

**ACCORD RELATIF A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS
PROFESSIONNELS ET SUR LA MIXITE DES METIERS AU SEIN DE LA SOCIETE
« AEROPORTS DE LYON »
2025-2027**

ENTRE LES SOUSSIGNES,

La société AEROPORTS de LYON, dont le siège est situé à COLOMBIER SAUGNIEU (69125),

Représentée par Monsieur Cédric FECHTER, en sa qualité de Président du Directoire, et ayant pouvoirs à cet effet,

Ci-après désignée « la Société ADL ou la Direction »
D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Laurent CHEVALARD, en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale UNSA Aérien, représentée par Madame Marie-Louise VALEY, en sa qualité de déléguée syndicale,

L'organisation syndicale CFDT-SNTA, représentée par Monsieur Cédric LAURENT, en sa qualité de délégué syndical,

L'organisation syndicale CFTC, représentée par Monsieur Christophe MARTIN, en sa qualité de délégué syndical.

Ci-après désignée « les Organisations Syndicales ou Délégués Syndicaux »

D'AUTRE PART,

Il a été conclu l'accord collectif suivant :

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON







POWERED BY **VINCI** AIRPORTS

PREAMBULE	3
CHAPITRE 1 - CADRE JURIDIQUE.....	4
ARTICLE 1.1 - CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 1.2 - OBJET DE L'ACCORD.	4
CHAPITRE 2 - METIERS EN TRANSFORMATION ET/OU D'AVENIR.....	5
ARTICLE 2.1 - CARTOGRAPHIE DES METIERS	6
ARTICLE 2.2 - GROUPE DE TRAVAIL	6
ARTICLE 2.3 - ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION	7
ARTICLE 2.4 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL	7
ARTICLE 2.5 - SKILLPULSE	7
CHAPITRE 3 - ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA FIN DE CARRIERE ET DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES SENIORS.	8
ARTICLE 3.1 - INFORMATION, SENSIBILISATION, COMMUNICATION.	8
3.1.1 - <i>Information et sensibilisation sur les dispositifs d'évolution professionnelle (CPF, VAE, CEP...) ..</i>	<i>8</i>
3.1.2 - <i>Dispositif de retraite progressive.</i>	<i>8</i>
ARTICLE 3.2 - FAVORISATION, FACILITATION ET ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES.	9
3.2.1 - <i>Offres d'emploi ADL et groupe Vinci.</i>	<i>9</i>
3.2.2 - <i>Développer le mécénat de compétences.....</i>	<i>9</i>
ARTICLE 3.3 - ADAPTER LES OUTILS ET LES PROCESS.	9
3.3.1 - <i>Identification des passerelles internes.</i>	<i>9</i>
3.3.2 - <i>Adaptation des supports d'entretiens annuels et professionnels sur la fin de carrière et la pénibilité. 10</i>	<i>10</i>
ARTICLE 3.4 - AMENAGEMENT DE POSTE ET TEMPS DE TRAVAIL.....	10
3.4.1 - <i>Recours au temps partiel et à la retraite progressive.</i>	<i>10</i>
3.4.2 - <i>Evaluation de la compatibilité du poste à l'évolution des capacités du salarié.</i>	<i>11</i>
ARTICLE 3.5 - COFINANCEMENT ET ABONDEMENT.....	11
3.5.1 - <i>Soutien des projets de bilan de compétences et de formations CPF.....</i>	<i>11</i>
ARTICLE 3.6 - TRANSFERT DE COMPETENCES - TUTORAT.	11
CHAPITRE 4 - ENJEUX DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE.	12
ARTICLE 4.1 - ENGAGEMENTS DES AEROPORTS DE LYON EN LA MATIERE.....	12
ARTICLE 4.2 - FORMATION VOLONTAIRE DES SALARIES AUX ENJEUX CLIMATIQUES.	12
ARTICLE 4.3 - PRINCIPE DE L'ECONOMIE CIRCULAIRE	13
ARTICLE 4.4 - RECOMMANDATIONS ET BONNES PRATIQUES.	13
CHAPITRE 5 - POINT SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERES DES SALARIES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.	14
CHAPITRE 6 - FIXER LES CONDITIONS D'INFORMATIONS DES ENTREPRISES SOUS-TRAITANTES.	15
CHAPITRE 7 - CONDITIONS GENERALES D'APPLICATION DE L'ACCORD.	15
ARTICLE 7.1 - DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.	15
ARTICLE 7.2 - INFORMATION DES COLLABORATEURS SUR LES DISPOSITIONS.	15
ARTICLE 7.3 - SUIVI DE L'ACCORD.	15
ARTICLE 7.4 - REVISIONS ET DENONCIATION DE L'ACCORD.	16
ARTICLE 7.5 - RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD.	16
ARTICLE 7.6 - DEPOT LEGAL ET PUBLICITE.	16

Préambule

Le dernier accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé le 22 décembre 2015, a permis de mettre en place plusieurs mesures fondamentales s'ancrant dans la démarche d'une politique de gestion des emplois et des compétences au sein de la société Lyon Aéroport.

Les accords relatifs à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, dit GEPP, en 2017 suites aux Ordonnances Macron, a pour but d'être une méthode pour adapter à court et à moyen terme les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique, selon le Ministère du travail. La finalité est d'anticiper au mieux les mutations à venir au sein de Lyon aéroport et de réaliser un état des lieux des ressources humaines de l'entreprise.

