

Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Économique de l'ONAP du 09.01.2024

Ordre du jour :

Questions SSCT :

- 1-plan de prévention des risques psychosociaux : présentation des fiches de postes, planification des formations et des réunions de groupes
 - 2-point sur les procédures en cours : dossier inaptitude et autre
 - 3-usure et fatigue des salariés : gestion du personnel et prévention des risques
 - 4-protections auditives : retour des mesures acoustiques prises par la médecine du travail et politique de prévention mise en place
 - 5-désignation d'un référent "harcèlement et agissements sexistes"
 - 6-dégradation et vétusté des sanitaires : travaux urgent
-

Questions non abordées lors de la précédente réunion du CSE :

- 7-musique de chambre 2023-2024 : bilan de "l'orchestre s'éclate en ville" et des autres formats
- 8-musique de chambre et actions culturelles en petites formations : projection pour 2024/2025
- 9-crédation d'un "conseil musical" ou "groupe de réflexion" : modalités
- 10-décompte horaire des musiciens et organisation "des tournées"
- 11-temps de travail et gestion des heures supplémentaires pour l'ensemble du personnel : dispositions conventionnelles
- 12- congés payés : demande du personnel artistique et technique pour les prochaines saisons
- 13- bilan des chèques vacances du 2nd trimestre 2023 et du Noël des salariés

Questions diverses

F. Béthune

secrétaire du CSE

en présence de :

Alexis Labat : Directeur Général

Sophie Platret : responsable de production et de diffusion

Délégués du personnel : Pauline Dangleterre, Romain Rougé, Marie-Anne Morgant, Frédéric Béthune, Fabrice Durand (délégué syndical), Camille Girard, David Gobbe, Mathilde Dannièr (suppléants),

Questions SSCT

1-plan de prévention des risques psychosociaux : présentation des fiches de postes, planification des formations et des réunions de groupes

F. Béthune : « Les préconisations principales proposées par le psychologue du travail lors de la restitution de son rapport en novembre 2022 étaient : élaboration de fiches de postes, planification de réunions de groupe, formations diverses »

A.Labat : « J'ai commencé à travailler sur les fiches de postes des musiciens que je vais vous envoyer afin d'avoir votre retour avant la version définitive. Concernant les réunions de groupe, Marc Antoine Degrenier va vous proposer des dates dans les prochains jours. Il sera présent lors de chaque réunion. »

Aucune formation programmée à ce jour. (Harcèlement moral, management, communication non-violente..)

D. Gobbe soulève la question d'une "charte de bonne conduite"

2-point sur les procédures en cours : dossier inaptitude et autre

A.Labat : « Nous sommes en lien avec notre avocat pour mettre en place le processus de licenciement pour inaptitude de Mme Patricia Chaylade. Son licenciement sera effectif avant fin janvier 2024 sans période de préavis. Mme Chaylade a également déposé une demande de reconnaissance de maladie professionnelle. Cette procédure peut être longue et aurait -si la conclusion était positive- une incidence importante sur notre budget puisque l'indemnité de licenciement serait alors doublée + indemnité compensatrice de préavis (total estimé 90 000 €.) Son poste sera mis en concours dès que nous aurons trouvé une date avec Debora Waldman, idéalement en mai/juin 2024. »

Le CSE reçoit de la Direction les informations sur l'autre dossier en cours. Le CSE insiste sur l'importance d'informer l'ensemble des salariés concernés à chaque étape de la procédure. La Direction rappelle le caractère confidentiel de ce dossier.

3-usure et fatigue des salariés : gestion du personnel et prévention des risques

Le CSE fait part à la Direction de l'état d'usure et de fatigue ressenti par de nombreux salariés, après notamment un début de saison extrêmement dense.

