

ACCORD SALARIAL ADL POUR 2025

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

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,

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du code du travail, la Direction d'ADL et les Organisations syndicales se sont réunies les 27/11, 04/12, et 11/12/2024, dans le cadre des négociations obligatoires (NAO) portant sur le thème de la rémunération, du temps de travail et du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Lors de ces négociations, la Direction et les Organisations syndicales ont présenté leurs propositions respectives.

L'année 2025 va s'ouvrir dans un environnement économique et réglementaire particulièrement exigeant. Le cadre réglementaire défavorable a entraîné une baisse significative du chiffre d'affaires de l'entreprise. Cette situation impose une vigilance accrue dans la conduite des politiques salariales, tout en maintenant un dialogue social de qualité.

Parallèlement, la dynamique inflationniste amorcée ces dernières années connaît un net ralentissement, avec une inflation moyenne estimée à 1,3 %.

Dans ce contexte, les présentes négociations annuelles obligatoires ont visé à concilier les impératifs économiques de l'entreprise avec la reconnaissance de l'engagement des collaborateurs. L'objectif a été de construire un accord équilibré, fondé sur une gestion intelligente et différenciée des revalorisations salariales, intégrant à la fois les contraintes budgétaires et les enjeux d'attractivité, de fidélisation et de justice sociale.

8

CL

TG 1/6

CR
C2

Menées dans un contexte de dialogue social constructif, les discussions ont ainsi porté autour de mesures équilibrées et raisonnées tenant compte de ce contexte économique.

Au final, ces discussions se traduisent dans la mise en œuvre des mesures définies ci-après pour l'année 2025 :

ARTICLE 1 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.

- Le présent accord, dans toutes ses dispositions, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel lié par un contrat de travail avec l'entreprise ADL au 1^{er} janvier 2025, à l'exclusion, pour les dispositions de révisions salariales, des salariés ayant moins de trois mois d'ancienneté et des salariés sous contrats d'alternance (leurs rémunérations étant fixées par dispositions réglementaires).

ARTICLE 3 – SALAIRES EFFECTIFS

Les parties signataires décident d'appliquer des mesures d'augmentations salariales de la manière suivante :

3.1 Personnel Non Cadre (Employés / Ouvriers et Techniciens Agents de Maîtrise)

Une enveloppe de **1,35 %** des salaires de base bruts mensuels individuels sera consacrée à des **mesures d'augmentations individuelles** proposées par le management, avec un **plancher - gain minimum garanti- de 15 € bruts mensuels** (base temps plein).

Cela représente une enveloppe moyenne de **1,90%** des salaires de base bruts mensuels individuels.

L'ensemble de ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2025 et seront appliquées sur la paie du mois de mars 2025 avec un effet rétroactif.

3.2 Personnel Cadre

Une enveloppe de **1.90 %** des forfaits mensuels bruts sera consacrée totalement pour des mesures **d'augmentations individuelles**.

Il est rappelé que les personnels cadre bénéficient également par ailleurs des mesures de primes annuelles variables compte tenu de leurs fonctions et conformément à leur contrat de travail.

En outre, il a été convenu que tout membre du personnel cadre n'ayant pas bénéficié d'une augmentation salariale individuelle sans explication de son management pourra en informer un Délégué Syndical. Ce dernier se chargera de transmettre sa demande à la Direction.

La direction s'engage à examiner la requête avec une attention particulière et à procéder à une vérification approfondie des motifs et des explications à apporter.

L'ensemble de ces mesures prendront effet au 1^{er} janvier 2025 et seront appliquées sur la paie de mars 2025 avec un effet rétroactif.

3.3 Disposition particulière

Les augmentations relatives à des promotions, à l'accompagnement de début de carrière, et à la montée en compétences liée à la prise de nouvelles fonction et/ou à l'évolution de périmètres seront appliquées individuellement, en complément des enveloppes d'augmentations individuelles précisées aux articles 3.1 et 3.2.