En 2022, la démarche GEPP a été lancée avec l'idée de mettre en place des actions concrètes en amont de leur pérennisation par un accord. Ceci dans le but d'établir les réels besoins et les pratiques fonctionnant effectivement au sein de la société. La finalité étant de venir construire un accord sur mesure avec des dispositifs réalistes et qui tendent à être appliquées. C'est dans cette dynamique que s'inscrit l'accord.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de l'entreprise entendent alors venir renforcer les mesures déjà testées et mises en place.

L'accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-20 du Code du travail, modifié par la loi n°2021-1104 du 22 août 2021, dite « Climat et Résilience » en son article 40, ainsi qu'à l'article L.2242-21 du même Code, modifié par Ordonnance du 20 décembre 2017 à l'article 1 (n°2017-1718).

Dans ce cadre, les parties signataires affirment leur volonté de mettre en œuvre, par le dialogue social, des actions d'anticipation et de prévention attendant aux mutations de l'emploi :

- le développement de l'activité de la société et l'anticipation de l'évolution des métiers ;
- l'évolution des parcours professionnels et l'amélioration de l'employabilité des salariés ;
- la préservation des emplois et la détermination des emplois sensibles ;
- la réponse aux enjeux de la transition écologique.

Afin de répondre à ces orientations, des réunions avec les délégués syndicaux se sont tenues les 7 et 22 septembre 2023, ainsi que le 24 novembre 2023, le 08 janvier 2024 et le 10 septembre 2024.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON



POWERED BY **VINCI** AIRPORTS

CHAPITRE 1 - Cadre juridique.

ARTICLE 1.1 - Champ d'application.

Cet accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel de la société ADL satisfaisant aux conditions prévues par le présent accord.

La démarche GEPPMM implique chacun en tant qu'acteur à part entière :

- Les collaborateurs sont les acteurs principaux dans la gestion leur propre emploi et carrière, mais également dans le développement de leurs parcours professionnels et compétences.
- Les managers ont également un rôle central à jouer dans cette démarche au regard de la proximité avec leurs collaborateurs permettant l'identification des besoins de développement dans les différents parcours.
- La Direction des Ressources Humaines est actrice est tant que conseillère et facilitatrice dans la mise en œuvre des projets professionnels des collaborateurs.

Ces acteurs sont interdépendants et doivent œuvrer de concert pour mener cette démarche vers un horizon favorable pour tous.

ARTICLE 1.2 - Objet de l'accord.

Le présent accord s'inscrit dans l'obligation de négociation triennale relative à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et sur la Mixité des Métiers portant sur la mise en œuvre des articles L.2242-20 et suivants du Code du travail.

La GEPPMM a pour objet de :

- anticiper l'évolution des métiers ;
- adapter les compétences aux évolutions économiques et sociales, technologiques ou organisationnelles ;
- rester compétitif et attractif face à la concurrence ;
- développer une gestion active des âges dans l'entreprise.

Ces éléments permettront de répondre aux priorités fixées pour cette démarche, à savoir :

- anticiper les nouveaux besoins et métiers ;
- accompagner toutes les étapes de la vie du collaborateur ;
- renforcer notre attractivité.

En cohérence avec la stratégie globale de l'entreprise et des enjeux métiers à venir, les grandes orientations de la formation professionnelle et du plan de formation de l'entreprise sur les 3 prochaines années vont principalement s'articuler autour des thématiques suivantes :

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

SA, à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

- la fin de carrière des salariés et des seniors ;
- l'évolution des métiers de l'expérience client ;
- les métiers de l'analyse des données ;
- les enjeux du domaine des ressources (énergie, eau, déchets).

Concernant les objectifs chiffrés de formation professionnelle, l'entreprise s'engage à assurer une formation professionnelle à au moins 80% de ses salariés chaque année, tout en veillant à la qualité des formations.

CHAPITRE 2 - Métiers en transformation et/ou d'avenir.

Les métiers et domaines en transformation et/ou d'avenir identifiés au cours des enquêtes précédentes sont ceux de l'expérience client, de l'analyse des données et du domaine des énergies (énergie, eau, déchets).

- L'évolution des métiers de l'expérience client

Les enjeux autour de ces métiers sont particulièrement diversifiés au regard de la nécessité d'évolution constante à laquelle ils sont soumis afin de toujours répondre de manière réactive aux besoins. Entre pilotage et anticipation des activités, évolution du périmètre des activités lui-même, analyse des données et réflexion autour d'une nouvelle organisation plus efficiente pour tous, il est nécessaire d'avoir une vision d'ensemble de cette évolution des métiers et des emplois dans leur diversité.

- Les métiers de l'analyse des données

Il existe un besoin de développement des compétences et des métiers autour de l'analyse des données et ceci pour améliorer plusieurs domaines : l'expérience client, les domaines transverses, les infrastructures et les nouveaux business. Ce besoin doit notamment être traduit par la création de postes de data analyst et au regard des compétences actuelles des autres métiers. Ainsi, il est primordial de partager une vision des besoins et des attentes en matière d'analyse des données pour établir un référentiel de la fonction au sein de l'entreprise et de développer et renforcer la fonction.

- Les métiers de l'énergie

En lien avec le projet stratégique Impulsion 2025, le sous-domaine des ressources est émergent et essentiel au développement de nouveaux business créant de l'emploi et des compétences, mais également au regard de la responsabilité sociétale des entreprises. Il s'agit d'anticiper, de préparer et de partager les besoins de cette activité et de ses métiers.

Les différentes mesures prises en conséquence ont pour but d'anticiper et de développer les changements de ces métiers/domaines.