A.Labat : « Concernant l'activité et le planning du personnel artistique, je crois vraiment que nous devons faire un point à la fin de cette saison -qui est une saison de transition- pour mesurer l'impact sur le ressenti des musiciens d'une activité plus dense que d'habitude en début de saison avec d'une part des séries croisées et d'autre part le programme "à vos classiques", diffusé de nombreuses fois en Région, qui nous permet d'aller dans des salles qui ne nous accueillait pas jusque-là. »

F. Béthune : « Le retour que nous avons eu de nombreux salariés, personnel artistique, technique et administratif est le sentiment que "c'était trop". »

Un débat est engagé entre la Direction et les délégués du personnel pour tenter de définir ce que représente ce "c'était trop", voici quelques éléments à retenir :

Pour le personnel artistique : c'est lorsque le musicien ressent une douleur (lèvres, TMS..), lorsque le musicien ressent un manque de temps pour préparer sereinement les programmes à venir car trop

nombreux et/ou qui se chevauchent ou s'enchaînent trop en continu, c'est aussi lorsque le musicien est obligé d'augmenter anormalement son engagement physique pour compenser un effectif insuffisant et/ou déséquilibré.

Solutions proposées par les délégués du personnel :

Il est nécessaire de trouver un équilibre entre temps de travail au pupitre + déplacements, temps de préparation individuel et temps de récupération. La Direction, dans ses choix programmatiques et l'organisation du travail, devrait essayer de gérer au mieux ces trois paramètres à court, moyen et long terme = politique de prévention des risques.

Prendre en compte la double spécificité du métier de musicien : la nécessité d'entretenir en permanence un niveau instrumental d'excellence (comparaison avec l'athlète de haut niveau) et de maintenir un très haut niveau de concentration = charge physique et mentale importante.

A.Labat : « Premier curseur : Sur l'ensemble de la saison, chaque musicien et chaque musicienne aura effectué un nombre d'heures qui ne dépassera pas le maximum conventionnel.

Deuxième curseur : la question des enchaînements de séries et du temps de préparation peut être liée au fait d'avoir les partitions suffisamment tôt pour que chaque musicien puisse trouver la meilleure organisation possible dans le temps. »

D. Gobbe : « Les musiciens confirmeront qu'ils n'ont aucun soucis avec les partitions car elles sont disponibles à la bibliothèque deux mois avant chaque série, sauf rares exceptions. »

P. Dangleterre : « Même si nous avons les partitions deux mois avant, le fait de travailler en continu ne nous donne pas la possibilité de prendre de l'avance et de préparer les programmes dans de bonnes conditions. »

Solution proposée par les délégués du personnel : Incérer dans le planning des temps de récupération en non-activité après chaque période particulièrement intense. Equilibrer la série "à vos classiques" 2024/2025 avec un choix d'œuvres moins "tendues" ou avec deux programmes en alternance : cordes et vents. Ou organiser différemment la répartition des six semaines de congés annuels.

Remarques : certains orchestres ont instauré le principe d'une "tourne" toutes les 6 semaines, d'autres, comme l'Orchestre de Picardie ont des périodes très denses mais toutes les vacances scolaires, l'Orchestre de Chambre de Paris a limité le temps au pupitre à 75 heures par mois équivalent temps plein.

A.Labat : « Je prends acte de toutes vos remarques et vous rappelle néanmoins que notre organisation du travail respecte la Convention Collective Nationale et nos accords d'entreprise. Je pense aussi que cette saison est une période de transition, que notre Orchestre a besoin d'aller de plus en plus vers l'ensemble des villes de la Région et que ceci implique une augmentation d'activité. Nos sept ou huit productions d'Opéra par an nous mobilisent chaque fois deux semaines pour seulement deux représentations à Avignon. Nous devons, le reste du temps, développer notre présence sur le reste du territoire régional. Il n'y aura pas moins de concerts la saison prochaine mais nous essaierons de fluidifier notre organisation du travail pour éviter la fatigue des musiciens et musiciennes.»

M. Dannière : « Rappel de la CCNEAC Titre VI : Article VI-1 p.57 sur l'aménagement du temps de travail du personnel artistique -100 heures par mois à l'ONAP- *qui ne doit pas être interprété comme une incitation à adopter systématiquement l'amplitude maximale mais considéré comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement en fonction de l'activité de l'Entreprise.* »

Pour le personnel administratif : un essoufflement et une augmentation du stress dû à l'accumulation des projets nécessitant un temps de préparation et de coordination important ainsi qu'un temps très important et indispensable de suivi sur le terrain. L'augmentation du stress ressenti et le sentiment d'une course perpétuelle contre le temps altèrent le bien être au travail des salariés qui sont tous extrêmement consciencieux et ont le sentiment d'un travail parfois bâclé.

Solution proposée : faire moins de séries/projets mais des séries plus longues permettrait de retrouver le temps de mieux travailler.

