un retour prochainement. »

F. Durand : « Nous aurons à traiter notamment un volet très important qui concerne le personnel technique et administratif. »

A. Labat : « Effectivement, la plupart des accords d'entreprise des orchestres consacrent très peu de place aux éléments liés au personnel technique et administratif et se concentrent sur le personnel artistique. C'est un point sur lequel nous allons progresser. Concernant la construction des nouveaux accords, je vais vous

proposer un plan de travail et un calendrier assez clair avec des rendez-vous réguliers. Je vais peut être apporter une méthodologie différente car il peut s'avérer compliqué de s'appuyer sur les anciens accords, ou de vouloir calquer la présentation des accords sur celle de la CCNEAC. Je pense qu'il est préférable de s'interroger d'abord sur ce que nous voulons pour cet orchestre, et de construire ensuite soit un accord global, soit des accords thématiques. »

F. Durand : « La convention collective CCNEAC est très lourde et complexe à appréhender. Je souhaite que nos futurs accords répondent aux nécessités de notre quotidien et apportent des réponses claires aux questions liées à notre activité. »

3. Augmentations salariales au 01 janvier 2022

F. Béthune : « La présentation du budget prévisionnel 2022 intégrait une augmentation des salaires des 1% et le CSE souhaitait prendre connaissance des augmentations réelles prévues. »

A. Labat : « L'accord national CCNEAC 2021 sur les salaires a prévu une augmentation de 2% sur les minima à partir du 01 décembre 2021, ce que nous avons appliqué à l'ONAP.

Il y aura encore des négociations au niveau de la branche et certainement de nouvelles augmentations salariales imposées par la NAO nationale en 2022. »

F. Durand lit pour information le préambule des accords nationaux du 08 décembre 2021 qui rappelle que compte-tenu de la situation, les partenaires sociaux s'accordent à ouvrir les négociations 2022 sur les salaires dès le premier trimestre 2022.

« Il va donc y avoir une répercussion directe sur le financement des Orchestres et comme les budgets des collectivités sont présentés et arrêtés fin mars, il est primordial qu'elles aient connaissance du niveau des demandes afin d'évaluer et de réajuster leurs financements pour 2022. Notre conseil d'administration doit connaître ces paramètres dès le premier trimestre 2022.»

A. Labat : « Concernant les salaires, le fait que beaucoup d'entre vous soyez aux minima conventionnels ne me convient pas du tout. Le fait d'avoir des salaires aux minima conventionnels permet d'avoir une masse salariale relativement basse pour un orchestre et donc de gérer plus facilement l'ensemble de ses budgets.

En revanche, dès qu'il y a une augmentation conventionnelle des minima, celle-ci impacte directement l'orchestre qui n'est de ce fait absolument pas maître de sa politique salariale et est obligé de faire appel aux partenaires publics pour avoir des conventions de financement complémentaires. L'Orchestre interpelle les collectivités pour l'aider à surmonter des fluctuations salariales dont il n'a pas la maîtrise, alors qu'il devrait cibler ses demandes plus spécifiquement sur des aspects artistiques, des aspects d'organisation, des aspects d'engagement de l'orchestre sur son territoire. Être dans cette posture empêche de rentrer dans un discours complet et cohérent avec les partenaires publics.

D'autre part, des salaires bloqués aux minima conventionnels sont moins attractifs lorsqu'il s'agit de recruter du personnel artistique alors que d'autres orchestres ont une politique salariale plus ambitieuse.

Il est aussi nécessaire de revoir ensemble le dossier de la mutuelle obligatoire dont la couverture est au plus bas.»

4. Mise en place de l'indemnité inflation ; modalités

A. Labat : « Cette indemnité sera versée avec les salaires de janvier 2022 à tous les salariés permanents concernés par cette mesure gouvernementale. Notre organisme de traitement des payes nous a communiqué la liste des salariés bénéficiaires. Les salariés intermittents qui remplissent les conditions ont la possibilité de choisir l'employeur qui va leur verser cette indemnité inflation. Ils ont été informés par l'Orchestre.»

5. Convention triennale d'objectif ONAP/collectivités

Réflexion générale :

A. Labat : « Je me donne trois mois pour faire un audit complet de l'orchestre en étudiant tous les postes budgétaires afin de déterminer sur quels lignes je vais demander à nos partenaires publics des moyens complémentaires importants.