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siege social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

ARTICLE 2.1 - Cartographie des métiers

► Les domaines et sous-domaines

Infrastructures	Expérience et relation client	Prévention et gestion des risques aéroport
- MOA, Réalisation/Etudes - Maintenance et exploitation technique - Méthodes, data et process - Aires de service - Moyens généraux	- Coordination – organisation - Parking - Pool client (front) - Ecoute client - PHMR	- Sureté - Contrôle des accès - Sécurité (SGS) - Secours - Sécurité sanitaire
Fonctions transverses	Développement et nouveaux business	Développement Durable
- Finances - Juridique - Ressources Humaines - Achats - Management des contrats - Qualité - Systèmes d'information - Innovation	- Développement aéroportuaire et réseau - Communication - Immobilier	- Environnement - Relations aux territoires - RSE - Gestion des ressources (Energie, eau, déchets)

Le détail de la cartographie des métiers est annexé au document.

Cette cartographie a été validée en juin 2022 et est amenée à évoluer en fonction des évolutions des métiers dans l'entreprise

ARTICLE 2.2 - Groupe de travail

4 groupes de travail ont été organisés pour approfondir le travail sur les métiers en transformation ou d'avenir ainsi que sur la gestion de la 2^{ème} partie et fin de carrière.

Ces groupes de travail composés d'une quinzaine de collaborateurs de différents horizons chacun ont permis d'identifier des premières actions qui sont en cours de mises en place dans l'entreprise

- Pour la gestion de la fin de carrière
 - Possibilité de rendez-vous avec l'équipe RH à la demande du collaborateur pour faire le point
 - Anticipation des plans de succession et des transferts de compétences associés
- Pour la gestion des ressources/énergies
 - Création d'un pôle dédié
 - Recrutement d'un responsable de pôle qui sera chargé de développer la stratégie et de structurer l'organisation à venir

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

ARTICLE 2.3 - Entretien annuel d'appréciation et de développement

L'entreprise met en œuvre, annuellement, un entretien d'appréciation et de développement entre le collaborateur et son manager. L'objectif de cet entretien est de

- Favoriser l'échange et entretenir le dialogue avec le salarié
- Faire le point sur l'activité professionnelle et les objectifs réalisés au cours de l'année écoulée
- Faire le point sur les compétences et les éventuels besoins en formation. L'occasion également d'échanger sur celles qui ont pu être suivies au cours l'année écoulée.
- Echanger sur l'environnement de travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le fonctionnement de l'équipe et les missions

ARTICLE 2.4 - Entretien professionnel

Selon l'article L6315-1 du Code du travail, un entretien professionnel sera réalisé a minima tous les deux ans.

Si le collaborateur et le manager le souhaitent il peut être réalisé annuellement.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

L'occasion d'échanger aussi sur les sujets de mobilité fonctionnelle et/ou géographique

Un entretien professionnel sera également proposé aux salariés qui reprennent leurs activités au terme d'une certaine absence (congé maternité ou parental, suite à une longue maladie, congé sabbatique, etc...) ou à l'issue d'un mandat syndical.

ARTICLE 2.5 - Skillpulse

Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement du salarié dans la construction et la gestion de son parcours, l'entreprise met à disposition des collaborateurs la plateforme Skillpulse. Skillpulse est une démarche de pilotage de carrière. S'appuyant sur la base de l'ensemble des référentiels métiers de l'entreprise, l'outil prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle en identifiant

- des pistes de progrès suite à une auto-évaluation de ses compétences et de partager la vision de son manager,
- des passerelles métiers possibles et les éventuels besoins de formation associés
- les offres d'emploi disponibles et les possibilités de mobilité associés.

L'outil Skillpulse étant développé dans l'ensemble du groupe VINCI, il permet de partager un langage commun, de faciliter les mouvements dans le groupe et d'encourager les volontés d'évolution professionnelle.

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siege social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

CHAPITRE 3 - Enjeux et objectifs de la fin de carrière et de l'accompagnement des salariés seniors.

Les enjeux de gestion des compétences et des emplois liés à l'ancienneté et à l'âge sont des préoccupations remontées régulièrement par plusieurs acteurs de l'entreprise. Ces deux facteurs varient selon les métiers et les problématiques sont donc diverses entre les postes monotitulaires nécessitant une expertise aéroportuaire poussée, la pénibilité de certains métiers ou encore le dynamisme d'évolution des compétences. Il est nécessaire d'anticiper et de partager ces enjeux et les actions RH relatives aux seniors et à la fin de carrière en les adaptant du point de vue des salariés et de l'entreprise.

ARTICLE 3.1 - Information, sensibilisation, communication.

3.1.1 - Information et sensibilisation sur les dispositifs d'évolution professionnelle (CPF, VAE, CEP...).

L'entreprise s'engage à mettre à la disposition des collaborateurs l'ensemble des informations concernant les différents dispositifs d'aide à l'évolution professionnelle. Ces éléments pourront être à disposition sur l'intranet de l'entreprise.

Les équipes RH se tiennent bien sûr à la disposition des collaborateurs sur sollicitation pour les accompagner dans leurs démarches.

3.1.2 - Dispositif de retraite progressive.

La retraite progressive permet aux salariés de réduire leur temps de travail tout en percevant une partie de leur pension de retraite :

Conditions

- Âge : Vous devez avoir au moins 60 ans, selon votre année de naissance et la mise en place ne pourra se faire qu'au plus tôt 2 ans avant sa date effective de départ à la retraite.
- Durée d'assurance : Vous devez justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance retraite.
- Temps partiel : Vous devez travailler à temps partiel, entre 40 % et 80 % de la durée travail.