A.Labat : « Le début de saison a été plus chargé qu'habituellement avec un nombre important de projets, mais aussi l'organisation de la soirée pour le mécénat et l'absence de Marc Antoine. Je pense qu'il faut regarder plus en détail chaque production pour trouver où il y a eu surcharge de travail qu'on n'a pas pu éviter. »

Pour le personnel technique : des douleurs signalées et des arrêts de travail doivent nous interpeler. Demande du CSE : prise en compte nécessaire de cette accumulation et augmentation du niveau de vigilance et d'accompagnement par la Direction.

A.Labat : « Je pense qu'il y a des questions d'organisation à revoir, au niveau de la gestion de la technique, de la coordination avec Sophie Platret, de l'organisation des temps de récupération et de l'engagement de techniciens intermittents. »

4-protections auditives : retour des mesures acoustiques prises par la médecine du travail et politique de prévention mise en place

A.Labat : « Je n'ai toujours pas reçu le rapport de la médecine du travail. Je vais les relancer en espérant avoir une réponse rapide. »

Marc-Antoine va commander des bouchons légers et un devis a été demandé à la société qui fabrique les écrans "casques/appuie-tête".

5-désignation d'un référent "harcèlement et agissements sexistes"

Pauline Dangleterre et Mathilde Dannièr se partageront la fonction de référent "harcèlement et agissements sexistes". Une formation spécifique leur sera bientôt proposée par la Direction.

6-dégradation et vétusté des sanitaires : travaux urgents

Problème récurrent nécessitant des travaux de rénovation urgents. Engendre inconfort des salariés et présente un problème d'hygiène.

7-musique de chambre 2023-2024 : bilan de "l'orchestre s'éclate en ville" et des autres formats

C.Girard : « Le bilan : 10 concerts de musique de chambre avec 5 formations, concerts répartis sur novembre et décembre 2023, public touché : 780 personnes. Beaucoup moins qu'en 2022 avec 21 concerts pour 7 groupes sur trois semaines et un public beaucoup plus nombreux. »

Les DP rappellent le souhait des musiciens de respecter le format initial co-créé par eux-mêmes et le service des Actions Culturelles. Revenir à l'organisation antérieure : une période dédiée dans le planning

annuel -idéalement 15 jours soit une semaine dédiée à la préparation et une semaine dédiée aux concerts-, les musiciens ont libre choix dans la constitution des groupes, la proposition du programme, les lieux et jours de concerts, les concerts sont sans billetterie avec si possible un parcours du spectateur.

S.Platret : « Une semaine en novembre 2024 a été bloquée au planning pour les concerts de « l'orchestre s'éclate en ville ». Pour les concerts de musique de chambre en dehors de ce dispositif -Carpentras et La Garde- j'ai fait des propositions de programmes aux organisateurs et attends leurs retours.

8-actions culturelles en petites formations : projection pour 2024/2025

A.Labat « Il y aura pour la saison 2024-2025 deux projets éducatifs en parallèle avec l'orchestre en petite formation dirigée : "Bleu Nuit" pour 10 musiciens dirigés du violon et "La Petite Sirène" de Régis Campo. En formation non-complète, il y aura aussi un Dracula en Ciné Concert pour cordes.»

9-création d'un "conseil musical" ou "groupe de réflexion" : modalités

Les DP ont ouvert cette question lors de la réunion d'octobre 2023 et attendent depuis le retour de la Direction sur une proposition de texte fondateur.

S. Patret : « La réunion de présentation de la saison prévue demain sera le point de départ pour la création de ce groupe de réflexion. »

10-décompte horaire des musiciens et organisation "des tournes"

A.Labat : « Marc Antoine -régisseur général- tient à disposition des musiciens les décomptes individuels dont la mise à jour depuis l'intégration du nouveau logiciel ORFEO doit être maintenant terminée. Le total s'affiche par mois et par saison, avec un accès possible aux détails par série et le décompte de toutes les heures hors pupitre comme les jurys, les réunions des DP etc...

11-temps de travail et gestion des heures supplémentaires pour l'ensemble du personnel : dispositions conventionnelles

Les Délégués du Personnel demandent comment sont comptabilisées et rémunérées les heures supplémentaires dans les différents services.