Compte-tenu des fonds dédiés reportés sur le budget 2022, je pensais que celui-ci serait plutôt confortable. En fait il s'avère que le budget 2022 est plus que serré.

Il sera certainement nécessaire de faire des ajustements mais il faudra aussi augmenter certains postes comme le budget communication qui est très insuffisant (140 000€ en 2021) ainsi que les budgets de productions. Aujourd'hui l'orchestre est obligé de vendre ses prestations sur le territoire régional au coût de production du concert alors que c'est une de ses principales missions. Ce coût est trop élevé pour nombre de partenaires et salles de spectacles qui souhaiteraient nous accueillir. Nous avons donc besoin d'un budget de production plus important pour pouvoir -sur cette mission spécifique- vendre parfois des concerts en Région à perte.

Les conventions d'objectifs avec les collectivités territoriales et avec l'État sont obligatoires. Le but recherché est d'établir une convention pluripartite avec l'ensemble des collectivités et l'État. Aujourd'hui, les partenaires publics ne s'engagent plus sur les moyens qui ne sont pas forcément visés par ces conventions. Ils ne s'engagent plus sur une augmentation mais sur un niveau minimum de subventions. L'orchestre établit également une convention bilatérale avec chacune des collectivités et l'État pour régler les demandes particulières. Toutes ces démarches nécessitent du temps. »

6. Pupitre de trompettes : prises de fonction

A. Labat : «Guillaume Degrugillier a commencé en CDI sur la série Ondin le 04 janvier 2022. Pierre Macaluso commencera en CDI le 11 janvier 2022. »

7. Tournée en Guadeloupe juin 2022 : confirmation, présentation

F. Béthune : «La deuxième quinzaine de juin est une période où l'orchestre est habituellement très présent et rester aussi longtemps dans le doute peut nuire à notre activité. Ne pensez-vous pas qu'il serait plus sage d'envisager un report pour 2023 ? »

A. Labat : «J'ai besoin d'échanger avec Philippe Grison sur le programme et la confirmation de la disponibilité du chef et de la soliste. D'autre part, j'ai besoin d'éclaircissements pour être certain que le financement de cette tournée ne soit pas assuré par un report de fonds dédiés mais par un plan de financement clair au niveau de l'origine des subventions, des dépenses et des recettes. Je n'ai pour l'instant pas assez d'informations.

Notre activité estivale sera dense car nous avons reçu deux demandes supplémentaires : un concert le 03 juillet dans la cour d'honneur du Palais des Papes (ou à l'Opéra) en lien avec l'exposition Salgado « Amazonia » qui débutera le 28 juin 2022. Un projet d'enregistrement audio et audio-visuel devant le Palais des Papes, au programme ; "les nuits d'été" de Berlioz avec le chanteur Benjamin Bernheim pour une diffusion en salles de cinéma. La période possible pour le soliste serait le mois de juin. »

8. Budget du CSE : point en fin d'exercice 2021

G. Kovacs : « Le bilan définitif sera présenté lors de la prochaine réunion car nous devons attendre les derniers versements de janvier. Voici le bilan provisoire :

Recettes

Budget ACS : contribution de l'entreprise ; 32 546 € soit une augmentation de 909 € par rapport à 2020.

Budget de fonctionnement : contribution de l'entreprise ; 5206 € soit une augmentation de 144 € .

Dépenses

tickets restaurant : 6792€, (en augmentation ; 5093€ en 2020). Noël des salariés : 9300€ (soit 160€ par salarié et 50€ par enfant). cadeaux de naissance et de départ à la retraite, chèques vacances, tickets Utopia : à venir.

solde du budget ASC : 8061 €

solde du budget de fonctionnement : 22 800 €

Pour rappel le CSE participe au financement des tickets restaurant à hauteur de 1,40€ par ticket. Le salarié participe à hauteur de 2,80€ et l'orchestre à hauteur de 2,80€ pour une valeur unitaire de 7€.

F. Béthune : «Nous devons aujourd'hui répondre à la question de l'obligation ou non d'intégrer les 19 nouveaux salariés DEMOS à l'ensemble des ASC, sachant que le CSE doit éviter toute forme de discrimination. Si tel était le cas, notre budget serait totalement déséquilibré et nous aurions l'obligation de

réajuster toutes notre offre d'Actions Sociales et Culturelles. La lecture des textes de l'URSSAF qui traitent de cette question est complexe et nous n'avons à ce jour aucune certitude. (type de contrat, nombre d'heures...))»