Avantages

La retraite progressive permet une transition en douceur, en réduisant progressivement l'activité professionnelle tout en préparant la retraite définitive.

De plus, avec la retraite progressive, le salarié percevra une partie de sa pension de retraite tout en continuant à travailler et à cotiser pour sa retraite future à la hauteur de son taux d'activité.

Démarches

Pour demander la retraite progressive, le salarié devra obtenir l'accord de l'employeur pour travailler à temps partiel. Si l'employeur ne répond pas dans les deux mois, la demande est considérée comme acceptée.

La retraite progressive, à l'initiative du salarié, permet de réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa pension. Elle peut impacter certains avantages contractuels : la rémunération, les primes et les congés sont généralement ajustés au prorata du temps de travail. Les droits à la retraite complémentaire continuent de s'acquérir, mais sur une base réduite.

ARTICLE 3.2 - Favorisation, facilitation et accompagnement des évolutions professionnelles.

3.2.1 - Offres d'emploi ADL et groupe VINCI.

Les offres d'emploi ADL sont diffusés sur l'intranet et un lien sur l'intranet VINCI est également disponible sur la page d'accueil de l'intranet. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent également à travers leurs entretiens annuels solliciter les équipes RH pour évoquer leur souhait de mobilité géographique et fonctionnel

3.2.2 - Développer le mécénat de compétences.

Dans le cadre de politique sociétale de l'entreprise et l'engagement des salariés, il a été décidé de développer le mécénat de compétences.

Le mécénat de compétences est un dispositif où les entreprises mettent à disposition leurs salariés pour des missions d'intérêt général, tout en continuant à les rémunérer. Ce type de mécénat est encadré par l'article L. 8241-2 du Code du travail.

Ainsi, l'entreprise accordera 2 jours par année civile au salarié désirant mettre à disposition son temps et ses compétences pour une cause ou une organisation dans le cadre d'un mécénat de compétences.

Pour ce faire, le salarié devra faire une demande à son manager et au service RH précisant le nombre de jours, les dates souhaitées et l'objet du mécénat de compétences.

Ce dispositif sera mis en place à partir du 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 3.3 - Adapter les outils et les process.

3.3.1 - Identification des passerelles internes.

Les passerelles internes sont des dispositifs permettant aux employés de découvrir et potentiellement de changer de poste ou de métier au sein de la même entreprise, favorisant ainsi leur développement de carrière.

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

SA, à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

Vis ma vie : ce dispositif de l'entreprise permet à des collaborateurs de découvrir des métiers autre que les leurs en passant un ou plusieurs jours auprès d'autres collaborateurs exerçant ces métiers.

- ✶ **Mobilité interne :** La mobilité interne permet aux employés de développer de nouvelles compétences et d'élargir leur expérience professionnelle sans quitter leur entreprise. L'entreprise favorise les mobilités internes en cohérence entre les besoins de l'activité et les aspirations des collaborateurs.

Plans de carrière personnalisés : pour des profils identifiés, il sera possible d'élaborer des plans de carrière personnalisés pour leurs employés, en tenant compte de leurs compétences, aspirations et objectifs professionnels. Ces plans peuvent inclure des formations, du mentorat et des opportunités de développement.

3.3.2 - Adaptation des supports d'entretiens annuels et professionnels sur la fin de carrière et la pénibilité.

Dans une logique d'amélioration continue du dialogue social et de prise en compte des parcours professionnels, l'entreprise s'engage à adapter les supports des entretiens annuels et professionnels afin d'y intégrer de manière plus explicite les thématiques liées à la fin de carrière et à la pénibilité.

Ces ajustements visent à mieux identifier les situations individuelles nécessitant un accompagnement spécifique, notamment en matière d'aménagement des conditions de travail, de formation à la reconversion ou de préparation à la transition vers la retraite.

Les entretiens permettront également de valoriser les compétences acquises tout au long de la carrière et de favoriser une gestion anticipée des parcours, en lien avec les dispositifs existants (compte professionnel de prévention, retraite progressive, etc.). Cette évolution des supports s'inscrit dans une démarche de reconnaissance, de prévention et de sécurisation des trajectoires professionnelles.

ARTICLE 3.4 - Aménagement de poste et temps de travail.

3.4.1 - Recours au temps partiel et à la retraite progressive.

L'Entreprise encourage le recours à des dispositifs d'aménagement du temps de travail tels que le temps partiel choisi et la retraite progressive. Ces dispositifs permettent de concilier les impératifs de santé, de pénibilité et de transmission des compétences, tout en assurant une transition progressive vers la cessation d'activité.

Le temps partiel peut ainsi être mobilisé de manière souple, en fonction des besoins individuels et des contraintes opérationnelles, tandis que la retraite progressive offre une solution adaptée pour maintenir un lien actif avec l'entreprise tout en préparant sereinement la sortie de la vie professionnelle.

Ces mesures s'inscrivent dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et visent à favoriser le bien-être au travail, la motivation et la reconnaissance des collaborateurs en fin de carrière.

3.4.2 - Evaluation de la compatibilité du poste à l'évolution des capacités du salarié.

Dans une démarche de prévention et d'adaptation continue des conditions de travail, l'entreprise s'engage à évaluer régulièrement la compatibilité des postes avec l'évolution des capacités physiques, cognitives ou psychologiques des salariés, notamment en lien avec l'âge, la santé ou les parcours professionnels.

