



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

BILAN SOCIAL 2023

AÉROPORTS DE PARIS SA

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2023

Page 3

1

EMPLOI

Page 4

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

Page 22

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Page 29

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Page 34

5

FORMATION

Page 41

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Page 47

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES

Page 55

8

INDEX DES INDICATEURS PRÉVUS PAR L'ACCORD CSE DU 09/09/2019

Page 61

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2023

L'année 2023 aura de nouveau été une année intense et dynamique pour ADP.

Tout d'abord, je tiens à saluer l'effort fait par chacun des salariés pour améliorer la sécurité au travail. L'année 2023 aura permis à notre entreprise d'améliorer significativement ses résultats en la matière et d'enregistrer un taux de fréquence qui constitue son taux historique le plus bas.

Cependant, dans ce domaine, nous savons qu'il est important d'être à la fois humble et de ne jamais relâcher l'attention. La formation suivie par notre Président puis l'ensemble des membres du COMEX, d'une part, et qui sera amenée à se déployer progressivement au sein de l'entreprise en 2023 et après, d'autre part, devrait nous permettre d'ancrer nos bonnes pratiques et d'améliorer et pérenniser nos résultats.

Ensuite, avec 465 recrutements effectués en CDI en 2023, l'entreprise a su de nouveau illustrer sa capacité à attirer de nouveaux talents dans un marché du travail qui demeure complexe et malgré une activité qui peut être parfois décriée dans les médias.

Plus qu'un handicap, le défi de la décarbonation est un beau challenge à relever qui attire de nombreux candidats, jeunes et moins jeunes, qui souhaitent pouvoir accompagner l'entreprise dans cette nouvelle page qu'elle est en train d'écrire.

Avec un taux de démission demeurant faible et largement en retrait par rapport au niveau national, les salariés en place ont su réaffirmer leur fidélité à l'entreprise.

L'année 2023 aura également été une année soutenue en termes de dialogue social avec la signature de 18 accords ou avenants parmi lesquels l'accord sur l'évolution des salaires, les accords relatifs à la diversité, incluant notamment des mesures de rattrapages EPFH, ou encore le renouvellement des instances représentatives du personnel qui aura vu une nouvelle représentativité syndicale émerger à l'issue des élections.

L'année 2023 illustre également les efforts que nous devons encore mener sur certains volets de notre politique sociale comme à titre d'exemple l'emploi des personnes handicapées sur lequel nous devons renforcer nos actions de sensibilisation afin de permettre au plus grand nombre d'œuvrer au sein d'ADP ou encore briser le plafond de verre concernant le taux d'emploi des femmes.

Autant de sujets, sur lequel l'entreprise doit poursuivre ses efforts et pour lesquels chaque salarié peut contribuer, à son niveau, à l'amélioration de nos pratiques via notamment la cooptation qui constitue, aujourd'hui, chez ADP, la 2ème source de recrutement et qui constitue un vrai succès dans ce domaine.

De beaux projets restent donc à développer pour l'année 2024 et les suivantes afin de poursuivre l'amélioration de notre politique sociale.

Laurent GASSE

Directeur des ressources humaines du Groupe ADP

1

EMPLOI



EFFECTIF GÉRÉ **6 056 salariés**

L'effectif géré au 31 décembre 2023, contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, est de 6 056 salariés.

Tous contrats confondus, l'effectif au 31 décembre est de 6 382 salariés (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les femmes représentent 36,7% de l'effectif global.

L'entreprise a recruté 465 salariés en contrat à durée indéterminée en 2023.

253 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2023.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), 320 salariés sont toujours dans les effectifs au 31/12/2023 (en CET, en préavis, ou en congé de reclassement, ...).

1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2023

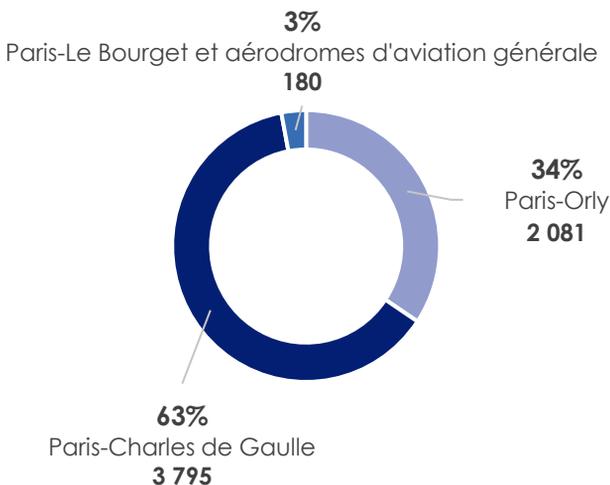
EFFECTIF GÉRÉ : 6 056 ⁽¹⁾

L'effectif géré au 31 décembre 2023 comprend les salariés sous statut Aéroports de Paris : salariés en contrat à durée indéterminée, y compris les salariés en congé sans solde ou détachés, et contrats à durée déterminée, hors alternance (les autres contrats ne sont pas compris dans cet effectif).

L'effectif présent au 31 décembre 2023, hors suspensions de contrats, est de 5 682 salariés (374 contrats suspendus).

(1) Dont 320 en RCC.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

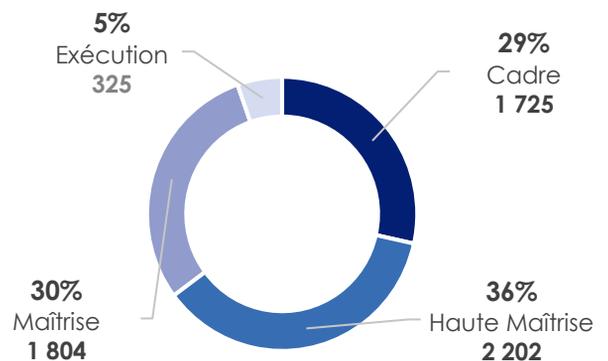


872 salariés sont basés au siège localisé à Paris-Charles de Gaulle, contre 945 en 2022. A noter toutefois que les salariés en suspension de contrat sont tous positionnés sur un poste affecté au siège.

En neutralisant cet effet, 509 salariés sont basés au siège, contre 445 en 2022.

La proportion des salariés travaillant à Paris-Orly est en hausse par rapport à 2022 (+3,7%). Elle est en hausse également pour Paris-Charles de Gaulle (+1,6%) et pour Paris-Le Bourget (+11,5%) et les aéroports d'aviation générale (+2,9%).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventiionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Paris-Orly	612	607	638	757	744	777	603	570	572	99	86	94	2 071	2 007	2 081
Paris-Charles de Gaulle	904	960	1 047	1 358	1 373	1 372	1 283	1 170	1 147	219	231	229	3 764	3 734	3 795
Paris-Le Bourget	26	29	39	44	43	49	55	57	56	1	1	1	126	130	145
Aérodromes d'aviation générale	0	0	1	4	4	4	19	29	29	9	1	1	32	34	35
TOTAL	1 542	1 596	1 725	2 163	2 164	2 202	1 960	1 826	1 804	328	319	325	5 993	5 905	6 056 ⁽¹⁾

(1) Dont 320 en RCC.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

3 795

Salariés sont rattachés au site de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle
(dont 872 au siège et 2 923 hors siège)



2 081

Salariés sont rattachés au site de l'aéroport Paris-Orly

EFFECTIF CDI ET CDD PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
CDI	1 542	1 580	1 706	2 159	2 158	2 196	1 960	1 822	1 801	325	310	312	5 986	5 870	6 015
CDD	0	16	19	4	6	6	0	4	3	3	9	13	7	35	41
TOTAL	1 542	1 596	1 725	2 163	2 164	2 202	1 960	1 826	1 804	328	319	325	5 993	5 905	6 056 ⁽¹⁾

(1) Dont 320 en RCC.

L'effectif en CDI est en hausse de 2,5% par rapport à 2022.

L'entreprise fait appel aux CDD de manière limitée pour pourvoir des remplacements temporaires ou des surcroûts d'activité et privilégie le recours à l'intérim.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.



EMPLOI

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NATIONALITÉ AU 31 DÉCEMBRE

	2021	2022	2023
Nombre de salariés français	5 846	5 748	5 885
Nombre de salariés étrangers	147	157	171
TOTAL	5 993	5 905	6 056

41 nationalités sont présentes dans l'entreprise. Les 8 premières (en dehors de la nationalité française) sont : portugaise, espagnole, algérienne, marocaine, italienne, belge, turque, malgache.



