

**Protocole de fin de conflit pour l'amélioration des conditions de travail des personnels de  
l'abbaye du Mont Saint-Michel**

**Préambule**

Le présent protocole d'accord s'inscrit dans le cadre d'un accord collectif dit « accord de méthode » tel que défini par le Ministère de la Culture et les organisations syndicales signataires.

Dans le cadre du rétablissement du caractère maritime (RCM) du site du Mont-Saint-Michel, les accès au Mont se sont trouvés modifiés à partir du 28 avril 2012. Les agents travaillant à l'abbaye ne pouvant plus garer leurs véhicules au pied du Mont se sont vus imposer un nouveau mode de transport réservé aux salariés et aux montois. Pour rappel, le transport des personnes entre les parkings et le Mont-Saint-Michel est assuré par un délégataire de service public désigné, selon le mode de gouvernance actuel, par le Syndicat Mixte de la Baie du Mont-Saint-Michel. (SMBMSM) une navette dite « La Montoise » assurait le transport aller et retour des salariés et des montois selon le cadencement régulier d'un départ toutes les dix minutes des parkings et du Mont.

En juin 2013, une modification des conditions d'accès au Mont-Saint-Michel par l'entreprise titulaire de la délégation de service public pour l'accès au site, s'est traduite par une dégradation majeure des conditions de travail des personnels de l'abbaye. La suppression de la navette dédiée à tous les salariés du Mont (la « Montoise ») assurant une rotation très régulière entre aire de stationnement et village, a entraîné un conflit social inédit avec 44 jours de grève. De plus, l'éloignement du parking des salariés du point de départ des navettes ainsi que l'insuffisance des aménagements (pas de cheminement piéton, pas d'éclairage sur l'itinéraire le plus court, pas d'abri en cas d'intempérie) accentuent la pénibilité ressentie par les personnels.

Le 17 juillet 2013, la suspension du conflit fut possible par la mise en place d'une « navette dédiée pour les personnels du Mont » et l'ouverture d'un processus de négociation avec le CMN, le Ministère de la Culture et le SMBMSM. Cette négociation a permis d'aboutir à la mise en place d'une nouvelle navette dédiée mais dont les rotations sont très inférieures à la « Montoise » et qui reste insuffisante pour assurer les besoins des agents. Force est de constater que ce processus est resté inabouti.

De nouveaux préavis de grèves ont été déposés pour les journées des 26 décembre 2013, 2 et 9 mai 2014.

Par courrier du 23 mai 2014 portant sur un préavis de grève, l'intersyndicale du SNMH-CGT et de la CFDT-Culture énonçait les revendications suivantes :

1. La pérennisation des navettes aller-retour pour les salariés du Mont avec un cadencement de 20 minutes tout au long de l'année et une adaptation aux horaires de travail des salariés ;
2. La reconnaissance de la spécificité du site du fait de l'allongement des temps de trajet depuis avril 2013 ;
3. Une véritable étude suivie des réponses adéquates en ce qui concerne les moyens humains des différents services.

La situation des guides-conférenciers et des animateurs du patrimoine rémunérés à l'acte fera l'objet d'une négociation spécifique en 2015.

\* \*  
\*

A la suite de différentes réunions et d'une rencontre avec le personnel et les O.S. le 22 mai 2014, la rédaction d'un protocole de fin de conflit a été rendue possible. Le SNMH-CGT et la CFDT-Culture d'une part, l'administration du CMN d'autre part, s'engagent à mettre en œuvre les termes du présent protocole d'accord.

### **Constat de la spécificité du site de l'abbaye du Mont-Saint-Michel**

#### **Un stationnement trop distant**

Le stationnement sur le parking 4, réservé aux employés, est trop éloigné du quai de départ des navettes dédiées, ce qui allonge le temps de déambulation des personnels. Arrivés au pied du village, il leur reste encore 350 marches environ à gravir avant d'atteindre leur poste de travail.

#### **Un véhicule et des cadences inadaptés**

Les personnels disent souffrir également d'une forme de stress permanent engendré par l'insuffisance des départs de navettes et la trop grande rigidité des horaires. Les imprévus dont peuvent être victimes les agents (retard dû à la circulation, difficultés de stationnement...) n'ont pas été suffisamment pris en compte. En outre, la capacité des véhicules (72 places) se révèle insuffisante sur certains créneaux horaires.

