

# ACCORD D'INTERESSEMENT DE L'ENTREPRISE AEROPORTS DE LYON

2025-2027

## Entre les soussignées :

La Société AEROPORTS DE LYON, dont le siège social est situé à l'Aéroport de Lyon Saint-Exupéry - 69124 COLOMBIER-SAUGNIEU, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de LYON sous le numéro 493 425 136, et représentée en la personne de son représentant légal en exercice, Monsieur Cédric FECHTER, en sa qualité de Président du directoire,

Ci-après désignée « la Société AEROPORTS DE LYON »,

**D'une part,**

**ET**

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise nommées ci-dessous :

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

La CFDT-SNTA, représentée par Monsieur Cédric LAURENT, en sa qualité de délégué syndical,

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Laurent CHEVALARD, en sa qualité de délégué syndical.

La CFTC, représentée par Monsieur Christophe MARTIN, en sa qualité de délégué syndical.

**D'autre part,**

Il a été convenu ce qui suit :

## PREAMBULE

L'année 2024 a été marquée par la mise en œuvre de la nouvelle politique tarifaire, en lien avec l'ART.

Depuis le 1er septembre 2024, les tarifs ont été revus à la baisse, avec une diminution moyenne de 40 % ce qui a des conséquences significatives sur notre modèle économique.

Pour nos actionnaires, cette baisse tarifaire se traduit par une perte de valeur de leur investissement. Pour l'entreprise, elle implique une prudence accrue dans la gestion financière et notamment de nos investissements.

1  
TG CC®

Enfin, notre objectif est de faire évoluer le cadre de régulation actuel. Nous visons l'obtention d'un système de caisse aménagée, à l'image de celui en vigueur à l'aéroport de Nice. Par ailleurs, nous souhaitons engager un nouveau Contrat de Régulation Économique (CRE), afin de retrouver des marges de manœuvre en matière d'investissement et de redonner de la flexibilité à notre politique tarifaire.

Dans ce contexte marqué par la complexité et l'incertitude, la Direction et les Organisations Syndicales souhaitent néanmoins poursuivre et développer l'association des salariés aux résultats de l'entreprise, au travers d'un nouvel accord sur la période 2025-2027.

Les parties signataires confirment, par le présent accord, leur volonté de continuer d'associer le personnel aux progrès et évolutions de la Société AEROPORTS DE LYON.

Cet accord est conclu conformément aux articles Article L3312-1 et suivants du Code du travail. Il est destiné à l'ensemble des salariés de la Société AEROPORTS DE LYON, sous réserve de l'article 3 ci-après, et ce quel que soit leur métier ou l'activité à laquelle ils contribuent.

Il vise à permettre la reconnaissance de la performance collective en même temps qu'il contribue à renforcer l'engagement des salariés dans la poursuite d'objectifs communs.

Dans cet esprit, les parties signataires ont opté pour la combinaison de 6 catégories de critères, qu'elles considèrent comme représentatives de la performance collective de la Société AEROPORTS DE LYON et de l'ensemble de ses salariés :

- Performance Financière ;
- Performance Managériale ;
- Performance Sécurité ;
- Performance Environnementale et RSE ;
- Performance Sociale ;
- Performance Développement Commercial Trafic

Bien que leur réalisation revêt un caractère aléatoire, les parties ont veillé à ce que l'application de ces critères soit quantifiable. Cela permettra de mettre en œuvre de manière objective et transparente le présent accord, outre le caractère égalitaire de la prime d'intéressement.

#### **Article 1 – Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de déterminer :

2  
CC ©

- le champ d'application de l'accord,
- la durée de l'accord ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition des produits de l'intéressement;
- la date des versements ;
- les modalités d'information des salariés ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes liées à l'intéressement ;
- les modalités de suivi de l'accord par le CSE ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent survenir durant l'application de l'accord.

### **Article 2 – Modalités d'intéressement**

Le présent accord institue un régime d'intéressement, collectif, aléatoire, et qui ne se substitue à aucun autre élément de rémunération.