Cette évaluation, réalisée en lien avec la médecine du travail et les acteurs RH, permet d'identifier les situations nécessitant un aménagement du poste ou du temps de travail.

Elle peut donner lieu à des ajustements individualisés tels que la modification des tâches, l'adaptation des horaires, ou encore le recours au télétravail.

Cette approche vise à favoriser le maintien dans l'emploi, à prévenir les situations de désinsertion professionnelle et à garantir un environnement de travail inclusif et durable.

ARTICLE 3.5 - Cofinancement et abondement.

3.5.1 - Soutien des projets de bilan de compétences et de formations CPF.

L'abondement du C.P.F a pour objet de privilégier l'accès des salariés à des formations répondant aux orientations stratégiques de l'entreprise. Si la société ADL ne respecte pas ses obligations légales, elle sera contrainte de verser un abondement correctif au C.P.F de 3.000 euros.

En outre, tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan peut également être proposé par la société ADL avec l'accord du salarié.

ARTICLE 3.6 - Transfert de compétences.

Dans la mesure du possible, afin de préparer les départs programmés de l'entreprise et assurer la continuité du service et le maintien des compétences, l'entreprise organisera un transfert de compétences impliquant le partage de connaissances, de compétences et d'expériences entre les employés. Il peut se faire de manière formelle, par le biais de formations et d'ateliers, et de procédures ou de manière informelle, par le mentorat et le coaching.

CHAPITRE 4 - Enjeux de la transition écologique.

La conservation et le déploiement de l'emploi et des parcours professionnels passent nécessairement par la reconnaissance de principes écologiques essentiels à une transition favorable. L'étude des possibles mesures à mettre en œuvre en ce sens est primordial à la bonne application des dispositions énoncées ci-dessus, sans quoi elles demeureraient incomplètes.

ARTICLE 4.1 - Engagements des Aéroports de Lyon en la matière.

Les Aéroports de Lyon se sont engagés de manière ambitieuse dans la transition écologique, avec une série d'actions concrètes, et une vision à long terme portée par le groupe VINCI Airports.

Principaux engagements et réalisations :

- Réduction des émissions de CO₂ : L'aéroport vise la zéro émission nette de gaz à effet de serre dès 2026, grâce à une combinaison de réduction directe des émissions et de compensation locale.
- Neutralité carbone atteinte dès 2017 (avec compensation), ce qui en fait un pionnier en France dans ce domaine.
- 41 engagements environnementaux, en concertation avec les élus, les riverains et les professionnels de la plateforme.
- Réduction des nuisances sonores : mise en place d'un arrêté interdisant les avions les plus bruyants la nuit (22h-6h), et généralisation des procédures d'atterrissage en descente continue.
- Déploiement de bornes de recharge pour véhicules électriques sur les parkings passagers, pour encourager une mobilité plus propre.
- Zéro pesticide et recyclage renforcé des déchets, dans une logique de gestion durable des ressources.
- Préservation de la biodiversité et réduction de la consommation d'eau, intégrées dans une politique environnementale globale.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche volontaire, souvent au-delà des obligations légales.

ARTICLE 4.2 - Formation volontaire des salariés aux enjeux climatiques.

Dans le cadre de sa stratégie de transition écologique, Aéroports de Lyon, en lien avec VINCI Airports, encourage activement la sensibilisation et la formation volontaire de ses salariés aux enjeux climatiques.

Cette démarche vise à renforcer la culture environnementale au sein de l'entreprise et à mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour des objectifs de décarbonation.

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

Des modules de formation sont proposés sur des thématiques telles que la réduction des émissions de CO₂, l'efficacité énergétique, la gestion durable des ressources ou encore l'adaptation aux effets du changement climatique. Ces actions s'inscrivent dans une volonté de faire de chaque salarié un acteur engagé de la transition, en cohérence avec les ambitions du groupe d'atteindre la zéro émission nette sur son périmètre dès 2026 à Lyon-Saint Exupéry.

ARTICLE 4.3 - Principe de l'économie circulaire.

Dans le cadre de sa stratégie de développement durable, Aéroports de Lyon intègre pleinement les principes de l'économie circulaire afin de réduire son empreinte environnementale et optimiser l'usage des ressources.

Cette démarche se traduit par des actions concrètes telles que le remplacement progressif des plastiques à usage unique par des contenants réutilisables, notamment dans les points de restauration, permettant d'éviter jusqu'à 15 tonnes de déchets par an.

L'aéroport s'inscrit également dans l'objectif ambitieux de VINCI Airports d'atteindre zéro déchet en décharge d'ici 2030, en favorisant le tri, la réutilisation et le recyclage systématique des matériaux.

Cette approche circulaire s'applique aussi bien aux phases de construction qu'à l'exploitation quotidienne, avec l'intégration croissante de matériaux recyclés dans les projets d'aménagement et une politique proactive de gestion des déchets.

Elle reflète une volonté forte de faire de l'aéroport un acteur exemplaire de la transition écologique, tout en impliquant ses partenaires, prestataires et usagers dans cette dynamique collective.

ARTICLE 4.4 - Recommandations et bonnes pratiques.

Les Aéroports de Lyon, en cohérence avec la stratégie environnementale de VINCI Airports, mettent en œuvre un ensemble de bonnes pratiques visant à accélérer leur transition écologique.

