

# Procès-Verbal de la réunion du Comité Social et Économique de l'ONAP du 24.04.2025

Ordre du jour :

- 1-approbation du compte-rendu de la réunion du 07/02/2025
- 2-subventions 2025 et procédure d'alerte
- 3-bilan comptable 2024 du CSE et perspectives
- 4-recrutement du directeur musical : procédure
- 5-sondage "chefs invités" : synthèse et utilisation dans le cadre de la procédure de recrutement du prochain directeur musical
- 6-concours de recrutement des musiciens : bilan et organisation
- 7-période d'essai et procédure de titularisation du personnel artistique : règle et méthodologie
- 8-situation de la régie générale : anticipation
- 9-saison estivale : réorganisation de certaines séries suite aux remarques des DP
- 10-accord audiovisuel : présentation du tableau actualisé

---

## Questions SSCT

- 11-semaine d'action de sensibilisation au harcèlement : organisation
- 12-validation des fiches de poste et méthodologie
- 13-arrêts de travail

en présence de :

Alexis Labat : Directeur Général

Marc-Antoine Degrenier : régisseur général

Délégués du personnel : Romain Rougé, Marie-Anne Morgant, Mathilde Dannièrre, Frédéric Béthune, Fabrice Durand (délégué syndical).

---

## 1-approbation du compte-rendu de la réunion du 07/02/2025

Le procès verbal de la réunion du CSE du 07 février 2025 est validé.

## 2-subventions 2025 et procédure d'alerte

**A.Labat** : « **L'exercice 2024** se termine de façon moins catastrophique que nous le pensions avec un bilan négatif de -115 000€, (car le prévisionnel était évalué entre -150 000€ et -200 000€). Le niveau de trésorerie est également relativement satisfaisant car les collectivités ont versé assez tôt les acomptes de leurs subventions ce qui nous a conduit à peu utiliser les autorisations de découvert et Dailly fin 2024 et début 2025.

## Subventions 2025 :

**L'État** maintient sa subvention sans augmentation soit 1 250 000€, sans pour l'instant la reconduction des subventions exceptionnelles versées en 2024 pour un montant total de 75 000 € (25 000€ + 40 000€ + 10 000€).

**La Région** reconduit sa subvention 2025 à l'identique soit 612 000 €. Toutes les structures culturelles ont subi des coupes budgétaires de la Région sauf : les Orchestres de Cannes et d'Avignon, le festival d'Aix en Provence, les Chorégies et les structures qui touchaient moins de 30 000€.

**Le Département** a confirmé la reconduction de sa subvention 2025 à 620 000 € + 17 000€ (à confirmer) pour "collèges au concert". Le département a par ailleurs confirmé le maintien de toutes ses subventions culturelles.

**La Ville d'Avignon** maintient sa subvention 2025 à 612 000 €.

**Le Grand Avignon** a confirmé une augmentation d'environ 2% pour passer de 675 000 € à 690 000 € en 2025.

Au regard de ce qui se passe dans de nombreuses structures culturelles, la reconduction du niveau des subventions est plutôt une bonne nouvelle.

**Procédure d'alerte** : J'ai eu un échange avec le commissaire aux comptes. Vu le maintien des subventions 2025 et l'état de notre trésorerie moins dégradé que prévu, étant donné la perspective budgétaire 2025 qui se présente aujourd'hui comme positive -sauf imprévu-, le commissaire aux comptes attend d'avoir étudié le prévisionnel de trésorerie annuel 2025 pour décider de lever la procédure d'alerte lancée fin novembre 2024 au moment du CA/AG de l'Orchestre. »

**F. Durand** : « Il reste la question de la NAO 2025 qui peut aboutir à une augmentation conventionnelle et obligatoire des salaires. Les études nombreuses et référencées démontrent une perte très importante du pouvoir d'achat des musiciens et cette tendance devra s'inverser. Nous devrions idéalement anticiper budgétairement ses fluctuations. »

### **3-bilan comptable 2024 du CSE et perspectives**

**R. Rougé** : « Il me reste à effectuer quelques vérifications avant de pouvoir vous présenter toutes les données chiffrées. Le bilan définitif sera présenté et soumis à validation lors de notre prochaine réunion. »