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE (1)

	Cadre		Haute Maîtrise		Maîtrise		Exécution		TOTAL	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
DÉVELOPPEMENT	258	286	110	123	61	72	2	1	431	482
Commercialisation	35	35	40	43	17	28	1	0	93	106
Communication	43	46	23	24	0	1	0	0	66	71
Immobilier	30	29	9	7	10	11	0	0	49	47
Marketing Développement	75	90	26	33	1	3	1	1	103	127
Relations Institutionnelles & Territoriales	42	41	12	16	33	29	0	0	87	86
Top Management	14	13	0	0	0	0	0	0	14	13
Performance Environnement Energie et RSE	19	32	0	0	0	0	0	0	19	32
OPÉRATIONS	188	226	950	982	748	705	116	102	2 002	2 015
Maintenance/Propriétaire	58	69	464	489	327	313	13	9	862	880
Opérations Aéroportuaires	122	144	308	342	417	387	103	93	950	966
Opérations et Maintenance Informatique	3	10	120	93	4	5	0	0	127	108
Énergie	5	3	58	58	0	0	0	0	63	61
PROJETS TECHNIQUES	494	513	329	325	65	54	0	0	888	892
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage/Maîtrise d'Ouvrage Déléguée	127	131	40	37	0	0	0	0	167	168
Ingénierie Maîtrise d'œuvre Bâtiment/Infrastructure	197	190	192	182	59	50	0	0	448	422
Ingénierie Informatique	150	171	62	75	1	0	0	0	213	246
Laboratoire	20	21	35	31	5	4	0	0	60	56
SUPPORT	270	269	330	332	273	236	46	34	919	871
Achats - Approvisionnements	30	33	50	45	4	3	0	0	84	81
Administration Affaires Générales	15	12	76	79	147	119	38	26	276	236
Comptabilités & Facturation	17	17	19	18	10	10	0	0	46	45
Finances, Gestion et Stratégie	122	118	21	19	0	0	0	0	143	137
Logistique/Transport	5	6	25	28	42	37	8	8	80	79
Ressources Humaines	70	74	112	112	43	40	0	0	225	226
Administration des ventes	2	2	17	20	10	9	0	0	29	31
Environnement de Travail	9	7	10	11	17	18	0	0	36	36
MAÎTRISE DES RISQUES	154	175	205	206	581	587	133	162	1 073	1 130
Audit Contrôle Interne Management des Risques	44	58	27	30	1	0	0	0	72	88
Juridique	44	47	1	0	0	0	0	0	45	47
Médical	3	4	37	38	18	15	1	4	59	61
Prévention des Risques Professionnels	5	7	23	26	0	0	0	0	28	33
Sécurité	25	26	61	62	377	395	132	158	595	641
Sûreté	33	33	56	50	185	177	0	0	274	260
AUTRES (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	178	127	239	196	232	172	31	20	680	515
TOTAL	1 542	1 596	2 163	2 164	1 960	1 826	328	319	5 993	5 905

(1) Le référentiel utilisé en 2021/2022 est celui valable jusqu'au 31/12/2022. Les données 2023 sont sur le référentiel actualisé à compter du 01/01/2023.

(2) Dont 320 en RCC.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ⁽¹⁾

	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution	TOTAL
	2023	2023	2023	2023	2023
DÉVELOPPEMENT	373	142	77	1	593
Stratégie et Développement	71	3	0	0	74
Communication	53	22	0	0	75
Relat. Institutionnelles & Territoriales	26	16	7	0	49
Marketing, Commercial et Relation Client	114	87	59	1	261
Immobilier	36	8	11	0	55
Environnement Energie RSE	42	6	0	0	48
Management Stratégique	31	0	0	0	31
OPÉRATIONS	232	553	1 010	274	2 069
Sécurité	29	74	303	143	549
Médical	4	34	16	2	56
Exploitation Aéroportuaire	199	445	691	129	1 464
TECHNIQUE	664	1 023	360	4	2 051
Systèmes d'Information	199	167	1	0	367
Ingénierie	373	275	28	0	676
Maintenance / Patrimoine	92	581	331	4	1 008
SUPPORT	367	340	234	29	970
Achats et Logistique	35	71	33	2	141
Finance et Comptabilité	143	59	19	0	221
Affaires Générales	9	89	141	26	265
Ressources Humaines	81	87	41	1	210
Audit Ctr Interne Management des Risques	51	10	0	0	61
Juridique	40	0	0	0	40
Prévention des Risques Professionnels	8	24	0	0	32
HORS FAMILLE PROFESSIONNELLE (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	89	144	123	17	373
TOTAL	1 725	2 202	1 804	325	6 056 ⁽²⁾

(1) Le référentiel utilisé en 2021/2022 est celui valable jusqu'au 31/12/2022. Les données 2023 sont sur le référentiel actualisé à compter du 01/01/2023.

(2) Dont 320 en RCC.

EFFECTIF MOYEN CDI, CDD ET AUTRES CONTRATS (EN ETP ⁽¹⁾) PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

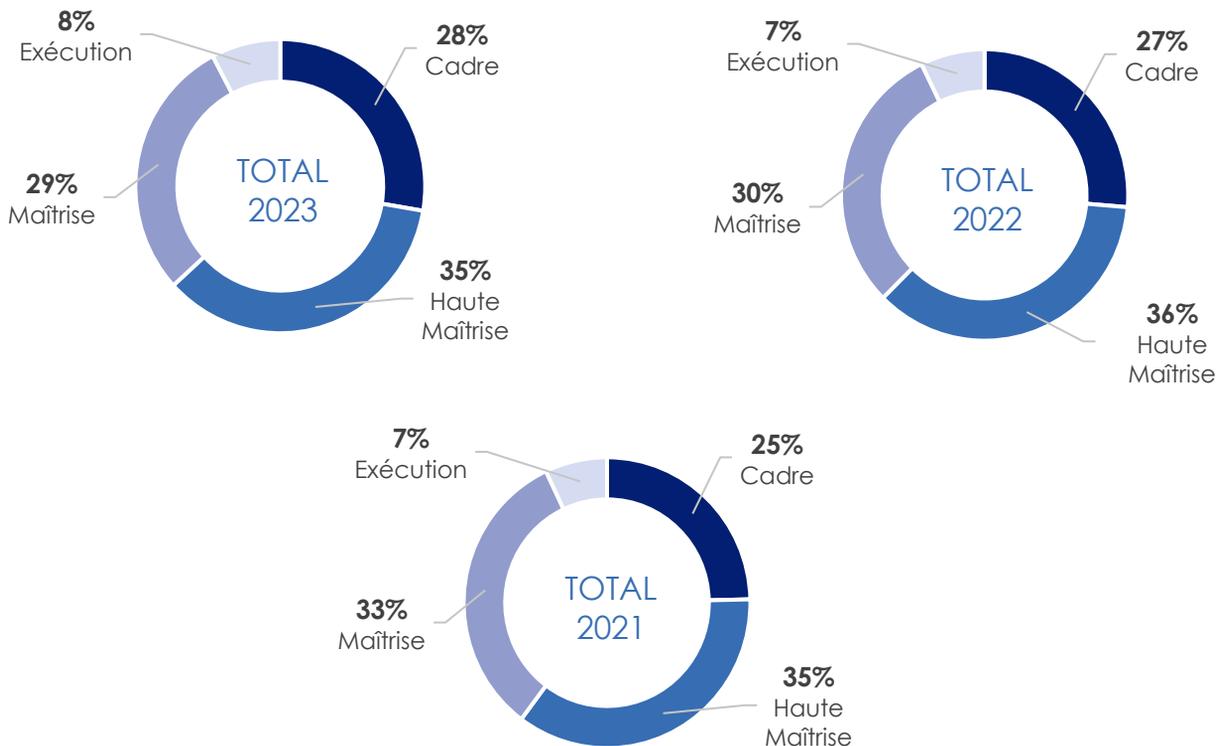
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Effectif en CDI	1 416	1 379	1 540	2 044	1 896	1 991	1 885	1 587	1 628	327	274	280	5 672	5 136	5 439
Évolution en %	-7,5	-2,6	11,7	-8,1	-7,2	5,0	-10,2	-15,8	2,5	-13,7	-16,2	2,2	-9,0	-9,4	5,9
Effectif en CDD	1	5	15	3	5	5	0	2	6	5	8	15	9	20	40
Évolution en %	-81,5	450,0	167,5	-3,4	70,8	6,0	-	-	186,8	519,1	70,3	85,8	-5,9	137,5	98,6
Autres contrats ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72	98	139	72	98	139
Évolution en %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-25,4	36,7	41,2	-25,4	36,7	41,2
Effectif total	1 417	1 384	1 555	2 047	1 901	1 996	1 885	1 589	1 633	403	380	434	5 752	5 255	5 618
Évolution en %	-7,8	-2,3	12,4	-8,1	-7,1	5,0	-10,2	-15,7	2,8	-15,2	-5,7	14,1	-9,2	-8,7	6,9

(1) Équivalent Temps Plein.