Le système de navette dédiée se révèle donc en définitive mal adapté aux réels besoins des personnels.

#### **Les phénomènes de grandes marées**

Le phénomène de marée engendre diverses difficultés liées aux nouveaux aménagements, insuffisamment prises en compte à ce jour.

### **Une équipe en sous-effectif**

Le sous-effectif de l'équipe amplifie encore toutes ces contraintes. Il manque encore à ce jour 2 caissiers-vendeurs en librairie-boutique dont 1 est en poste en CDD actuellement. 1 caissier-contrôleur du droit d'entrée, 2 postes d'agent du patrimoine dont 1 est déjà en poste en CDD actuellement. Il manque 5 postes d'agents titulaires pour l'accueil et surveillance.

\* \*  
\*

Les dispositions suivantes visent à reconnaître la spécificité du site de l'abbaye du Mont-Saint-Michel définie par tous les points ci-dessus et qui sont qualifiés par les agents de source de fatigue, de stress et de démotivation. Cette spécificité justifie l'attribution de mesures particulières et compensatoires.

### **Champ d'application**

Les termes du présent protocole s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'abbaye du Mont-Saint-Michel, quel que soit leur statut : agents titulaires et non-titulaires quelles que soient la durée, la nature de leur contrat.

Ils s'appliquent également aux agents rattachés au siège dont le lieu de travail est l'abbaye du Mont-Saint-Michel.

Les termes du présent protocole s'appliquent à tous les personnels en poste au 1er janvier 2014 ou recrutés depuis cette date. Ils s'appliquent également à tous les personnels recrutés postérieurement à la date de signature du présent protocole.

Les conditions du présent protocole s'appliquent sans préjuger des évolutions futures du chantier de rétablissement du caractère maritime de la baie du Mont-Saint-Michel qui auraient des conséquences sur les conditions de travail des personnels.

## **Titre 1 - Reconnaissance de la spécificité du site**

### **Article 1 - Organisation des horaires et du travail**

L'établissement s'engage à poursuivre des négociations sur l'organisation du travail et les horaires de service. Le phénomène des grandes marées justifie la constitution d'un groupe de travail comprenant les représentants du personnel, l'administrateur, un représentant de la DRH qui se mettra en place en janvier 2015 pour aboutir à des modalités d'organisation permettant un meilleur fonctionnement du monument pendant ces périodes.

### **Article 2 - Régime indemnitaire**

Pour les agents titulaires, le Ministère de la Culture a donné son accord pour une revalorisation du régime indemnitaire équivalente à 50 € nets mensuels par agent.

Pour les non-titulaires, l'établissement versera une gratification exceptionnelle de 50 € nets mensuels par agent, sur décision du Président et après délibération du conseil d'administration.



Cette revalorisation ou gratification sera versée proportionnellement à la quotité de travail.

En cas de congé de maladie ordinaire et de congé annuel, l'agent continue à percevoir l'intégralité de son indemnité.

Cette revalorisation ou gratification cesse d'être versée au moment où les agents quittent le monument.

Ces mesures seront appliquées avec une rétroactivité à compter du 1er janvier 2014.

### **Article 3 - Cadencement des navettes dédiées**

Même si la gestion des horaires des navettes dédiées ne relève pas du CMN, celui-ci s'engage à être vigilant vis-à-vis du délégant et du délégataire quant au maintien du cadencement actuel de 20 minutes correspondant aux horaires de travail des agents.

Afin de pallier les nouvelles conditions d'accès au Mont-Saint-Michel, notamment sur le mode de transport des salariés et l'allongement du temps de trajet, en complément et en renfort uniquement si les horaires de la navette dédiée ne correspondent pas aux horaires des agents de l'abbaye, il est proposé l'utilisation d'un véhicule de service assurant notamment la liaison entre le parking et le Mont à l'aller ou au retour.

### **Article 4 - Déplacement en dehors des horaires des navettes**

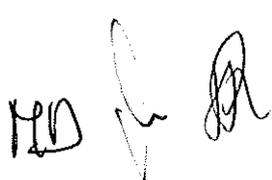
De plus, l'établissement s'engage à mettre en place toutes solutions techniques afin d'assurer l'autonomie de déplacement des agents de l'abbaye - indépendante du délégataire - en dehors de l'acheminement à la prise et fin de poste. Ainsi les personnels effectuant un déplacement professionnel, aux horaires de service exceptionnels ou répondant à un impératif familial pourront solliciter l'accord de l'administrateur pour utiliser un véhicule de service.