A. Labat : « Tout salarié en CDD ou CDI doit sans distinction avoir accès aux ASC. En revanche, l'ensemble du personnel DEMOS sera en CDD d'usage et de ce fait doit être traité de la même façon que les artistes engagés en CDD d'usage (musiciens remplaçants ou supplémentaires). Il n'y a donc pas de distinction à faire entre les musiciens/musiciennes qui vont intervenir sur DEMOS et les musiciens non permanents. »

Résolution du CSE ; en fonction des éléments exposés aujourd'hui, le CSE prends la décision de ne pas inclure dans l'offre des Actions Sociales et Culturelles les artistes en CDD d'usage intervenants sur le dispositif DEMOS.

Chèques Vacances ANCV :

F. Béthune : « Depuis sa mise en place en 2016, le dispositif des chèques vacances (dons du CSE et abondement pour les épargnants) est modulé en fonction des niveaux de salaires des salariés, car le CSE, dans sa mission sociale, souhaite aider d'avantage les salariés les moins aisés. L'URSSAF précise que le CSE ne peut pas utiliser le montant du salaire comme référence pour moduler son dispositif, mais le revenu du foyer, considérant qu'il s'agit d'une action sociale en faveur des familles. »

Résolution du CSE : le CSE décide de suspendre pour ce semestre le système d'épargne et de ne conserver que les dons pour le premier semestre 2022. Cette suspension provisoire va permettre au CSE de mettre en place un nouveau barème pour moduler son aide. Ce nouveau barème s'appliquera sur les dons en chèques ANCV pour le premier semestre (janvier-juin 2022), puis sur l'ensemble du dispositif -dons et abondement- dès le second semestre (juillet-décembre 2022).

Afin de pouvoir construire ce nouveau barème de modulation, le CSE va demander à chaque salarié de lui fournir son dernier avis d'imposition. Les salariés qui ne souhaiteraient pas communiquer leur avis d'imposition percevront les aides adossées à la tranche la plus haute.

9. Prochains départs à la retraite : budget, célébration

Le CSE regrette que les obligations sanitaires et notamment l'interdiction de se regrouper aient rendu impossible l'organisation d'une fête pour célébrer le départ à la retraite de Didier Breuque. Le CSE organisera une fête plus tard courant 2022 lorsque les interdictions seront officiellement levées.

Pour 2022, aucun départ à la retraite n'a été officiellement annoncé à la direction de l'orchestre même si quatre salariés seront en position de faire valoir leurs droits avant la fin de l'année civile. Pour rappel, le préavis pour prévenir l'employeur est de trois mois.

A. Labat : « Philippe Grison est parti à la retraite en juillet 2021 et a eu un contrat spécifique d'accompagnement jusqu'à fin février 2022. Comme pour chaque salarié, il a perçu les indemnités conventionnelles de départ à la retraite.

Mon contrat a débuté officiellement le 01 décembre 2021 avec une disponibilité totale au 01 janvier 2022. Pendant la période transitoire entre août et fin novembre 2021, c'est M. Georges Bel, en qualité de président de l'association, qui a assuré la gouvernance. »

10. DEMOS : valorisation du travail engagé par les différents services de l'ONAP

F. Béthune : « En dehors du personnel spécifique recruté par l'Orchestre (Isabelle Ronzier à temps plein et les 19 intervenants en CDD d'usage), le service nouveaux publics, le service communication et la technique sont très impliqués dans le nouveau dispositif DEMOS. Le CSE souhaitait savoir comment le temps de travail supplémentaire consacré à ce nouveau programme éducatif était évalué et valorisé. »

C.Girard : « Le service "nouveaux publics" a pour mission de travailler avec les centres sociaux, les écoles, les familles des quartiers prioritaires et DEMOS entre totalement dans ce cadre. Je pense que nous consacrons pour DEMOS environ 20% du temps de travail, en temps de réunions, de rencontres, d'accompagnement etc...»

M.A Degrenier : « Concernant la régie, lorsque -compte tenu du planning- le travail pour DEMOS ne peut être réalisé par nos régisseurs permanents, nous engageons un intermittent avec un contrat spécifique DEMOS, rémunéré avec une part du budget DEMOS dédié à la technique. »

A. Labat : «Le temps de travail sur DEMOS fourni par le service nouveaux public n'est pas quantifiable à proprement parlé car il s'imbrique dans un ensemble de projets d'actions éducatives et culturelles qui sont liés sur notre territoire et sur la durée.