Parmi les recommandations clés figurent la réduction de l'empreinte carbone via des mesures d'efficacité énergétique (éclairage LED, optimisation des consignes de chauffage et climatisation), le développement massif de l'énergie solaire avec la mise en service en 2025 d'une centrale photovoltaïque de 20 MWc couvrant 5 800 places de parking, et la promotion d'une mobilité plus propre grâce à l'installation de bornes de recharge pour véhicules électriques.

L'aéroport encourage également une gestion responsable des ressources, avec des pratiques telles que le zéro pesticide, le recyclage systématique des déchets, et une consommation d'eau maîtrisée.

Enfin, des parcours de sensibilisation sont proposés aux passagers pour les inciter à adopter des comportements plus durables tout au long de leur voyage. Ces actions s'inscrivent dans une ambition forte : atteindre la zéro émission nette de gaz à effet de serre dès 2026 à Lyon-Saint Exupéry.

CHAPITRE 5 - Point sur le déroulement de carrières des salariés représentants du personnel.

Le présent accord rappelle le principe de non-discrimination syndicale, à l'égard des délégués syndicaux et, plus généralement, de l'ensemble des représentants du personnel élus ou désignés.

La société ADL s'engage à assurer aux titulaires de mandats représentatifs du personnel, une progression professionnelle identique à celle à laquelle ils auraient pu prétendre s'ils avaient continué à exercer pleinement leur activité professionnelle.

Les représentants syndicaux bénéficient d'un droit d'accès aux formations identique à celui des autres salariés de l'entreprise.

En outre, les salariés exerçant des fonctions syndicales bénéficiant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de leur durée contractuelle de travail bénéficieront d'un entretien avec la RH avec un compte-rendu et en appliquant l'analyse basée sur le cadre légal et jurisprudentiel.

L'objet de cet entretien de fin de mandat est de recenser les compétences acquises au cours du mandat. Cet entretien correspond à l'entretien professionnel prévu à l'article L6315-1 I. du Code du travail, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Dans une logique de reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat, l'entreprise encourage les représentants du personnel en fin de mandat à engager, à leur initiative, une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Cette démarche volontaire permet de valoriser les savoir-faire développés dans le cadre de leurs fonctions représentatives — négociation, gestion de conflits, animation de réunions, connaissance du droit du travail — en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification.

L'entreprise s'engage à informer les représentants, qui en feraient la demande, des dispositifs existants, à faciliter leur accès à un accompagnement personnalisé, et à aménager, si nécessaire, leur temps de travail pour leur permettre de constituer leur dossier de VAE.

Cette initiative vise à soutenir la reconversion professionnelle et à reconnaître l'engagement syndical comme une véritable expérience professionnelle transférable.

CHAPITRE 6 - Fixer les conditions d'informations des entreprises sous-traitantes.

Les entreprises sous-traitantes seront informées des orientations stratégiques de l'entreprise à trois ans susceptibles d'affecter leurs emplois, leurs parcours professionnels et leurs métiers.

Lyon Aéroport informera l'ensemble des entreprises sous-traitantes concernées à chaque changement significatif.

CHAPITRE 7 - Conditions générales d'application de l'accord.

ARTICLE 7.1 - Durée et entrée en vigueur de l'accord.

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans conformément aux dispositions légales.

Il entrera en vigueur à compter du 01/01//2025

Un bilan du présent accord doit être effectué six mois (juin 2027) avant l'échéance comme convenu avec les organisations syndicales représentatives.

À défaut de conclusion d'un nouvel accord, le présent accord continuera à produire ses effets dans les conditions prévues, jusqu'à la signature d'un accord de substitution.

ARTICLE 7.2 - Information des collaborateurs sur les dispositions.

Cet accord fera l'objet d'une diffusion au sein de la société via sa publication sur l'intranet interne, *Planet*, au terme du délai d'opposition de 15 jours.

ARTICLE 7.3 - Suivi de l'accord.

L'accord relatif à la GEPPMM fera l'objet d'un suivi régulier en Commission Emploi, Formation et Égalité Professionnelle, instance dédiée à l'analyse des évolutions des métiers, des compétences et des parcours professionnels au sein de l'entreprise.

Cette commission examinera notamment les indicateurs de pilotage disponibles, les actions mises en œuvre, les résultats obtenus et les éventuels ajustements à prévoir.

En complément de ce suivi régulier, un point global annuel sera organisé dans le cadre d'une commission élargie, intégrant les délégués syndicaux.

Cette instance permettra de dresser un bilan consolidé des actions GEPPMM, d'évaluer leur impact sur l'organisation du travail et la mixité des métiers, et de partager les perspectives d'évolution à moyen terme.

Ce dispositif vise à garantir une gouvernance partagée et une transparence renforcée autour des enjeux d'anticipation et d'adaptation des compétences.

ARTICLE 7.4 - Révisions et dénonciation de l'accord.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord peut être révisé à la demande de l'une quelconque des parties. La demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'ensemble des autres parties signataires.

En cas de demande de révision, les discussions devront s'engager dans les trois mois suivant la date de première présentation de la demande de révision à la dernière des parties.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut également être dénoncé dans les conditions légales.

ARTICLE 7.5 - Bilan de l'accord.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation en cette matière, il conviendra au cours de la dernière année et, au plus tard, 6 mois avant l'arrivée à terme du présent accord, que la Direction et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise se réunissent pour examiner le bilan de la mise en œuvre de cet accord et renégocier sur la démarche et les mesures mises en place.

ARTICLE 7.6 - Dépôt légal et publicité.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « TéléAccords » accessible depuis le site accompagné des pièces prévues à l'article D2231-7 du Code du travail.