(2) Les autres contrats correspondent aux apprentis et aux contrats de professionnalisation.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

EFFECTIF MOYEN CDI, CDD ET AUTRES CONTRATS (EN ETP) – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (EN %)



Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	964	996	1 079	1 356	1 361	1 394	1 180	1 127	1 125	212	229	238	3 712	3 713	3 836
Femme	578	600	646	807	803	808	780	699	679	116	90	87	2 281	2 192	2 220
TOTAL	1 542	1 596	1 725	2 163	2 164	2 202	1 960	1 826	1 804	328	319	325	5 993	5 905	6 056 ⁽¹⁾

(1) Dont 320 en RCC.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

Détail des catégories par genre au 31 décembre

	Homme			Femme			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Cadre Dirigeant	18	17	17	5	4	4	23	21	21
Directeur	13	10	9	3	4	4	16	14	13
Chef de Département	99	101	109	25	26	34	124	127	143
Cadre Supérieur	319	318	341	186	191	204	505	509	545
Cadre	515	550	603	359	375	400	874	925	1 003
Haute Maîtrise Principale	390	421	450	243	270	280	633	691	730
Haute Maîtrise B	863	849	862	528	504	504	1 391	1 353	1 366
Haute Maîtrise A	103	91	82	36	29	24	139	120	106
Maîtrise	1 180	1 127	1 125	780	699	679	1 960	1 826	1 804
Exécution Principale	212	229	238	116	90	87	328	319	325
TOTAL	3 712	3 713	3 836	2 281	2 192	2 220	5 993	5 905	6 056

Taux de féminisation par catégorie professionnelle au 31 décembre (en %)

	2021	2022	2023
Cadre	37,5	37,6	37,4
Haute Maîtrise	37,3	37,1	36,7
Maîtrise	39,8	38,3	37,6
Exécution	35,4	28,2	26,8
TOTAL	38,1	37,1	36,7



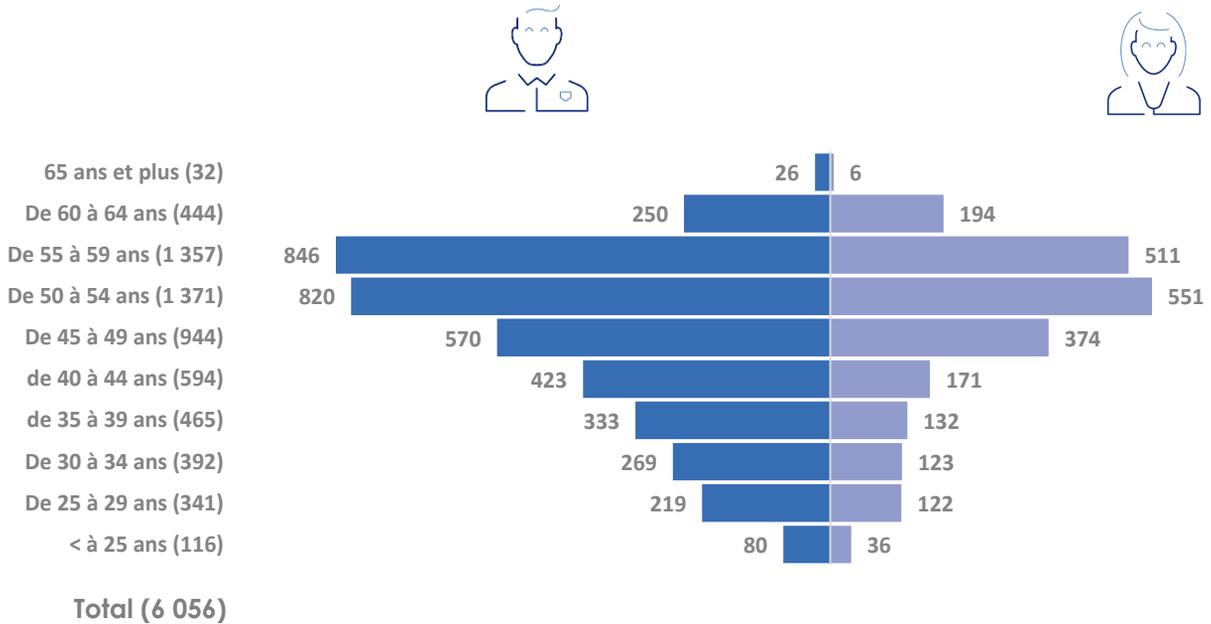
2 220
Femmes salariées

Le taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2022.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

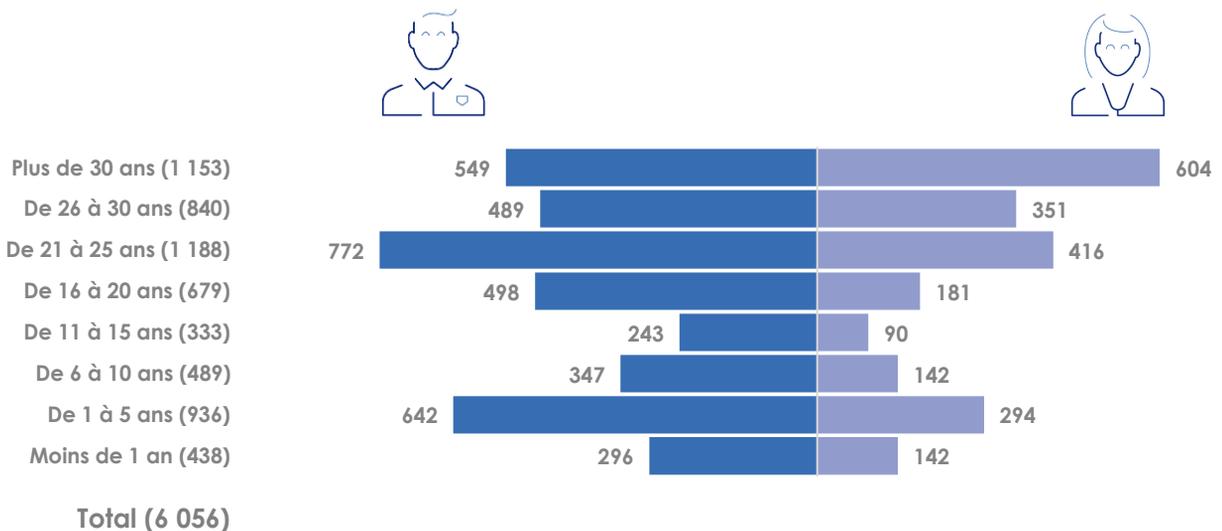
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

Âge – Répartition de l'effectif par tranche d'âge et par genre



Au 31/12/2023, l'âge moyen est de 47,7 ans (48,0 au 31/12/2022).

Ancienneté – Répartition de l'effectif par tranche d'ancienneté et par genre



Au 31/12/2023, l'ancienneté moyenne est de 19,1 ans (19,8 au 31/12/2022).

54% de l'effectif géré au 31/12/2023 a plus de 20 ans d'ancienneté.

EFFECTIF PRÉSENT AUTRES CONTRATS AU 31 DÉCEMBRE

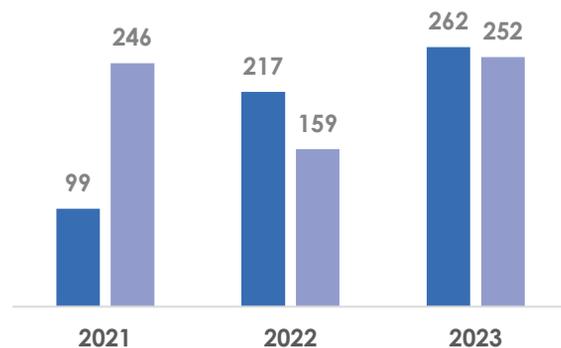
	2021	2022	2023
Contrat d'Apprentissage	166	250	308
Contrat de Professionnalisation	6	10	18
TOTAL	172	260	326

L'alternance reste un axe essentiel de notre politique de recrutement. La dynamique de recrutement est en constante progression, avec 235 nouveaux contrats signés, confirmant l'engagement sociétal de l'entreprise vis-à-vis des jeunes en leur permettant d'acquérir une première expérience professionnelle.