La question de la surcharge de travail pour la régie est à prendre en compte et il convient d'en déterminer les implications directes. Une piste de réflexion possible : annualiser le temps de travail sur l'ensemble du personnel administratif et technique pour pouvoir le moduler en fonction des pics d'activité et des creux. Je regrette que les musiciens et musiciennes de l'orchestre soient par faute de temps peu impliqués sur ce projet. L'idée de leur proposer une mission de parrainage est à creuser car elle apportera de la cohérence à l'accompagnement déjà mis en place par les acteurs sociaux-éducatifs et les intervenants-musique.»

P. Dangleterre : «Concernant cette mission de parrainage proposée aux musiciens, il me semble important de préciser que de par notre petit effectif, les musiciens ont peu d'opportunités de "tourner" et l'implication de certains dans les actions nouveaux public peu créer une différence d'heures travaillées difficile à rééquilibrer dans l'année. La clarification par la Direction du décompte du temps de travail consacré par les musiciens /parrains sur le dispositif DEMOS est importante.»

A. Labat : «Nous allons y remédier et une présentation de cette mission de musiciens/parrains sera bientôt programmée. C'est aujourd'hui le cadre qui est le plus facile à mettre en œuvre pour inclure les musiciens titulaires volontaires et ainsi consolider la cohérence artistique du portage de DEMOS par l'ONAP. »

11.DEMOS : proposition de mise en place d'un contrôle du budget DEMOS

F. Béthune : « Dans sa mission économique, le CSE s'interrogeait sur les moyens de contrôle mis en place pour suivre les lignes budgétaires, recettes et dépenses, liés au programme DEMOS. Le budget dédié est très important (250 000 € par an), avec de nombreux partenaires publics et privés. »

A. Labat : « L'orchestre fonctionne avec une comptabilité analytique claire et l'ensemble des recettes et des dépenses liées à DEMOS sont identifiées, repérées et contrôlées. Le budget DEMOS est confortable pour mener à bien ce programme pendant les trois années prévues.»

12.Mahler 5 (décembre 2021) : Bilan

F. Béthune : «Cette production était, pour les musiciens comme pour le public un des événement phare de cette saison. Elle a été marquée par des difficultés supplémentaires liées au protocole sanitaire du Corum et à l'absence de nombreux musiciens touchés par la crise sanitaire.»

C.Girard : «La communication presse a été très positive, le taux de fréquentation très important et nous avons eu de bons retours du public. »

M.A Degrenier : «Pour être plus précis, l'accueil du public a été plus nuancé, avec des commentaires parfois très positifs -public plutôt jeune- et parfois moins enthousiastes. »

F. Béthune : «Le vécu artistique des musiciens a été plutôt négatif. Les musiciens avignonnais ont dans l'ensemble bien compris et accepté la nécessité des deux partielles/cordes en amont sans l'orchestre de Montpellier. Les solistes-cordes d'Avignon occupaient les postes de solistes, et les solistes vents de Montpellier occupaient les postes de solistes-vents. Nos collègues de l'Orchestre de Montpellier ont eu des commentaires très négatifs sur la direction artistique et la construction du travail. Les musiciens de l'ONAP qui se sont exprimés ont évoqué une déception artistique au niveau des propositions musicales et un certain malaise. Les deux orchestres ont malgré tout réussi à bien cohabiter dans une ambiance studieuse et apaisée pour défendre ce projet artistique.»

13. Dame de Pique (avril 2022) : effectif et répartition définitive

A. Labat : « Comme pour "Mahler 5", les solistes cordes seront les solistes de l'ONAP et les solistes de l'harmonie seront les solistes de Toulon. »

F. Béthune : « Une liste nominative des participants et des postes occupés doit être rapidement communiquée aux musiciens. »

14. Présentation du questionnaire sur les chefs invités

CSE : Après présentation et échange avec la Direction, le questionnaire est validé. Il sera soumis aux musiciens lors de chaque série dirigée par un chef invité. Les délégués du personnel centraliseront les réponses et réaliseront régulièrement une synthèse qui sera présentée en CSE puis communiquée aux musiciens et à la Directrice Musicale de l'Orchestre.

Questions diverses :

Remplacement de Pauline Dangleterre pour congés maternité : Après discussion, la Direction propose de reprendre dans un premier temps la liste des candidats arrivés en finale lors des derniers concours de violon afin de leur proposer un CDD à partir du 20 avril 2022. Si cette première étape n'est pas fructueuse, d'autres solutions seront envisagées.