### **4 et 5 -recrutement du directeur musical : procédure**

**-sondage "chefs invités": synthèse et utilisation dans le cadre de la procédure de recrutement du prochain directeur musical**

**A.Labat** : « J'ai soumis à la DRAC la proposition de méthodologie que je vous avais présentée en septembre 2024. La DRAC a validé cette proposition. Le contrat de Debora Waldman s'achèvera fin juillet 2026. Nous allons donc continuer à inviter des chefs en 2025-2026 sur les quelques productions qui n'étaient pas encore pourvues de chef. Et la saison 2026-2027 sera dirigée uniquement par des chefs invités parmi ceux que vous avez plébiscités au travers du questionnaire et aussi parmi une liste que nous avons évoquée lors de notre dernière réunion. Le Directeur Musical sera nommé pour la saison 2027-2028.

Léo Margue -qui est déjà venu deux fois et a été plébiscité par les musiciens- reviendra en janvier 2027 sur un programme différent (concert du nouvel an, programme original conçu avec lui). Il serait intéressé par le poste. Vous aurez d'autres chefs de grande qualité en 2026-2027 car je préfère que les musiciens aient à faire un "choix difficile" entre plusieurs noms plutôt qu'un "choix super facile" sur une seule personne.

Je vous avais parlé de faire éventuellement appel à un conseiller artistique pour m'aider à concevoir la saison 2026-2027. Pour l'instant j'ai décidé de faire sans, notamment pour des raisons budgétaires.

Comme vous me l'aviez demandé, je vais programmer un moment d'échange avec le personnel de l'orchestre pour présenter la procédure de recrutement du prochain Directeur Musical. »

Le tableau "résultats du questionnaire sur les chefs invités" est présenté et commenté.

## **6-concours de recrutement des musiciens : bilan et organisation**

flûte-solo les 25 et 26 mai 2025 : à ce jour, 57 inscriptions dont plus de 40 confirmées. L'organisation sera calquée sur le modèle du concours de clarinette.

Constitution du jury : Deux flûtistes invités (ONDIF et Cannes) + Alexis Labat, Debora Waldman et Cordelia Palm. + 5 musiciens titulaires de l'Orchestre

Rappel de l'accord d'entreprise et débat. Il est ensuite décidé que les délégués du personnel proposeront une méthodologie afin de constituer le "jury musiciens" qui doit comporter 5 membres (+ la voix supplémentaire formée par au moins 6 autres musiciens présents sur l'intégralité du concours). Cette méthodologie visera à respecter une logique de proximité (pupitre concerné) tout en élargissant le nombre de candidatures possibles.

## **7-période d'essai et procédure de titularisation du personnel artistique : règle et méthodologie**

Après lecture des compte-rendus de réunions du CSE où avait été abordé cette question, la méthodologie et les règles encadrant la titularisation du personnel artistique sont rappelées et validées :

La période d'essai est de trois mois renouvelable une fois.

La Direction se prononce sur la fin de la période d'essai ou son renouvellement après avoir reçu les avis et commentaires des personnes concernées : chef de pupitre, Directeur Musical, musiciens.

Déroulement :

Un mois et demi après la prise de fonction : À mi-parcours de la première période d'essai, le régisseur général échange avec le chef de pupitre pour recueillir un premier avis. Ce dernier aura au préalable consulté les autres musiciens de son pupitre. Ce premier retour est transmis au Directeur Général.

Deux mois et demi après la prise de fonction : 15 jours avant la fin de la première période d'essai : le régisseur général recueille par mail l'avis de tous les musiciens et de la Directrice Musicale.

Prise de décision par le Directeur Général après échange et analyse des avis. 3 possibilités : fin de contrat, reconduction de la période d'essai de 3 mois maximum ou titularisation.

Communication et explication de la décision au musicien en période d'essai.

(Par exemple, une prolongation de la période d'essai peut être décidée pour des raisons de calendrier/planning afin que la Directrice Musicale et/ou les musiciens puissent disposer d'un temps plus long, nécessaire à l'évaluation du salarié.)

Quatre mois et demi après la prise de fonction : à mi-parcours de la deuxième période d'essai, le régisseur général échange avec le chef de pupitre pour recueillir son avis.