Cette année 19,4% des alternants en fin de cycle ont eu l'opportunité d'intégrer l'entreprise en CDI, soit 27 nouvelles embauches. Ce taux atteint 25,8% en intégrant ceux embauchés en CDD.

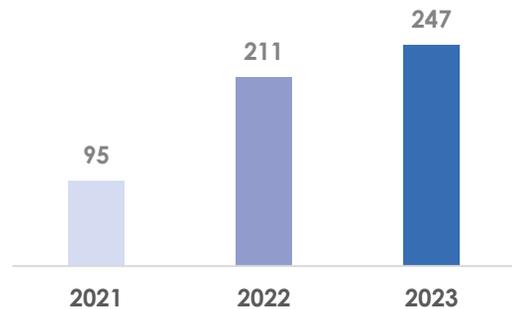
Avec 326 alternants présents à fin 2023, nous dépassons à la fois l'objectif (3%) et l'ambition de l'accord GEPP (3,5%) et nous progressons aussi pour atteindre l'objectif défini dans l'accord EPFH, avec un taux de féminisation de 44% des alternants.

NOMBRE DE STAGES



■ Stages étudiants ■ Stages d'observation (3ème)

NOMBRE DE STAGIAIRES ⁽¹⁾



Les données indiquées ci-dessus correspondent au nombre de stages effectués dans l'année.

(1) Uniquement les stages étudiants. (Un stagiaire ayant fait plusieurs stages dans l'année n'est comptabilisé qu'une seule fois).

Comparé à 2022 le nombre de stages étudiants a augmenté de 21%.

Nos maîtres de stage confient aux étudiants des missions et projets permettant d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être utiles et professionnalisants. Cette période d'immersion dans le monde du travail a permis à un certain nombre de stagiaires de poursuivre au sein du groupe vers un contrat d'alternance ou une embauche en CDI/CDD.

Le nombre de stages d'observation de 3ème (5 jours) est en augmentation de 59%, l'ensemble des directions du groupe s'impliquant dans l'accueil de ces collégiens ou lycéens de seconde. L'ensemble de ces stagiaires ont ainsi pu découvrir le monde du travail au sein de nos plateformes aéroportuaires, de partager le quotidien de nos collaborateurs et de bénéficier d'une expérience concrète. Ce stage est aussi l'occasion pour ces élèves de gagner en autonomie, de prendre confiance dans un nouvel environnement et de permettre, éventuellement, de confirmer un projet d'orientation.

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

NOMBRE DE TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

	Directions fonctionnelles			Direction Engineering and Capital Projects ⁽¹⁾			Directions Aéroportuaires			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	1	18	24	5	12	17	7	14	18	13	44	58
Moyenne mensuelle par intérimaire en nombre de jours	17	18	18	19	19	19	8	12	14	44	49	51

(1) Changement de dénomination depuis le 01/10/2021 (anciennement Direction Ingénierie et Aménagement).

Nombre total d'intérimaires cumulé sur l'année : 145.

En raison de la crise sanitaire et de la baisse d'activité, le nombre d'intérimaires a été réduit mais il remonte progressivement depuis 2022 (145 vs 109 en 2022), tout en restant à un taux limité (2,4% de l'effectif géré).

NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS AU 31 DÉCEMBRE

	2021	2022	2023
Nombre de salariés de l'entreprise détachés	44	36	33 ⁽¹⁾
Nombre de salariés détachés accueillis	2	2	2

(1) Sur les 33 salariés : 16 sont détachés à ADP International, 3 à ADP Ingénierie, 3 à GMR, 4 à Hub One, 2 à TAV, 2 à ADPIA LLC, 1 à Hologarde, 2 au CSE d'ADP.

1.3 EMBAUCHES EN CDI ET CDD

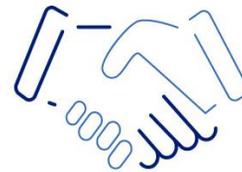
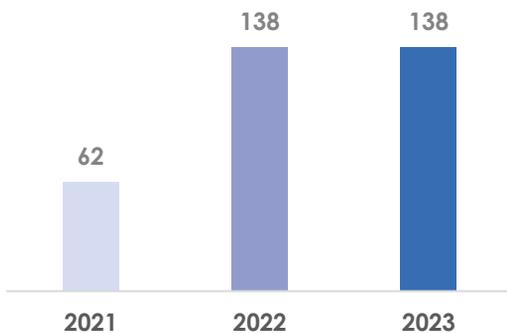
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Contrats CDI	114	201	210	20	91	80	15	134	120	6	105	55	155	531	465
Contrats CDD	1	18	21	6	7	8	0	9	8	33	55	63	40	89	100
TOTAL EMBAUCHES	115	219	231	26	98	88	15	143	128	39	160	118	195	620	565
Dont salariés de moins de 25 ans	18	44	36	4	10	15	4	22	17	36	62	70	62	138	138

Parmi les 465 recrutements en CDI, 27 sont issus de l'alternance, 9 sont issus de stages de fin d'études, 21 sont issus de contrats temporaires et 73 de la cooptation.

Parmi les 100 CDD, 9 sont issus de l'alternance et une soixantaine ont permis le renfort des équipes opérationnelles pour les pics d'activité (été/hiver).

NOMBRE DES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS



1.4 DÉPARTS CDI ET CDD

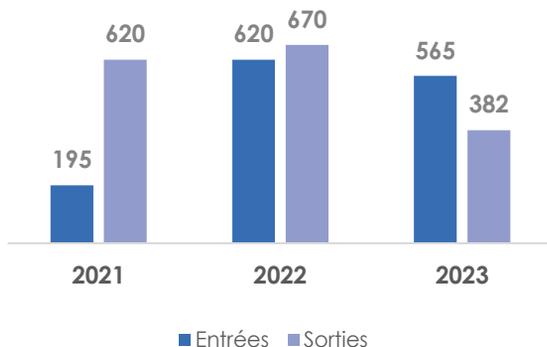
RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Démission	58	49	44	15	16	14	16	6	11	4	7	4	93	78	73
Rupture Conventionnelle Collective (RCC)	120	98	30	140	94	48	141	89	48	13	15	3	414	296	129
Licenciement économique (Plan d'Adaptation des Contrats de Travail - PACT)		36	0		41	1		62	0		17	1	0	156	2
Licenciement pour autres causes	3	7	5	7	4	7	18	7	8	6	0	6	34	18	26
Rupture conventionnelle (individuelle)	1	8	2	0	2	1	0	4	1	0	0	0	1	14	4
Rupture amiable congé mobilité	1	0	1	2	1	3	1	2	4	1	0	1	5	3	9
Fin de CDD	0	1	13	3	5	6	0	4	5	31	42	45	34	52	69
Départ période d'essai	4	5	19	1	3	6	1	12	8	0	2	2	6	22	35
Pré-retraite	0	0	0	0	1	3	3	3	1	0	0	0	3	4	4
Retraite	12	3	1	3	6	4	9	9	11	1	2	3	25	20	19
Décès	0	0	1	1	4	6	2	2	5	2	1	0	5	7	12
TOTAL	199	207	116	172	177	99	191	200	102	58	86	65	620	670	382

Sur les 1 150 salariés concernés par la RCC :

- 417 ont quitté l'entreprise en 2021 (dont 2 comptabilisés dans les décès 2021 et 1 non compris dans les départs 2021 ci-dessus car saisi tardivement)
- 297 ont quitté l'entreprise en 2022 (dont 1 comptabilisé dans les décès 2022)
- 132 sont des départs 2023 (129 RCC + 3 décès) dont 16 salariés partis le 31/12/2023 mais comptabilisés dans l'effectif géré de 6 056
- 304 salariés sont dans le dispositif au 01/01/2024 (320 au 31/12/2023, dont les 16 partis le 31/12).