L'ensemble des salariés percevront une prime d'intéressement identique dans les conditions prévues par le présent accord.

Aléatoire par nature, le versement d'une prime n'est pas garanti par le présent accord. Les signataires s'engagent à accepter le résultat de l'intéressement tel qu'il ressort des modalités de calcul prévues par le présent accord. La prime n'est donc pas un avantage acquis.

### **Article 3 – Champ d'application de l'accord et bénéficiaires**

Le présent accord s'applique pour l'ensemble des salariés de la société AEROPORTS DE LYON, liés par un contrat de travail de droit privé et ayant acquis 3 mois d'ancienneté révolus à la date de clôture de l'exercice de référence servant au calcul de l'intéressement, ou de la date effective de rupture du contrat de travail, le cas échéant.

Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes de suspension du contrat ne sont pas déduites, quel que soit le motif de la suspension.

Les stagiaires et les personnes non-titulaires de contrat de travail avec la société AEROPORTS DE LYON ne bénéficient pas de l'intéressement.

### **Article 4 – Calcul de l'intéressement**

L'intéressement est calculé en fonction des objectifs détaillés ci-dessous.

TG  
3  
CL  
CR  
R

En cas d'atteinte des objectifs, l'enveloppe de l'intéressement sera égale à 5% de la masse salariale brute de la société AEROPORTS de LYON du dernier exercice fiscal s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

Il est précisé que l'on entend par masse salariale brute la somme des salaires bruts individuels figurant sur la Déclaration Sociale Nominative (DSN) définie à l'Article L133-5-3 du code de la sécurité sociale y compris les congés payés.

Le montant de l'intéressement est calculé en fonction des critères de performance suivants, accordés entre les parties :

- Financière ;
- Managériale ;
- Sécurité ;
- Environnementale et RSE ;
- Sociale ;
- Développement Commercial Trafic

Si les critères de performance restent les mêmes pour toute la durée de l'accord, les objectifs de chaque critère de performance en Annexe de cet accord seront eux révisés au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque exercice, en commun accord entre les parties, à travers un avenant.

Les critères financiers reposent sur les performances générées au cours de l'exercice par rapport à celle prévue au budget B0.

Les objectifs prévoient des bonus en cas de surperformance. En tout état de cause, l'enveloppe sera plafonnée à 120%, tout bonus confondus. La prime d'intéressement ne pourra donc pas excéder un montant de 6% de la masse salariale brute.

La prime globale d'intéressement est donc calculée selon la formule suivante :

$$\text{PGI} = 5 \times \text{MSB} \times \text{ED}$$

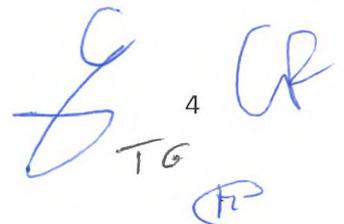
PGI : prime global d'intéressement

MSB : masse salariale brute

ED : enveloppe à distribuer, soit le pourcentage total d'atteinte des critères de performance (entre 0 et 120%)

- Sur la performance financière

L'indice de performance financière est composé de deux indicateurs :

Handwritten signature and initials in blue ink. The signature is a stylized 'G' with a horizontal line. To its right are the initials 'CR'. Below the signature are the initials 'TG' and a circled 'R'.

- Earnings before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization (EBITDA)/ Chiffre d'affaires (CA), qui représente **25% de l'enveloppe globale** ;
- La maîtrise des charges qui représente **25% de l'enveloppe globale**.

○ EBITDA/CA

Le montant issu du rapport EBITDA(E) (E)/CA représente :

Objectif	<34,5	34,4<=EBITDA<35	35<=EBITDA<35,5	35,5<=EBITDA<36	36<=EBITDA<36,5	36,5<=Ratio<37,0	37<=EBITDA<37,5	37,5<=EBITDA<38	38<=EBITDA<38,5	>=38,5
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

\*Pour l'année 2025

E : EBITDA / CA

L'EBITDA est le revenu d'une entreprise avant intérêts, impôts, taxes, provisions et dotations aux amortissements.