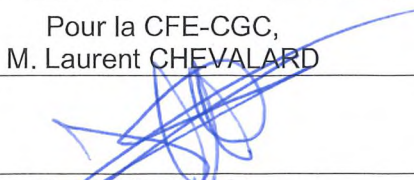
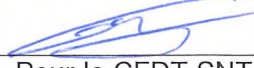
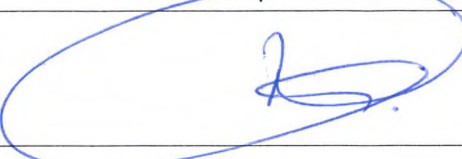
Conformément à l'article D2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de LYON.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de publicité.

Chacune des parties signataires en conservera un exemplaire original signé.

A l'issue de ces formalités de dépôt, le texte du présent accord fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel par les moyens habituels en place dans l'entreprise, en particulier affichage et diffusion via le système d'information.

Fait à Colombier Saugnieu, le 16/12/2024, en 5 exemplaires :

Pour la Société AÉROPORTS de LYON, M. Cédric FECHTER	Pour la CFE-CGC, M. Laurent CHEVALARD
	
	Pour l'UNSA Aérien, Mme. Marie-Louise VALEY
	 P O GUTTERMAS THIONG
	Pour la CFDT SNTA, M. Cédric LAURENT
	
	Pour la CFTC, M. Christophe MARTIN
	

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

SA à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

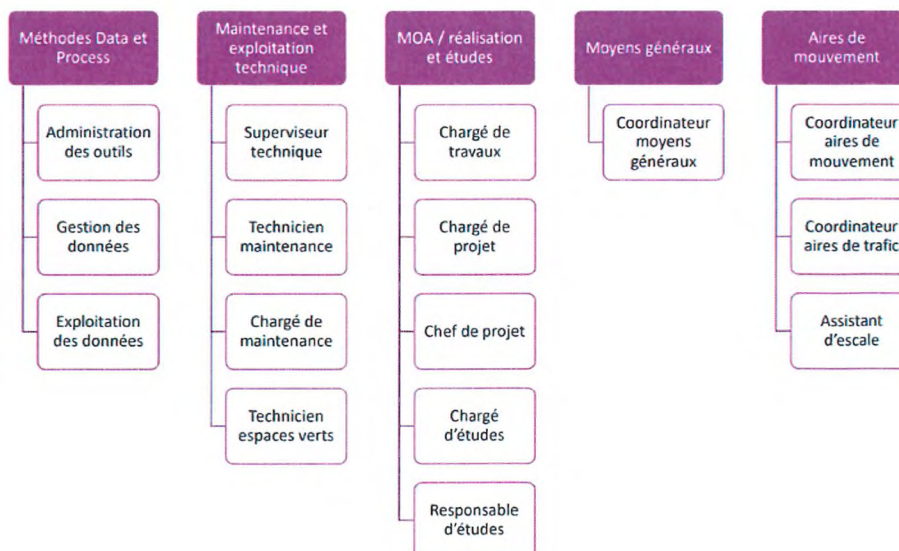
ANNEXE

ANNEXE 1 : Cartographie des métiers version Juillet 2022

► Les domaines et sous-domaines



► Infrastructures



Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

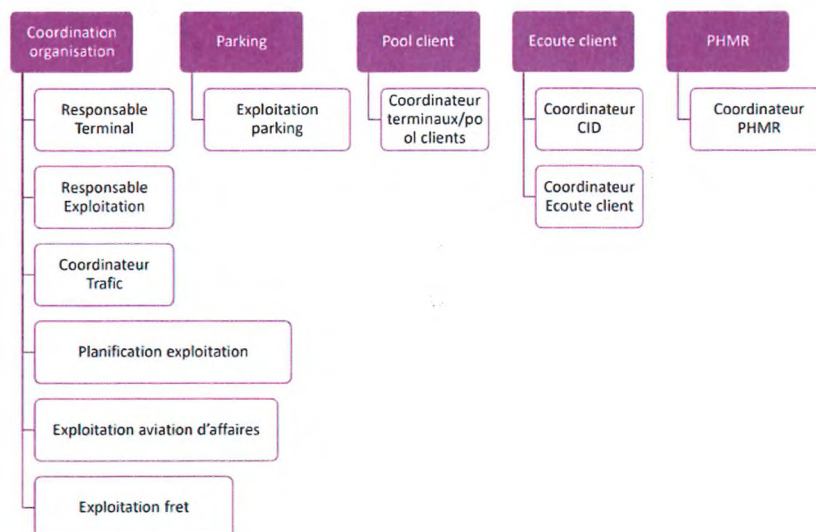
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

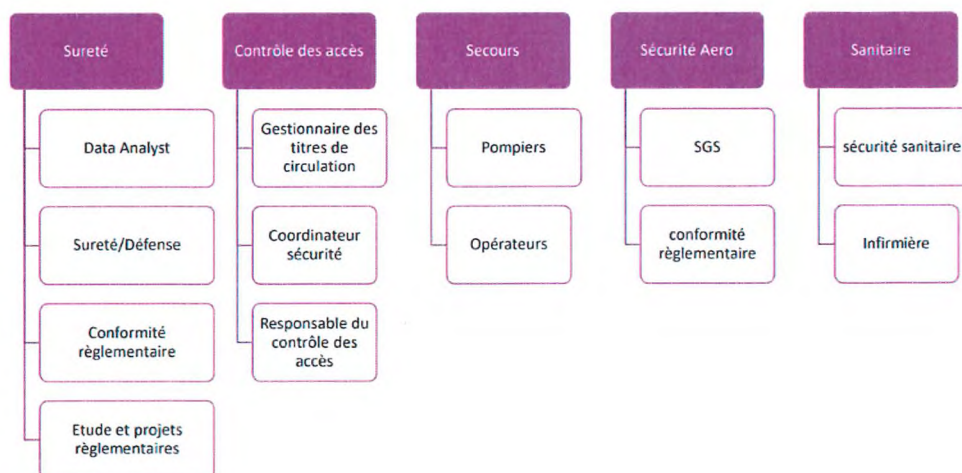
S.A. à directeur et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