ENTRÉES ET SORTIES (CDI/CDD) POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

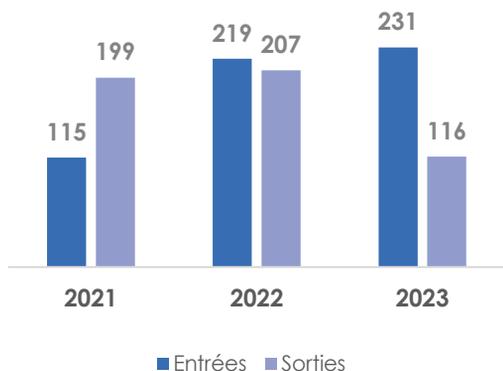




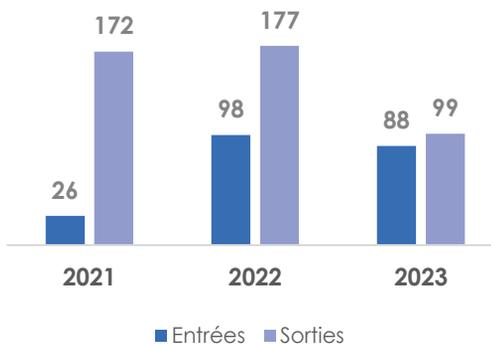
EMPLOI

ENTRÉES ET SORTIES (CDI/CDD) – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

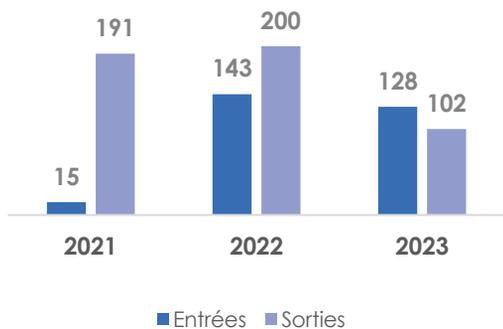
Cadre



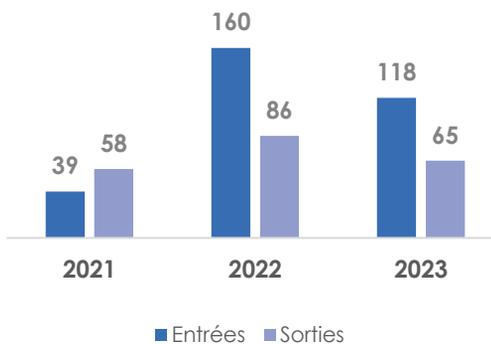
Haute Maîtrise



Maîtrise



Exécution



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

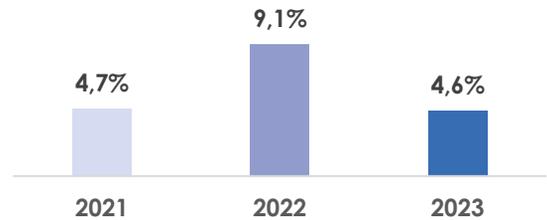
A la suite du refus des modifications du contrat de travail dans le cadre du Plan d'Adaptation des Contrats de Travail (PACT) 2 salariés ont été licenciés pour motif économique en 2023.

1.5 PROMOTIONS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE D'ARRIVÉE

	2021	2022	2023
Cadre	93	124	62
Haute Maîtrise	138	289	156
Maîtrise	49	72	35
TOTAL	280	485	253 ⁽¹⁾

TAUX DE PROMOTION



(1) Nombre de salariés ayant changé de statut salarié pour un statut supérieur.

1.6 CHÔMAGE PARTIEL

NOMBRE DE SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE ⁽¹⁾

	2021	2022	2023
Cadre	1 116		
Haute Maîtrise	2 001		
Maîtrise	1 939		
Exécution	347		
TOTAL	5 403		

(1) Salariés en CDI / CDD / contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

Les salariés ayant changé de statut en cours d'année (promotion) ont été comptabilisés sur le statut d'arrivée.

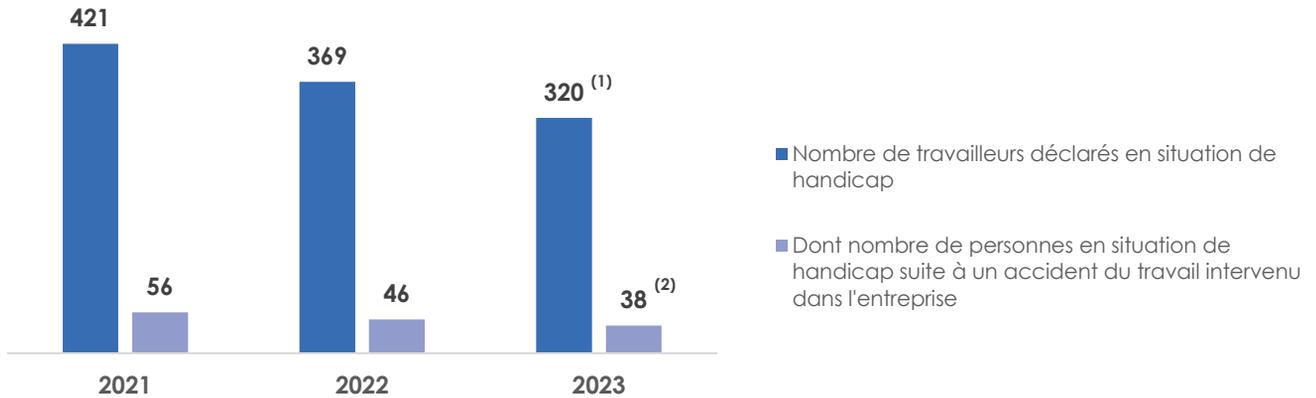
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL ⁽¹⁾

	2021				TOTAL	2022	2023
	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution			
Indemnisées	261 716	591 184	609 750	86 273	1 548 923		
Non indemnisées	-	-	-	-	-		
TOTAL	261 716	591 184	609 750	86 273	1 548 923		

(1) Y compris les heures indemnisées au titre du chômage total, en cas d'arrêt de plus de quatre semaines consécutives.

Chômage partiel entre janvier 2021 et juin 2021 => ne comprend pas les heures de mise au chômage pour raison de garde d'enfant et impossibilité de télétravailler, après le 1er juillet 2021.

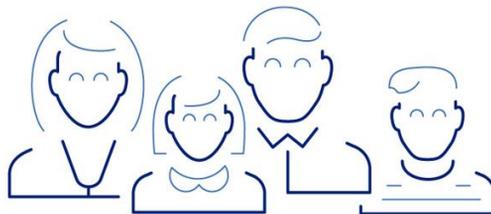
1.7 ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



(1) 320 personnes en situation de handicap recensées en CDI sur l'année 2023, dont 37 en RCC, et 1 détaché
 - 33 personnes en situation de handicap sont parties dans l'année 2023 (dont 15 départs RCC)
 - 287 personnes en situation de handicap présentes au 31/12/2023 (dont 22 RCC).

(2) 38 personnes en situation de handicap en CDI ayant un taux d'IPP (Incapacité Partielle Permanente) recensées sur l'année 2023 dont 34 présentes au 31/12/2023.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.