## **Titre 2 – Effectifs**

### **Article 5 - Recrutement de 5 agents non-titulaires**

L'établissement s'engage à recruter dans les trois mois suivant la signature du présent protocole :

- 1 poste CDI à temps complet de caissier-vendeur pour le service librairie-boutique auquel s'ajoutera l'agent pérennisable dans le cadre du protocole de CDIisation du 21 mai 2014 dont le contrat est actuellement à la signature du contrôleur financier ;
- 1 poste CDI à temps complet de caissier-contrôleur du droit d'entrée ;
- 2 postes CDI à temps complet d'agent du patrimoine. L'un d'eux a déjà été recruté au 1<sup>er</sup> novembre 2014 en CDD de 3 ans, l'autre le sera en début 2015.



### **Article 5bis - Dispositions spéciales**

L'établissement s'engage à proposer ces postes prioritairement aux agents en CDD à temps incomplet ou à temps complet, actuellement en poste ou ayant été en poste, par ordre d'ancienneté calculée en mois cumulés depuis la date du premier contrat. Une attention toute particulière sera portée aux agents n'ayant pas pu être pérennisés dans le cadre du protocole de CDIisation du 21 mai 2014.

### **Article 6 - Recrutement de 5 agents titulaires**

L'établissement s'engage à publier immédiatement et à tout faire afin de pourvoir :

- 3 postes de titulaires en remplacement de 2 agents ayant fait valoir leur droit à la retraite en juillet 2013 et juillet 2014 et de l'agent placé en CLD ;
- 2 postes supplémentaires pour renforcer l'équipe d'accueil et surveillance.

Un poste a déjà été publié, les 4 autres le seront avant la CAP prévue le 28 janvier 2015.

### **Titre 3 - Nouveaux aménagements**

#### **Article 7 - Stationnement**

Le cheminement de l'aire de stationnement du véhicule au lieu de prise de service effectif du personnel étant de la responsabilité de l'employeur, le CMN doit assurer aux personnels de l'abbaye un stationnement au plus près du quai de départ des navettes dédiées. En plus de places déjà attribuées dans la poche 4, le CMN entreprendra une négociation avec le SMBMSM ou avec le délégant et le délégataire visant à obtenir des places dans les poches 2 et 3.

#### **Article 8 - Déambulation**

Le CMN s'engage à poursuivre la négociation avec le SMBMSM (ou le délégant et le délégataire) pour obtenir l'aménagement, dans des conditions d'éclairage satisfaisantes, d'un cheminement piétonnier, à l'ouest des parkings, le plus direct pour l'accès au point de départ de la navette. Le CMN s'engage également à poursuivre la négociation avec le SMBMSM (ou le délégant et le délégataire) pour obtenir l'aménagement d'un abri à chaque extrémité de la desserte, au départ des parkings et au pied du Mont.

**Les points concernant les conditions de travail, l'organisation du travail et la pénibilité, feront l'objet d'un suivi spécifique en CHSCT.**

#### **Titre 4 - Calendrier d'application du Protocole**

Afin de garantir une bonne exécution de ce protocole, un calendrier d'exécution doit être respecté par les signataires, pour l'application des différentes mesures :

#### **Article 9 - Délais de recrutement et de publication des postes**

Dès lors que le protocole est signé, les délais de recrutement et de publication seront conformes aux articles 5 et 6 du présent protocole.

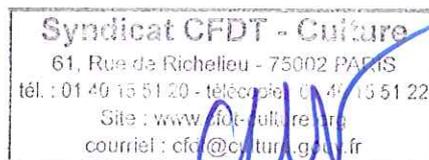
#### **Article 10 - Délais de mise en œuvre des mesures indemnitaires**

Si la date de signature du protocole le permet, les mesures indemnitaires seront appliquées dès le mois de janvier 2015. La rétroactivité se fera à compter du 1er janvier 2014.

Pour le SNMH-CGT,  
la Secrétaire générale  
Mme Hélène Ramet

Pour la CFDT-Culture,  
la Secrétaire générale  
Mme Michèle Ducret

Pour le CMN,  
le Président  
M. Philippe Bélaval



- 2 DEC. 2014