Le CA correspond au chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise au cours de l'exercice comptable sur lequel est calcul l'intéressement, c'est-à-dire l'ensemble des ventes réalisés par l'entreprise au cours de l'exercice comptable.

L'indicateur a pour objet de faire participer les salariés à la performance économique de la société AEROPORTS DE LYON.

○ Maitrise des charges

Le montant issu de la maîtrise des charges représente :

Objectif	Evo >= 2,5%	2,5% <Evo <=2%	2% <Evo <=1,5%	1,5% <Evo <= 1%	1% <Evo <=0,5%	0,5% <Evo >= -0,5%	-0,5% >=Evo >= -1%	-1% >Evo >= -1,5%	-1,5% >Evo >= -2%	Evo > -2%
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

\*Pour l'année 2025

R1 : indicateur Opex (charges) / passager défini au budget R1

Les charges se définissent comme l'ensemble des frais de fonctionnement, de la société AEROPORTS de LYON.

CP  
TG  
5  
CC  
R

Afin de mesurer la maîtrise des charges, le critère retenu est la moyenne du coût de fonctionnement par passager.

Cet indicateur permet d'impliquer les salariés dans les diminutions des charges de fonctionnement et notamment les achats, les consommables, les matières premières et les frais de déplacements.

- Sur la performance managériale

L'indice de performance managériale correspond au pourcentage d'entretiens annuels réalisés et signés par les collaborateurs de l'entreprise, tels que prévu par le Code du travail.

Il représente **10% de l'enveloppe globale**.

Cet indicateur a pour objet permettre une meilleure collaboration entre le manager et le collaborateur, en l'impliquant dans les pratiques de gestion des ressources humaines prévues par le Code du travail.

Le montant est attribué comme suit :

Objectif	<87%	87%<=EA<88%	88%<=EA<89%	89%<=EA<90%	90%<=EA<91%	91%<=EA<93%	93%<=EA<95%	95%<=EA<97%	97%<=EA<99%	EA=100%
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

\*Pour l'année 2025

EA : entretien d'évaluation annuel réalisé et signé sur le nombre d'entretien d'évaluation annuel qui aurait dû être réalisé et signé.

- Sur la performance sécurité

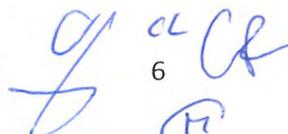
L'indice de performance sécurité correspond au pourcentage de Briefings Sécurité réalisés et formalisés.

Il représente **10% de l'enveloppe globale**.

Cet indicateur est retenu afin d'encourager la sensibilisation régulière des salariés aux règles de prévention en matière de santé et de sécurité au travail.

Le montant est attribué comme suit :

Objectif	<85%	85%<=S<90%	90%<=S<95%	95%<=S<100%	100%<=S<105%	105%<=S<110%	110%<=S<115%	115%<=S<120%	120%<=S<125%	S>=125%
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

TG  6 

\*Pour l'année 2025

S : nombre de briefings sécurité réalisés et formalisés dans l'année sur le nombre de briefings sécurité devant être réalisés et formalisés dans l'année.

- Sur la performance environnementale et RSE

L'indice de performance environnement et RSE correspond à la note Advance RSE.

Il représente **10% de l'enveloppe globale**.

Cet indicateur a pour objet d'impliquer les salariés dans la gestion environnementale et sociale de l'entreprise.

Le montant est attribué comme suit :

Objectif	<47	48	49	50,0	51	52	53	54	55	56
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

\*Pour l'année 2025

R : note sur 5 obtenue par l'entreprise en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale.

La note est déterminée grâce à la plate-forme Advance, qui permet de s'autoévaluer autour des thèmes du Manifeste VINCI et de la Responsabilité Sociale et Environnementale, de mesurer le niveau de maturité sur chacun d'eux et de mettre en place les plans d'action appropriés.

- Sur la performance sociale

L'indice de performance sociale correspond à l'indicateur QVT (Qualité de Vie au Travail).

Il représente **10% de l'enveloppe globale**.