Questions SSCT :

15. Présentation du projet de DUERP, Document Unique d'Évaluation des Risques et Prévention

A. Labat : « Un travail important a déjà été réalisé avant mon arrivée par M.A Degrenier, I. Monnier, B. Denton et J.M Clerc. Ce document est déjà bien avancé et nous allons y apporter quelques amendements notamment sur les risques psychosociaux et les risques biologiques. Nous pourrions ensuite valider le DUERP après une dernière séance de travail et le mettre à disposition de l'ensemble des salariés. Nous devons aussi mettre en place des formations pour plusieurs habilitations (habilitation électrique, sauveteur-secouriste au travail).»

16. Présentation du projet de règlement intérieur

A. Labat : « Je vous ai envoyé un premier document sur lequel nous allons échanger. »

17. Crise sanitaire : nouvelles directives et évolution du protocole ONAP

A. Labat : « Pour les salariés, le passe vaccinal qui sera bientôt mis en place devra être présenté dans les mêmes conditions que l'était le passe sanitaire. Pour celles et ceux qui ne seraient pas vaccinés, une première injection de vaccin associée à une présentation de test PCR négatif sera dans un premier temps acceptée pour pouvoir accéder aux lieux où le passe sanitaire sera demandé.

La nouvelle médecin du travail qui est venue récemment visiter nos locaux préconise -compte tenu de l'impossibilité de respecter la distanciation des musiciens de l'harmonie- la possibilité de tester ces musiciens (vaccinés ou non) pour lesquels elle produira des ordonnances individuelles. Après vérification, la fréquence de ces tests pourrait être de 48h. Dans l'idéal, il faudrait trouver un laboratoire qui puisse se déplacer pour réaliser des tests salivaires -moins invasifs- dans nos locaux .»

F. Durand : «Le passe vaccinal pourrait empêcher certains musiciens de venir travailler et dans les FAQ éditées par le ministère, un certain nombre de réponses précisent les conditions d'usage du passe vaccinal dans les ERP (établissements recevant du public). Par exemple, si on peut garantir qu'il n'y ait pas de perméabilité entre les artistes/régie et le public, le passe vaccinal ne s'appliquerait pas. »

A. Labat : « Ce n'est pas pour l'instant ce qui a été préconisé pour les ERP qui sont définies comme un bloc unique sans distinction entre les zones de circulation des artistes et du public et contourner la question du passe vaccinal pour rentrer dans l'Opéra risque d'être compliqué.

Les textes actuels prévoient une suspension du contrat de travail pour les salariés qui se trouveraient dans l'impossibilité de présenter le passe vaccinal. »

F. Durand : « Cette disposition risque d'être un objet de conflit car jusqu'à présent, les salariés qui ont été suspendus pour non présentation du passe sanitaire ont dû être rémunérés après décision prud'homale. »

18.Pupitre de cors : point sur la procédure et l'enquête interne

A. Labat : «L'enquête interne se poursuit par des entretiens avec l'ensemble des personnes identifiées pour faire avancer cette enquête de la façon la plus efficace possible. »

19.Information du CSE sur la rencontre prochaine avec la médecine du travail et l'analyse des risques psychosociaux qui devrait être conduite par le psychologue du travail

A. Labat : « Parallèlement à cette enquête interne, une procédure va se mettre en place avec la médecine du travail et le psychologue du travail. Ils vont définir et appliquer un processus qui pourrait se concentrer sur le pupitre de cors avant d'être élargi à tout l'Orchestre.

J'ai pris contact avec l'inspectrice du travail qui souhaite régulièrement être informée de l'avancée de cette procédure interne.»

20.Étude de la demande d'une salarié pour une expertise sur les conditions de travail

A. Labat : « La médecin du travail considère que compte tenu de l'enquête interne qui est menée et de l'analyse et de l'intervention du psychologue du travail, ajouter cette troisième procédure serait pour l'instant prématuré mais pourrait être envisagé par la suite, en fonction des résultats des deux autres procédures (enquête interne et analyse du psychologue du travail). »

21.Proposition et vote pour le choix d'un cabinet d'experts "conditions de travail"

Le CSE prend acte de l'avis du médecin du travail exposé par la Direction et attendra le résultat des deux premières procédures avant de réexaminer cette demande.