Cinq mois et demi après la prise de fonction : 15 jours avant la fin de la deuxième période d'essai, le régisseur général recueille par mail l'avis de tous les musiciens et de la Directrice Musicale.

Prise de décision finale par le Directeur Général.

remarque : l'employeur peut à tout moment décider de mettre fin à la période d'essai

## **8-situation de la régie générale : anticipation**

**A.Labat** : « Marc-Antoine a prévu de partir fin juillet 2025. Un entretien sera organisé afin d'échanger avec lui sur les modalités de son départ (date exacte et rupture conventionnelle). Mon souhait est de sortir une annonce début mai pour planifier les entretiens courant juin. Idéalement, le recrutement devrait se décider fin juin début juillet avec une prise de fonction début septembre et une possibilité d'un tuilage d'une semaine fin juillet avec Marc-Antoine si la personne est disponible. Marc-Antoine m'a aussi informé qu'en cas de besoin, il pourrait se rendre disponible en début de saison. Le profil du poste sera à peu près identique. »

Le CSE ouvre une discussion sur l'évolution constatée du poste de régisseur général avec de nouvelles fonctions et

responsabilités "ressources humaines, gestion des conflits,..." et l'évolution possible de l'organisation de la technique.

**A.Labat** : « Mon souhait est d'accompagner au mieux Marc-Antoine sur ce projet de changement de vie. »

#### **9-saison estivale : réorganisation de certaines séries suite aux remarques des DP (délégués du personnel)**

Sophie Platret a interpellé les DP sur des séries qui posent problème et dérogent aux accords d'entreprise et règles conventionnelles. Les DP ont fait des propositions et attendent un retour.

-série Lavilliers Symphonique

-amplitudes horaires en juillet et dépassement du nombre hebdomadaire de services.

-nombre de lundis travaillés pour certains musiciens (à cause de leur présence au jury des concours)

**F. Durand** : « Même si ces questions seront traitées avec Sophie Platret, responsable de production, nous souhaitons lister aujourd'hui certains problèmes car ils pourraient générer des compensations financières. »

#### **10-accord audiovisuel : présentation du tableau actualisé**

**A.Labat** : « J'ai avancé sur le tableau jusqu'en 2021 avec toutes les recettes mais sans avoir repris toutes les royautés qui sont arrivées au fur et à mesure. Celles-ci sont inférieures aux 350€ que vous percevez par an pour "avances sur royautés". Suite à votre demande, je vais ajouter une colonne avec le nom des producteurs pour chaque réalisation ainsi que la position de l'ONAP (contrat de licence, producteur, co-producteur). »

---

### **Questions SSCT**

#### **11-semaine d'action de sensibilisation au harcèlement : organisation**

Semaine du 13 mai 2025 ; formation sur 3 jours/3 groupes. Une journée de formation de 7 heures par groupe. La répartition des salariés a été communiquée hier.

#### **12-validation des fiches de poste et méthodologie**

Présentation des fiches de poste complétées et commentées par Alexis Labat.

Demande des DP : souhait de contextualiser la procédure en rappelant dans le préambule que la création des fiches de poste était une des principales recommandations formulée par le psychologue du travail dans son rapport sur les risques psychosociaux à l'ONAP, rapport rendu en novembre 2022. L'enquête menée par le psychologue du travail avait été demandée par la Direction suite à une très forte augmentation des tensions et conflits entre salariés.

Comment diffuser ces fiches de postes et s'assurer que chaque salarié en aura pris connaissance ?

**A.Labat** : « Comme il ne s'agit pas d'une modification de contrat, aucune signature ne sera demandée. L'avocate de l'orchestre pense que la meilleure méthode est d'envoyer un mail à tous les salariés en y joignant leur fiche de poste et en expliquant la démarche qui a conduit l'Orchestre à leur élaboration. L'information sera complétée par un affichage du document sur le lieu de travail. »

#### **13-arrêts de travail**

Point sur les salariés en arrêt de travail.

A.Labat expose les problématiques, échanges et procédures entreprises avec la médecin du travail.

Rappel : toutes les informations échangées sur ces questions sont confidentielles et ne doivent en aucun cas être diffusées.

Fin de réunion

Frédéric Béthune, secrétaire du CSE