Le montant est attribué comme suit :

Objectif	<6,3	6,3<=N<6,5	6,5<=N<6,7	6,7<=N<6,9	6,9<=N<7,1	7,1<=N<7,3	7,3<=N<7,5	7,5<=N<7,7	7,7<=N<7,9	>=7,9
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

\*Pour l'année 2025

TG  
7  
CC  
CP  
CP

N : note sur 10 obtenue lors de l'enquête QVT réalisée annuellement par l'entreprise. Il s'agit de questions récurrentes déterminées en commun avec le CSE (Comité Social et Économique) et posées aux salariés.

- Sur la performance Développement commercial Trafic

L'indice performance Développement Commercial Trafic correspond au nombre d'ouvertures de routes aériennes dans l'année de référence.

L'ouverture d'une route aérienne désigne la mise en service officielle d'une liaison aérienne régulière entre un aéroport et une destination donnée, qu'elle soit nouvelle ou déjà desservie par d'autres compagnies aériennes. Cette ouverture peut concerner :

- une nouvelle destination jamais reliée auparavant à l'aéroport,
- ou une destination existante, mais opérée par une nouvelle compagnie aérienne, apportant ainsi une offre concurrentielle ou complémentaire.

Il représente **10%** de l'enveloppe globale.

Le montant est attribué comme suit :

Objectif	<2	3	4	5,0	6	7	8	9	10	11
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

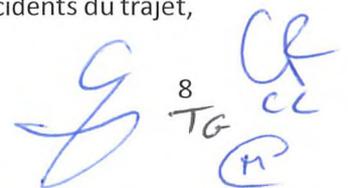
\*Pour l'année 2025

#### Article 5 – Modalités de répartition entre les bénéficiaires

L'intéressement est réparti de manière identique pour tous les salariés couverts par le champ d'application de l'accord, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise correspond aux périodes de travail effectif. Conformément au Code du travail, sont considérés comme du travail effectif :

- Les congés payés,
- L'exercice d'un mandat de représentant du personnel,
- Le congé maternité,
- Le congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- Le congé adoption,
- L'arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail à l'exclusion des accidents du trajet,



- Le congé de deuil,
- Les périodes de mise en quarantaine prévue au 3°, I de l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique,
- Les périodes non travaillées dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique consécutif à un accident du travail,
- Les heures chômées d'activité partielle,
- Les périodes réalisées en dehors de l'entreprise pour les contrats en alternance ou de professionnalisation.

L'intéressement sera versé au plus tard le 30 avril suivant la fin de la période annuelle considérée.

#### **Article 6 – Plafonds légaux**

Conformément à l'article L. 3314-8 du Code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribués au salarié annuellement ne doit pas dépasser 50% des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise durant l'année d'exercice à laquelle l'intéressement versé correspond.

Ce même article prévoit un plafond individuel, qui s'élève à 75% du plafond annuel de la sécurité sociale.

#### **Article 7 – Modalités d'affectation des sommes**

Le salarié bénéficiaire d'une prime d'intéressement dispose de la faculté d'obtenir le versement immédiat ou de l'affecter sur le plan d'épargne entreprise dit « CASTOR », dans un délai de 15 jours à compter de la date de réception de l'information portant sur le montant de l'intéressement.

A défaut d'indication par le salarié dans ce délai, la prime d'intéressement est directement versée sur le compte épargne entreprise.

A condition que le délai susvisé soit respecté, les sommes déposées sur le compte épargne entreprise sont exonérées d'impôt sur le revenu.

#### **Article 8 – Modalité d'information du personnel**

Tous les salariés couverts par le champ d'application de l'accord, y compris les salariés nouvellement embauchés, se voient remettre une note d'information comprenant :

- Les sommes attribuées au titre de l'intéressement,
- Le montant dont il peut demander le versement,
- Le délai de 15 jours pour formuler sa demande,
- L'affectation par défaut de ces sommes sur le compte « CASTOR »

9  
TG  
CC  
CR  
CR

- L'obligation d'informer l'employeur de tout changement d'adresse afin que la prime d'intéressement puisse lui être versé.