► Expérience et relation client



► Prévention et gestion des risques aéroport



Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

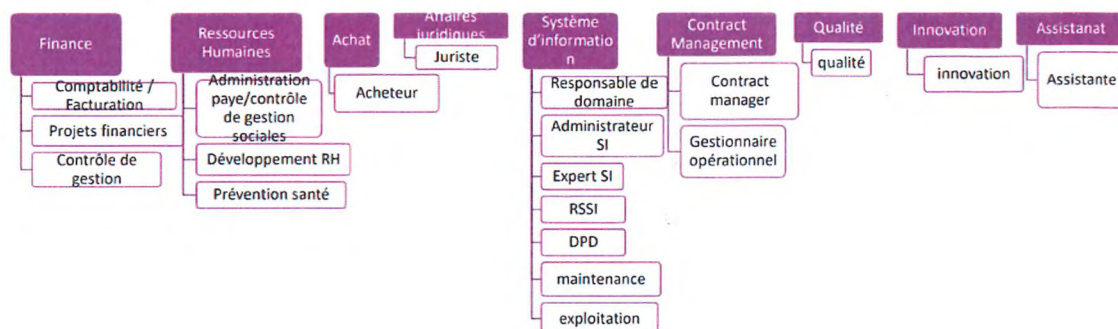
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

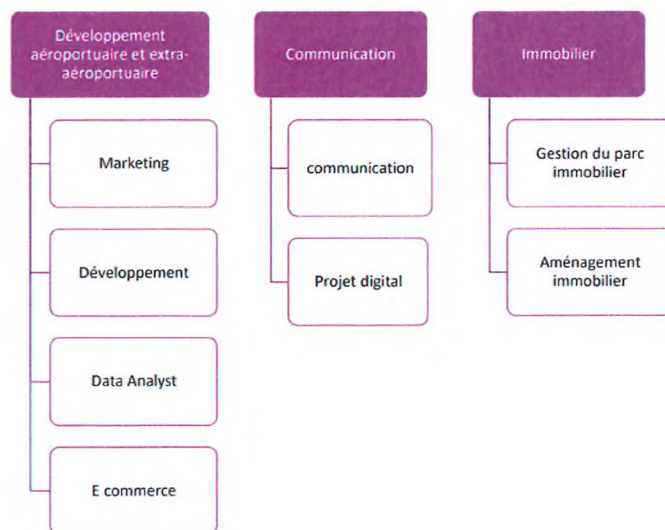
S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

► Fonctions transverses



► Développement et nouveaux business



Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

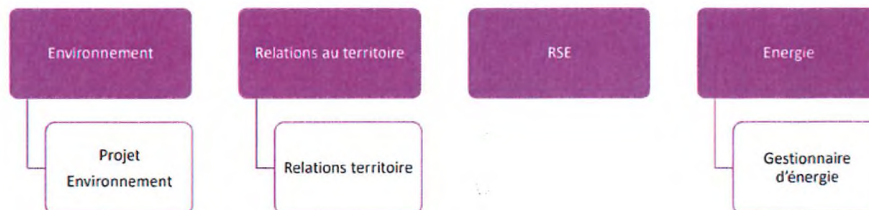
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

► Développement durable



Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON



Annexes

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France

Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007

Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71

www.lyonaeroports.com

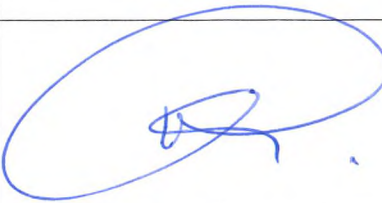
S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros

Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

 
POWERED BY **VINCI** 
CL TG 

ACCORD GEPPMM 2025-2027

Bordereau de remise de l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et Mixité des Métiers (GEPPMM).

Syndicats	Représentant	Signatures
Pour la Société AÉROPORTS de LYON	M. Cédric FECHTER	
CFE-CGC	M. Laurent CHEVALARD	
UNSA Aérien	Mme. Marie-Louise VALEY	PO GUILLERMASTHÉRY 
CFDT SNTA	M. Cédric LAURENT	
CFTC	M. Christophe MARTIN	

Fait à COLOMBIER SAUGNIEU, le 16/12/2024

Aéroports de Lyon

BP 113 - 69125 Lyon-Saint Exupéry Aéroport - France
Tél. : 0 826 800 826 (0,15€/min) - Depuis l'étranger : +33 426 007 007
Fax. : +33 (0)4 72 22 74 71
www.lyonaeroports.com

S.A. à directoire et conseil de surveillance - Capital : 148 000 euros
Siège social : Aéroport Lyon-Saint Exupéry - 69124 Colombier-Saugnieu - APE 5223Z - SIREN 493 425 136 RCS LYON

Powered by