3.4 Mesures destinées à atteindre l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions légales, une étude a été réalisée, statut par statut et poste par poste, et présentée en début des négociations.

Le rapport de situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise ne fait pas apparaître d'inégalités de salaires dans des situations comparables. Il n'existe pas d'écart significatif de rémunération entre les hommes et les femmes, de coefficient et responsabilités, et de conditions de travail.

Néanmoins, il a été constaté que le salaire de base moyen des femmes était légèrement supérieur à celui des hommes.

En accord avec les parties signataires, la Direction portera une attention particulière sur les décisions de révisions salariales pour les catégories où les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes constatés sont les plus élevés.

ARTICLE 4 – REMUNERATION VARIABLE DES CADRES

La Direction confirme le versement de primes d'objectifs sur 2025 en fonction de l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

L'enveloppe correspondante de primes sera répartie en une part collective à hauteur de 40% et une part individuelle pouvant aller jusqu'à 60% selon l'appréciation globale portée par le responsable hiérarchique des performances de son collaborateur.

ARTICLE 5 – INDEMNITES KILOMETRIQUES

Suite à une demande de mise en conformité par l'URSSAF sur la politique de remboursement des indemnités kilométriques, la Société Aéroports de Lyon a formulé un rescrit social à l'URSSAF afin de proposer de nouveaux critères de prise en charge des indemnités kilométriques des collaborateurs.

Ainsi, comme convenu lors des négociations, la Direction a décidé de ne pas augmenter à ce jour le montant des indemnités kilométriques. Les parties se donnent rendez-vous avant la fin du 1^{er} semestre 2025 pour discuter sur ce sujet selon la réponse apportée par l'URSSAF.

ARTICLE 6 – TITRES RESTAURANT ET PANIER REPAS

Les parties s'accordent à revaloriser les titres restaurant, en passant la valeur du titre de **10.20 €** à **10.37 €** au 1er janvier 2025, 4.22 € étant à la charge du Salarié et 6.15 € étant à la charge de l'Employeur.

Le Panier Repas sera également revalorisé à hauteur de **6.15 €** au 1er janvier 2025.

ARTICLE 7 – FRAIS DE LA MUTUELLE SANTE

Suite à une augmentation des cotisations à hauteur de 6,53 % de la part de notre Mutuelle, applicables de fait depuis le 1er Janvier 2025, cela aurait dû entraîner des augmentations de la cotisation salariale entre 8 et 10 € par mois par collaborateur.

Afin de limiter cet impact, **la Direction a décidé de prendre, exceptionnellement pour l'année 2025, en charge la mutuelle à hauteur de 58% (au lieu de 55% habituellement) afin de limiter l'impact sur les collaborateurs à hauteur de moins d'1 € par mois.**

Il est néanmoins important de comprendre qu'il est de la responsabilité de tous et de chacun de veiller à avoir une consommation responsable de nos frais de santé pour éviter ces augmentations de mutuelle que nous ne pourrions pas toujours combler.

ARTICLE 8 – PREVOYANCE

Dans le cadre du changement de prévoyance, il a été décidé, avec l'accord des syndicats, de mettre en place un régime unique.

En effet, auparavant, il existait une différenciation de cotisations et de garanties entre les Cadres et les Non-Cadres.

Les Non-Cadres bénéficiaient d'une couverture moins importante et payaient une cotisation plus importante, car c'est une population jugée « plus à risque » par les assureurs.

Dans le cadre de l'appel d'offres, la Direction a jugé cette **différence injuste et injustifiée**, c'est pourquoi nous avons décidé de **mettre en place un régime unique (basé sur celui des Cadres) avec des cotisations négociées à la baisse.**

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2025, les cotisations servant au financement du régime collectif à adhésion obligatoire de prévoyance complémentaire, s'élèvent par mois et par salarié à un **montant correspondant à 1.96 % du salaire de référence.**

ARTICLE 9 – MESURES COMPLEMENTAIRES

9.1 Prime Enfant – rentrée scolaire

La Direction annonce une revalorisation de cette prime à hauteur de **2%**.