Un exemplaire de l'accord est disponible sur Planet.

Le versement de la prime d'intéressement fait l'objet d'un bulletin de paie distinct comprenant :

- Le montant global de l'intéressement,
- Le montant moyen perçu par les salariés,
- Les droits attribués au salarié,
- La retenue opérée au titre de la CSG et CRDS.

Le bulletin de paie est accompagné d'une annexe rappelant les règles de calcul et de répartition prévues au présent accord, ainsi que le montant global de l'intéressement.

#### **Article 9 – Suivi par le CSE**

Le Comité social et économique est en charge du suivi de l'accord d'intéressement. A ce titre, il aura pour mission de vérifier le calcul et le respect des modalités de répartition prévues par le présent accord. A cette fin, ils disposeront des éléments d'information utiles au suivi.

L'évolution et les tendances des différents objectifs seront suivis dans les différentes Commissions mises en place avec les représentants du personnel au cours de l'année.

#### **Article 10 – Règlement des différends**

Par principe, les signataires du présent accord, réunis en commission, régleront eux-mêmes les éventuels litiges découlant de l'accord. La commission sera composée par un représentant de chaque organisation syndicale signataire d'une part, et un nombre égal de représentant de la société d'autre part. Un membre de l'Inspection du travail pourra être convié à ladite commission.

En cas de persistance du litige, les intéressés pourront saisir les juridictions compétentes dans les conditions légales et règlementaires applicables au jour du litige.

#### **Article 11 – Régime social et fiscal**

Les sommes versées en application du présent accord ne constituent pas un élément de rémunération au sens du Code de la sécurité sociale. En conséquence, elles sont exonérées des cotisations sociales auxquelles sont assujetties les éléments de rémunération, dans la limite du plafond mentionnés à l'article 6 du présent accord.

Néanmoins, elles seront assujetties à CSG-CRDS, au forfait social, et à l'impôt sur le revenu.

 10  
TG 

## **Article 12 – Durée – entrée en vigueur**

Conformément à l'article L. 3312-5 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3, soit du 01/01/2025 au 31/12/2027.

Il prendra effet à la suite de la réalisation des formalités légales obligatoires, et sous réserve d'opposition de l'Inspection du travail et de l'Urssaf.

L'accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

## **Article 13 – Dénonciation**

Conformément aux articles D. 3313-5 et suivants du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'ensemble des parties signataires dans les mêmes formes que pour sa conclusion. Par exception, l'accord peut être dénoncé de manière unilatérale par l'administration tel que prévu l'article L. 3345-2 du Code du travail.

La dénonciation doit être déposée auprès de l'administration du travail dans un délai de 15 jours sur la plateforme TéléAccords.

La dénonciation s'appliquera pour l'exercice en cours si elle intervient dans les six premiers mois de l'exercice à compter de l'exercice suivant si elle intervient après cette date.

## **Article 14 – Révision**

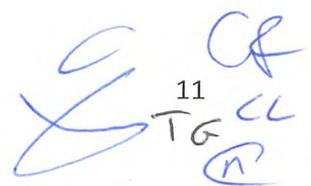
L'accord peut être révisé par voie d'avenant conclu par toutes les parties signataires et selon les mêmes formes prévues que pour la conclusion.

Les projets d'avenant seront envoyés aux parties signataires au moins 15 jours avant la date prévue de signature des avenants.

Ainsi, l'avenant doit être conclu avant la fin du premier semestre de l'exercice au cours duquel il doit prendre effet pour être applicable à cet exercice. Il doit également être déposé sur la plateforme TéléAccords dans un délai de 15 jours suivant la date limite autorisée pour sa conclusion. Par exception, les délais ci-dessus ne s'appliquent pas lorsque la révision survient en raison d'une demande de régularisation par l'administration.