1.8 ABSENTÉISME

NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE PAR CAUSE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Causes	Catégories professionnelles	2021		2022		2023	
		Jours	Heures	Jours	Heures	Jours	Heures
Maladie/Maladie Professionnelle	Cadre	8 733	45 183	9 500	49 107	9 452	49 389
	Haute Maîtrise	26 466	136 904	33 492	177 029	28 319	148 686
	Maîtrise	44 356	227 004	42 499	217 872	39 160	198 240
	Exécution	14 139	68 419	14 084	66 531	11 792	56 084
	TOTAL	93 694	477 510	99 574	510 539	88 723	452 399
Maternité/Paternité	Cadre	3 185	16 851	3 094	16 398	2 713	14 180
	Haute Maîtrise	1 216	6 535	1 521	8 360	1 438	7 747
	Maîtrise	1 526	8 157	1 055	5 756	931	5 233
	Exécution	942	5 088	622	3 342	818	4 450
	TOTAL	6 868	36 632	6 292	33 857	5 899	31 610
Accidents du travail et de trajet	Cadre	78	419	718	3 779	914	4 766
	Haute Maîtrise	2 390	12 627	4 675	25 080	4 325	22 912
	Maîtrise	6 366	34 129	7 778	41 848	8 864	46 815
	Exécution	3 706	18 119	3 944	20 639	1 914	10 052
	TOTAL	12 540	65 294	17 115	91 346	16 017	84 545
Congés autorisés ⁽¹⁾	Cadre	652	4 744	679	5 029	801	5 786
	Haute Maîtrise	828	6 578	1 050	8 249	1 037	8 440
	Maîtrise	897	8 383	906	8 608	916	8 766
	Exécution	256	2 253	274	2 448	261	2 378
	TOTAL	2 633	21 958	2 909	24 334	3 015	25 371
Autres absences ⁽²⁾	Cadre	927	6 678	1 061	7 376	741	5 432
	Haute Maîtrise	1 176	9 344	482	3 264	425	3 191
	Maîtrise	1 359	11 030	882	7 070	874	7 132
	Exécution	1 023	7 777	914	6 579	1 454	10 632
	TOTAL	4 485	34 829	3 340	24 289	3 494	26 387
TOTAL	Cadre	13 575	73 874	15 052	81 689	14 620	79 553
	Haute Maîtrise	32 076	171 988	41 219	221 981	35 544	190 976
	Maîtrise	54 505	288 703	53 120	281 154	50 744	266 186
	Exécution	20 066	101 657	19 838	99 539	16 240	83 596
	TOTAL	120 221	636 222	129 229	684 364	117 147	620 311

(1) Article 16 du Statut : décès, mariage, déménagement, etc.

(2) Retard, congé non rémunéré, absence non rémunérée, absence rémunérée, etc.

Les jours d'absence correspondent à des jours calendaires.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et de l'activité partielle, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉPARTITION PAR CAUSE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (EN %)

Le calcul du taux se fait par le rapport : nombre d'heures d'absences/temps de travail dû en heures

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Maladie	1,99	2,24	2,05	4,19	5,91	4,76	7,55	8,68	7,76	8,61	7,68	5,49	5,11	5,96	4,97
Maternité/Paternité	0,74	0,75	0,59	0,20	0,28	0,25	0,27	0,23	0,20	0,64	0,39	0,44	0,39	0,40	0,35
Accidents du travail et de trajet	0,02	0,17	0,20	0,39	0,84	0,73	1,14	1,67	1,83	2,28	2,38	0,98	0,70	1,07	0,93
Congés autorisés	0,21	0,23	0,24	0,20	0,28	0,27	0,28	0,34	0,34	0,28	0,28	0,23	0,24	0,28	0,28
Autres absences	0,29	0,34	0,23	0,29	0,11	0,10	0,37	0,28	0,28	0,98	0,76	1,04	0,37	0,28	0,29
TOTAL	3,26	3,72	3,30	5,26	7,41	6,12	9,61	11,20	10,42	12,80	11,49	8,18	6,81	7,98	6,81

En 2023, la maladie représentait 4,97% sur un total de 6,81%.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'ARRÊT MALADIE SELON LA DURÉE DE L'ABSENCE ⁽¹⁾

	2021	2022	2023
Inférieur ou égal à 1 jour	444	459	534
De 2 à 3 jours	774	966	1 025
De 4 à 7 jours	854	1 802	924
De 8 à 14 jours	719	933	529
De 15 à 21 jours	297	268	206
De 22 à 30 jours	144	164	138
De 31 à 90 jours	287	294	297
De 91 à 180 jours	126	76	97
Plus de 180 jours	127	133	124
TOTAL	3 772	5 095	3 874

(1) Absence en jours calendaires.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES



RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE **5 557€**

Le montant moyen brut, par salarié, comptabilisé en 2023 et versé en 2024 est de 1 968 euros au titre de la participation et de 1 876 euros au titre de l'intéressement.

Le montant des frais de personnel s'élève au global à 556 millions d'euros.

2.1 MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS

Tout le personnel titulaire d'Aéroports de Paris en horaire collectif est payé au mois sur la base de l'horaire légal (35 heures hebdomadaires depuis le 1er janvier 2000). A l'exception des Décideurs Opérationnels, les cadres sont au forfait jours.

2.2 HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

Rapport des déciles des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées.

	2021	2022	2023
Ratio	4,04	3,43	3,49

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées est de 3 863 893 euros.

	2021	2022	2023
Montant global	4 127 998	4 007 004	3 863 893

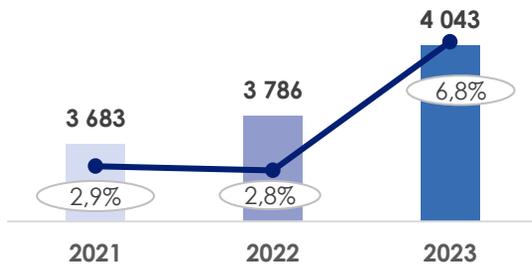
2.3 MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

RAPPORT ENTRE LA MASSE SALARIALE ANNUELLE ET L'EFFECTIF MENSUEL MOYEN HORS INDEMNISATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE PERÇUE PAR LE SALARIÉ

	2021	2022	2023
Masse salariale hors charges et indemnités activité partielle	317 409 019	343 243 038	363 373 746
Effectif mensuel moyen (ETPm CDI)	5 672	5 136	5 439
Moyenne par salarié (en activité partielle ou non)	55 964	66 832	66 811
Variation masse salariale moyenne par salarié par rapport à l'année précédente	21,4%	19,4%	0,0%

Compte tenu de la mise en œuvre de l'activité partielle en 2020 et au premier semestre 2021, ainsi que la mise en œuvre progressive des mesures de modération salariale à compter de septembre 2021, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉMUNÉRATION THÉORIQUE MOYENNE AU 31 DÉCEMBRE (EFFECTIF PERMANENT) HORS PRIMES À PÉRIODICITÉ NON MENSUELLE (BASE 35 HEURES) ⁽¹⁾



(1) Somme des traitements de base + ancienneté de décembre rapportée à l'effectif permanent en ETP de ce même mois.

La variation 2023 par rapport à 2022 s'explique par les avancements, l'ancienneté, les promotions 2023, ainsi que les augmentations générales.

RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE (EN EUROS)

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle, à laquelle s'ajoutent une indemnité complémentaire versée en juin, correspondant à 95% du traitement de base de juin 2022, et un 13e mois, correspondant à 100% du traitement de base, qui peut être mensualisé si le salarié le souhaite. La rémunération brute moyenne mensuelle présentée a été ramenée sur 12 mois.

		2021	2022	2023
Homme	Exécution	2 689	3 149	3 366
	Maîtrise	3 650	4 134	4 431
	Haute Maîtrise	4 468	4 884	5 095
	Cadre	7 964	7 882	8 136
	TOTAL	4 991	5 427	5 690
Femme	Exécution	2 618	3 054	3 271
	Maîtrise	3 350	3 875	4 031
	Haute Maîtrise	4 063	4 540	4 757
	Cadre	6 745	7 007	7 194
	TOTAL	4 498	5 034	5 286
TOTAL	Exécution	2 673	3 134	3 349
	Maîtrise	3 546	4 046	4 303
	Haute Maîtrise	4 338	4 771	4 981
	Cadre	7 543	7 586	7 809
	TOTAL	4 828	5 298	5 557

(1) Moyenne mensuelle de la rémunération brute soumise aux cotisations sociales pour des effectifs CDI temps plein présents du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

Exclusion : mandataire social, salariés à temps partiel, en longue maladie, en CET, en suspension de contrat, entrées/sorties en cours d'année, absences de + de 30 jours (sauf absence activité partielle), multi-absences, changement temps partiel/temps plein en cours d'année.

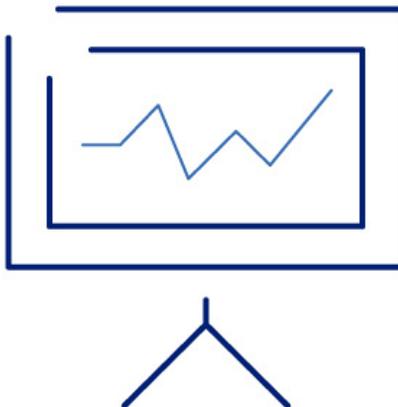
Compte tenu de la mise en œuvre de l'activité partielle en 2020 et au premier semestre 2021, ainsi que la mise en œuvre progressive des mesures de modération salariale à compter de septembre 2021, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2023

La prime d'ancienneté n'est pas intégrée dans les montants ci-dessous.