Les conditions d'éligibilité à cette prime restent identiques à celles établies lors de la mise en place de cette prime.

9.2 Congé endométriose

A titre expérimental et ce pendant un an, la Société Aéroports de Lyon accorde **12 jours de congés par année civile rémunérés**, aux salariées atteintes d'endométriose et reconnues à ce titre RQTH.

9.3 Jours de mécénat de compétence

Dans le cadre de la 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 10 – INTERESSEMENT - PERCO ARCHIMEDE

Un accord d'intéressement pour la période 2022-2024 est en vigueur. Un nouvel accord d'intéressement pour la période 2025-2027 va être négocié dans les semaines à venir entre la Direction et les Organisations Syndicales.

De plus, après avoir obtenu l'autorisation du Groupe VINCI, la Direction est en train de finaliser la mise en place du PERCO-ARCHIMEDE (Plan d'Epargne Retraite du Groupe VINCI) au bénéfice des collaborateurs de la société ADL qui devrait être effective en septembre 2025.

ARTICLE 11 – GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET MIXITE DES METIERS (GEPMM)

Dans le cadre de la renégociation en cours de l'Accord GEPP, anciennement GEPC, la Direction, en collaboration avec les Organisations Syndicales, a lancé une démarche importante de cartographie des compétences et des métiers actuels mais aussi futurs afin de répondre au mieux à l'évolution des métiers et de l'industrie et de mettre en place l'accompagnement nécessaire pour les collaborateurs.

Des ateliers participatifs sur les thématiques prioritaires ont été organisés avec une participation très active des collaborateurs.

Cette démarche s'est faite en parfaite coordination avec les Organisations Syndicales.

En outre, le déploiement de la plateforme SkillPulse a eu lieu en fin d'année 2024.

Pour rappel, la mise en place de cet outil a été lancée avec un recensement des compétences pour chaque métier, à travers des entretiens avec différents collaborateurs pour chaque métier.

Cette plateforme permet également aux collaborateurs d'identifier les passerelles métiers envisageables, avec l'identification des compétences à développer et les formations associées.

Un nouvel accord GEPMM sera signé en 2025.

ARTICLE 12 – CALENDRIER DES NAO

Les négociations des NAO auront lieu au cours du dernier trimestre de chaque année civile et les résultats des négociations seront applicables sur le mois de janvier de l'année suivante.

ARTICLE 13 – DEPOT ET PUBLICITE

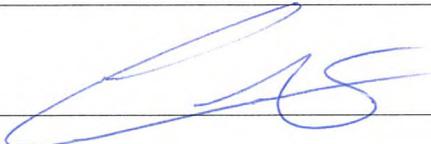
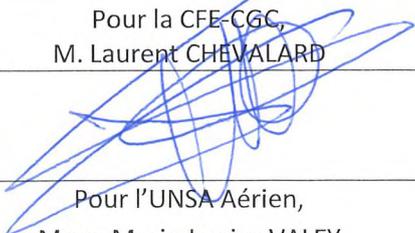
Le présent avenant sera déposé en ligne dès sa conclusion, par les soins de la Direction d'ADL, sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords en deux exemplaires, dont une version intégrale et une version dans laquelle ont été supprimées les mentions permettant d'en identifier les signataires.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de LYON.

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 décembre 2024, en 4 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
	PO GUILLERMAIS THIONG 
	Pour la CFDT SNTA, M. Cédric LAURENT
	
	Pour la CFTC, M. Christophe MARTIN
	

ACCORD NAO 2025

Bordereau de remise de l'accord Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

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

Fait à COLOMBIER SAUGNIEU, le 16/12/2024