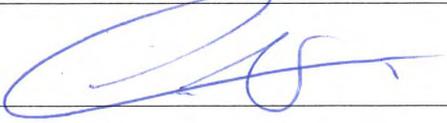
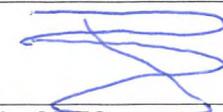
## **Article 15 – Dépôt de l'accord**

L'accord sera déposé sur la plateforme TéléAccords au plus tard 15 jours après le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Handwritten signature and initials in blue ink. The initials include 'TG', 'CL', and 'A'.

Un exemplaire sera également déposé auprès du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de LYON.

Fait à Colombier Saugnieu, le 15/05/2025, en 5 exemplaires :

Pour la Société AEROPORTS de LYON, M. Cédric FECHTER	Pour la CFE-CGC, M. Laurent CHEVALARD
	
	Pour l'UNSA Aérien, Mme. Marie-Louise VALEY
	<i>Po GUILLERMA S</i> 
	Pour la CFDT SNTA, M. Cédric LAURENT
	
	Pour la CFTC, M. Christophe MARTIN
	

TG

**ANNEXE :**

Si les critères de performance restent les mêmes pour toute la durée de l'accord, les objectifs de chaque critère de performance du présent Annexe seront eux révisés au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque exercice, en commun accord entre les parties, à travers un avenant.

**Objectifs 2025**

○ **Sur la performance financière**

• **EBITDA/CA**

<b>Objectif</b>	<34,5	34,4<=EBITDA<35	35<=EBITDA<35,5	35,5<=EBITDA<36	36 <=EBITDA <36,5	<b>36,5&lt;=Ratio&lt;37,0</b>	37 <=EBITDA <37,5	37,5 <=EBITDA <38	38 <=EBITDA <38,5	>=38,5
<b>% env distribuée</b>	0%	20%	40%	60%	80%	<b>100%</b>	105%	110%	115%	120%

• **Maitrise des charges**

<b>Objectif</b>	Evo >= 2,5%	2,5% <Evo <=2%	2% <Evo <=1,5%	1,5% <Evo <= 1%	1% <Evo <= 0,5%	<b>0,5% &lt;Evo &gt;= -0,5%</b>	-0,5% >= Evo >= -1%	-1% >Evo >= -1,5%	-1,5% >Evo >= -2%	Evo > -2%
<b>% env distribuée</b>	0%	20%	40%	60%	80%	<b>100%</b>	105%	110%	115%	120%

○ **Sur la performance managériale**

<b>Objectif</b>	<87%	87%<=EA<88%	88%<=EA<89%	89%<=EA<90%	90%<=EA<91%	<b>91%&lt;=EA&lt;93%</b>	93%<=EA<95%	95%<=EA<97%	97%<=EA<99%	EA=100%
<b>% env distribuée</b>	0%	20%	40%	60%	80%	<b>100%</b>	105%	110%	115%	120%

○ Sur la performance sécurité

Objectif	<85%	85%≤S<90%	90%≤S<95%	95%≤S<100%	100%≤S<105%	105%≤S<110%	110%≤S<115%	115%≤S<120%	120%≤S<125%	S≥125%
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

○ Sur la performance environnementale et RSE

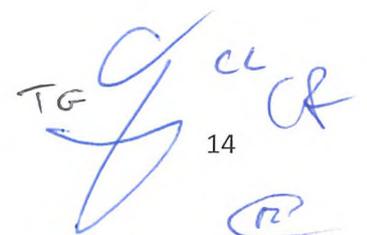
Objectif	<47	48	49	50,0	51	52	53	54	55	56
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

○ Sur la performance sociale

Objectif	<6,3	6,3≤N<6,5	6,5≤N<6,7	6,7≤N<6,9	6,9≤N<7,1	7,1≤N<7,3	7,3≤N<7,5	7,5≤N<7,7	7,7≤N<7,9	≥7,9
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

○ Sur la performance Développement commercial Trafic

Objectif	<2	3	4	5,0	6	7	8	9	10	11
% env distribuée	0%	20%	40%	60%	80%	100%	105%	110%	115%	120%

TG  
  
 14

## ACCORD D'INTERESSEMENT 2025

Bordereau de remise de l'accord d'intéressement.

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

Fait à COLOMBIER SAUGNIEU, le 15 mai 2025