A.Labat : « Concernant le personnel artistique, je n'ai pas retrouvé dans nos archives l'accord sur la réduction du temps de travail qui fait mention des 100 heures mensuelles. »

F. Durand : « Cet accord existe pourtant puisque le temps de travail mensuel figure sur nos bulletins de salaires. Depuis cette modification, la notion de réversibilité n'est plus une référence valable car l'accord sur le passage aux 100 heures n'en faisait pas état. La notion de réversibilité existait dans nos anciens accords d'entreprise où le temps de travail mensuel était plafonné à 114 heures. Il est plus qu'urgent de clarifier la situation en définissant sur quel décompte les heures travaillées deviennent des heures supplémentaires, avec quelle majoration et quelle rémunération. »

A.Labat : « Nous appliquons le principe de 100 heures mensuelles au pupitre avec une réversibilité trimestrielle. Le temps au pupitre + les temps de transport fait l'objet d'une réversibilité annuelle. La CCNEAC prévoit un aménagement du temps de travail par saison du 01 septembre au 31 août avec un total de 1076 heures pour dix mois et demi d'activité et 102 heures mensuelles. Je pense que la CCNEAC ne fait pas mention d'une annualisation ou d'un lissage. Sans annualisation du temps de travail, les heures supplémentaires commencent au-delà de 35h par semaine.

Le personnel administratif et technique fonctionne sur un temps de travail annualisé avec pour la technique un maximum de 48h sur une semaine et un maximum de 44h hebdo sur deux semaines. Le lissage annuel doit respecter le maximum de 35h hebdo. En cas de dépassement en fin de saison des 1540h sur 12 mois (en intégrant les 6 semaines de congés payés), il y a rémunération des heures supplémentaires. Je dois revoir avec Anaïs Poul la manière dont sont réalisés les tableaux de présence du personnel technique.

Pour information, les musiciens seront au maximum du temps de travail annuel sur cette saison 2023-2024. C'est une projection collective qu'il conviendra de préciser individuellement. »

12- congés payés : demande du personnel artistique et technique pour les prochaines saisons

F. Bethune : « Pour le personnel artistique et technique, les 6 semaines de congés annuels ont été réparties ces dernières années de différentes façons. Les salariés avaient particulièrement apprécié la répartition suivante, adoptée plusieurs fois entre 2017 et 2020 : 4 semaines consécutives en août pendant les vacances scolaires. 1 semaine pendant les vacances de la Toussaint. 1 semaine pendant les vacances d'hiver. Cette organisation permettait de travailler jusqu'à début août et de mieux répartir dans l'année les périodes de repos/récupération. Le personnel artistique et technique serait favorable à une organisation de ce type. »

A.Labat : « A quel point tenez-vous au maintien d'une période pour le festival de musique de chambre ? Je pense que tel que c'est organisé aujourd'hui, la question mérite d'être posée. Je trouve que le format proposé est très avignonnais avec pas ou peu de concerts en Région et Grand Avignon, et un maximum de 1500 personnes touchées pour 20 concerts. En cas de surcharge de travail, la période dédiée à "l'orchestre s'éclate en ville" pourrait être remplacée par une période de repos. »

F. Béthune : « Madame Poursin, lors de son audit en 2021 pour rédiger son rapport sur les Orchestres, avait été extrêmement enthousiaste. »

A. Labat : « Bien sûr, c'est parce que vous êtes le seul orchestre où les musiciens font un festival de musique de chambre sans rémunération supplémentaire. »

13- bilan des chèques vacances du 2nd trimestre 2023 et du Noël des salariés

Cette question sera abordée lors de la prochaine réunion du CSE, en même temps que la présentation du bilan comptable 2023 par Gabriella Kovacs. Quitus lui sera alors donné par le CSE pour sa gestion financière.

Le CSE décide de reconduire le dispositif des chèques vacances pour le premier semestre 2024 avec les mêmes modalités que pour les semestres précédents.

Questions diverses

Indication du temps de travail mensuel sur les bulletins de salaires disponibles sur Transat.

R. Rougé signale que la mention des 100 heures mensuelles n'existe pas sur les bulletins disponibles sur l'espace personnel des salariés via le site Transat.

A.Labat rappelle que cette mention est obligatoire et fera le nécessaire auprès du gestionnaire de paie PoPaye pour que cela soit corrigé.