Catégories	Groupes	Échelons	Rémunération brute mensuelle	Moyenne mensuelle des primes
			(Traitement de base)	IC - PFA - ASS ⁽¹⁾
Cadre	V	E2500	20 334	3 304
		E1000	8 134	1 322
	IV	E1470	11 957	1 943
		E0640	5 206	846
	IIIB	E1019	8 288	1 347
		E0438	3 563	579
	IIIA	E0730	5 938	965
		E0315	2 589	421
Haute Maîtrise	IIC2	265	3 937	758
		259	2 909	560
	IIC1	262X	3 647	702
		256	2 362	455
Maîtrise	IIB	259S	3 160	608
		251	1 835	353
Exécution	IB2	126S	2 162	416
		120	1 831	352
	IB1	120	1 831	352

(1) Les seules primes retenues sont : IC (indemnité complémentaire payée en juin) / PFA (prime de 13ème mois) / ASS (assiduité au taux de 3% - non cadres).



2.4 CHARGES ACCESSOIRES

AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

Les avantages sociaux applicables aux différentes catégories de personnel sont précisés par le Statut du Personnel.

Indemnisation des jours fériés	Art. 14
Congés annuels payés	
27 jours ouvrés pour les salariés en horaire administratif et 30 jours ouvrables pour les salariés en horaire continu/semi-continu	Art. 15
Congés pour événements familiaux	
Décès, Déménagement, Enfant malade, mandat électif, Jury d'assises, journée du sang, mariage, naissance, rentrée scolaire	Art. 16
Prime d'ancienneté	
1% par année d'ancienneté acquise avec un maximum de 21%	Art. 22
Supplément Familial	
Il est attribué en fonction de l'échelon, du nombre d'enfants et de la date d'embauche	Art. 24
Indemnité de départ à la retraite	Art. 32
Préavis et indemnités de licenciement	Art. 34
Indemnisation de la maladie	
Maintien du salaire intégral sur une durée de 180 jours pendant 12 mois pour une ancienneté de plus de 3 ans	
(90 jours pour une ancienneté inférieure à 3 ans)	Art. 37-38
Congé de maternité	Art. 39
Prévoyance	Art. 41

VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES (EN EUROS)

	2021	2022	2023
Personnel intérimaire	155 359	2 045 331	3 037 292
Personnel détaché ou mis à disposition de l'entreprise	420 862	253 752 ⁽¹⁾	152 594 ⁽²⁾
TOTAL	576 220	2 299 083	3 189 886

L'augmentation de l'intérim est en lien avec le retour à l'activité de l'entreprise. Pour comparaison, en 2019 l'intérim avait représenté 3,4M€.

(1) Dont 94 760€ versés en 2021 pour la mise à disposition de deux salariés d'ADP Ingénierie d'octobre à décembre 2020.

(2) Le montant 2023 concerne deux salariés mis à disposition.

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE (EN MILLIERS D'EUROS)

	2021	2022	2023
Frais de personnel	468 942	484 520	556 052
Chiffre d'affaires	1 722 289	2 722 705	3 184 801
Ratio	0,272	0,178	0,175

Compte tenu de la mise en œuvre de l'activité partielle en 2020 et au premier semestre 2021, ainsi que la mise en œuvre progressive des mesures de modération salariale à compter de septembre 2021, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

Les frais de personnel comprennent l'ensemble du compte 64 (coûts directs et indirects).

2.6 PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS

INTÉRESSEMENT (EN EUROS)

	2021	2022	2023
Montant global de l'intéressement	0	4 879 066	10 855 983
Montant moyen brut de la prime d'intéressement par salarié bénéficiaire	0	935	1 876

L'intéressement comptabilisé sur l'exercice 2023 (10 855 983€) sera versé en 2024.

PARTICIPATION (EN EUROS)

	2021	2022	2023
Réserve spéciale de participation	0	3 401 447	11 390 992
Montant moyen brut de la participation par salarié bénéficiaire	0	652	1 968

La participation comptabilisée sur l'exercice 2023 (11 390 992€) sera versée en 2024.

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE (EN EUROS)

	2021	2022	2023
Montant global de l'abondement	3 613 327	2 586 784	5 466 446
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	1 300	1 300	880

PLAN D'ÉPARGNE POUR LA RETRAITE COLLECTIF GROUPE (EN EUROS)

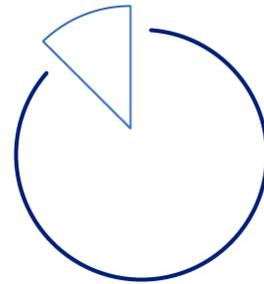
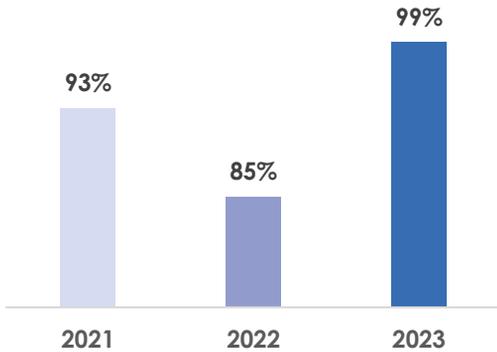
	2021	2022	2023
Montant global de l'abondement	1 354 110	1 378 442	0
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	900	900	0

ACTIONNARIAT SALARIÉ (EN %)

Au 31 décembre 2023, 1,69% du capital est détenu par les salariés.

	2021	2022	2023
Part du capital détenu par les salariés au 31 décembre	1,80	1,70	1,69

PROPORTION DE SALARIÉS D'AÉROPORTS DE PARIS SA ACTIONNAIRES AU 31 DÉCEMBRE



3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL 9,42

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques professionnels. Il rapporte le nombre d'accidents de travail avec arrêt survenus pendant l'année 2023 (83) et le nombre d'heures travaillées (8 808 112).

5 priorités transversales pour la prévention suivies par le COMEX :

- risques psycho-sociaux internes et externes ;
- risques électriques et arc-flash ;
- risques liés aux déplacements piétonniers et routiers ;
- risques de nos sous-traitants ;
- culture prévention.

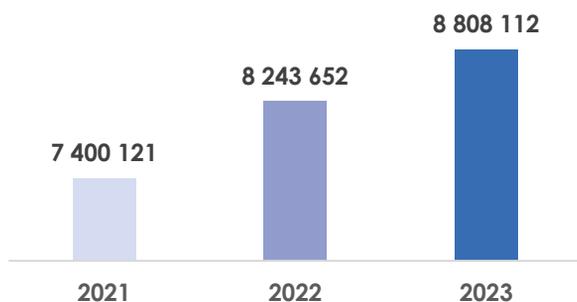
3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT ET DE JOURNÉES PERDUES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	3	5	4	57	99	66	17	16	13	77	120	83
Nombre de journées perdues	145	703	745	6 334	8 729	9 171	3 044	3 267	1 237	9 523	12 699	11 153 ⁽¹⁾

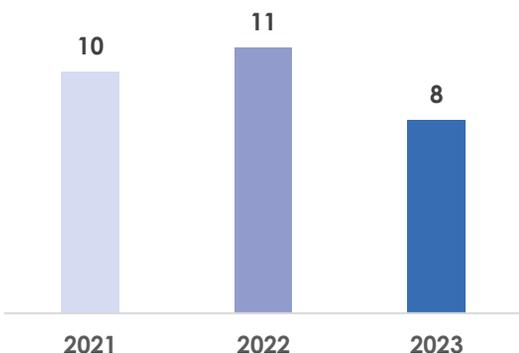
(1) 6 868 jours sur les 11 153 sont des journées perdues pour des accidents de travail qui ont eu lieu avant 2023.

ÉVOLUTION DES HEURES TRAVAILLÉES (1)



(1) En 2021, les heures travaillées prennent en compte les absences pour activité partielle.

NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES (PARTIELLES ET TOTALES) NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE



ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (TF) ET DU TAUX DE GRAVITÉ (TG)

Taux	2021	2022	2023
TF	10,41	14,56	9,42
TG	1,29	1,54	1,27

Le taux de gravité mesure la gravité des accidents de travail. Il correspond au nombre de jours calendaires perdus de travail avec arrêt par milliers d'heures travaillées par un salarié.

Le taux de fréquence des accidents de travail correspond au nombre d'accident de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées par un salarié.

NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

Il n'y a pas eu d'accident mortel au sein d'Aéroports de Paris sur la période de référence du bilan (2021-2023).

NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET AVEC ARRÊT DE TRAVAIL ET DE JOURNÉES PERDUES

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	7	2	6	17	31	35	3	1	1	27	34	42
Nombre de journées perdues	71	127	38	1 889	1 701	1 518	51	8	18	2 011	1 836	1 574

TAUX ET MONTANTS DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL

Taux selon les terrains (en %)	2021	2022	2023
Siège	0,87	0,63	0,57
Paris-Orly	1,02	0,88	0,80
Paris-Charles de Gaulle	1,25	1,22	1,19
Paris-Le Bourget	0,83	0,79	0,70
Persan-Beaumont	0,70	0,59	0,59
Chelles-le-Pin	0,70	0,59	0,59
Toussus-le-Noble	0,75	0,59	0,57
Chavenay	1,10	0,59	0,55
Issy-les-Moulineaux	0,70	0,59	0,55
Pontoise-Cormeilles-en-Vexin	4,45	5,56	5,21
Meaux-Esbly	0,70	0,59	0,55
Lognes-Emerainville	0,70	0,59	0,55
	2021	2022	2023
MONTANT TOTAL DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL (en M€)	3,54	3,44	3,53

Le taux de cotisation Accidents du Travail (AT) et Maladies Professionnelles (MP) est déterminé annuellement pour chaque établissement.

3.2 RÉPARTITION EN % DES ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT PAR MOTIF (1)

Causes	Accidents de travail (en %)		
	2021	2022	2023
Chute de plain-pied sans élément matériel	13	12	14
Chute de plain-pied impliquant un élément matériel	14	5	10
Chute dans un escalier	8	13	14
Accident lié à l'utilisation d'un véhicule (voiture, engin, 2 roues...)	12	10	15
Occasionnés par des manutentions, des machines ou des outils	27	33	18
Risques Psycho-Sociaux	8	8	9
Autres cas (incluant activité sportive) (2)	18	19	20
TOTAL	100	100	100

(1) Répartition par éléments matériels (accidents de travail avec arrêt, hors arrêts refusés et classés).

(2) Concerne le métier de pompier.

3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

	2021	2022	2023
Maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	2	1	3
Causes ⁽¹⁾	Covid-19 = 2	TMS = 1	TMS = 1 Amiante = 2
Affectations pathologiques à caractère professionnel	-	-	-
Causes	-	-	-
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-	-	-
Causes	-	-	-

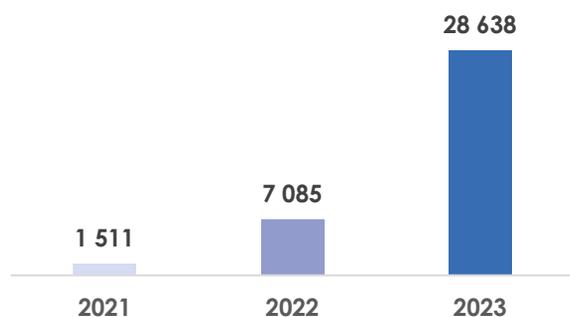
(1) Référence dans le tableau des maladies professionnelles : TMS = 57 ; amiante = 30 ; risques psycho-sociaux = hors tableau ; surdité = 42 ; lombalgies = 98 ; Covid-19 = 100.

2021 : 1 maladie professionnelle pour TPS accept e le 17/02/2023.

2023 : 2 maladies professionnelles pour Amiante d clar es en 2023, accept es le 15/11/2023 (salarié sorti le 21/12/1990) et le 29/01/2024 (salarié sorti le 15/12/2005).

3.4 DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

EFFECTIF FORMÉ   LA SÉCURITÉ (NOMBRE D' ACTIONS STAGIAIRES)



Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et de l'activité partielle, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

En 2022, les formations r alis es en interne par les SSLIA n'étaient pas comprises dans les totaux. Seules les formations externes étaient présentes.

MONTANT DES DÉPENSES DE FORMATION À LA SÉCURITÉ RÉALISÉES DANS L'ENTREPRISE

Nature de la formation	2021		2022		2023	
	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)
Habilitations électriques préparation + recyclage	5 346	72 637	6 340	101 938	7 557	109 617
Habilitations mécaniques et thermiques préparation + recyclage	1 302	25 907	1 106	30 110	1 331	34 506
Conduite de Plateforme Élévatrice Mobile de Personnes (PEMP)	357	10 540	1 015	34 927	1 421	47 120
Conduite engins de chantier	930	24 040	502	22 500	472	22 052
Conduite engins de levage et de manutention	1 091	32 205	683	25 039	1 522	43 076
Conduite engins déneigement	1 072	0	3 532	0	3 704	0
Conduite de grues mobiles + recyclage	240	5 490	37	2 440	30	2 414
Formation continue obligatoire conducteurs routiers + perfectionnement conduite poids lourds	0	0	0	0	0	0
Formation Initiale Minimum Obligatoire conducteurs routiers (FIMO)	0	0	980	11 616	280	3 672
Conduite de véhicule transportant des matières dangereuses licence ADR préparation + recyclage	102	4 491	255	10 443	21	500
Réglementation transport routier de marchandises dangereuses initiale et recyclage	60	3 391	0	0	607	18 434
Permis M (aires de manœuvre)/permis P (piste) et T (trafic)	10 133	12 244	9 788	8 119	10 947	8 945
Habilitation conduite bateau sur bassin de rétention	0	0	0	0	0	0
Permis C, B, C et EB poids lourd et super lourd	1 344	27 982	1 127	25 904	1 799	39 964
Permis de chasser/efficacité du tir	189	7 369	191	9 278	1 151	71 418
Permis feu	34	0	59	0	0	0
Sécurité et prévention des risques professionnels encadrement	360	7 218	997	18 038	262	8 750
Prévention des risques professionnels sensibilisation du personnel	52	1 094	0	0	76	0
Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (SPS)	35	1 480	0	0	0	0
Plan de prévention EU/EE	242	0	304	4 701	2 570	56 540
Sécurité sur les chantiers/contrôle des entreprises extérieures	225	0	708	4 701	535	0
Analyse des accidents du travail	0	0	0	0	0	0
Atmosphères explosives	28	1 263	0	0	156	8 212
Fluides frigorigènes	157	10 966	31	2 090	62	4 830
Gestion du risque amiante et sensibilisation des personnels	372	9 771	519	11 536	493	14 067
Prévention des risques liés au travail en espaces confinés / CATEC	157	11 350	442	22 744	787	29 375
Prévention des risques liés aux légionnelles	21	1 740	108	3 797	116	13 700
Autorisation d'Intervention à Proximité d'un Réseau (AIPR)	487	23 465	1 065	37 912	855	41 800
Prévention du risque routier	640	7 876	462	5 760	0	0
Produits dangereux et risques chimiques	170	0	0	0	195	5 079
Prévention des risques liés aux alcoolisations en milieu du travail	0	0	0	0	14	586
Risques radiologiques et ionisants	166	5 040	191	3 930	106	2 340
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux et gestion du stress	98	4 656	822	17 018	1 195	14 630
Signalisation et balisage routier	344	4 860	52	0	951	11 666
Travail en hauteur	1 032	18 359	926	15 966	1 219	16 035
Formation des membres et présidents des C3SCT	0	0	0	0	0	0
Gestes et postures de travail/postes et postures	21	1 375	0	0	196	3 533
Sauvetage secourisme du travail initial et recyclage	1 816	17 572	2 175	13 057	3 918	21 345
Manipulation des extincteurs/sensibilisation à la sécurité incendie	212	0	217	0	101	0
Premiers secours en équipe initiale et recyclage	2 024	0	2 422	1 605	4 194	0
SSIAP 1 base + recyclage	739	1 922	91	1 224	84	1 152
SSIAP 2 base + recyclage	659	1 705	371	5 661	294	5 138
SSIAP 3 base + recyclage	407	4 096	1 365	19 734	0	0
Formation des moniteurs et instructeurs en secourisme	2 059	0	615	0	709	1 500
Autres formations prévention santé sécurité ⁽¹⁾	29 014	421 282	12 045	525 668	36 601	471 308
TOTAL	63 737	783 386	51 543	997 456	86 531	1 133 304

(1) Autres formations réglementaires obligatoires METIER AEROPORTUAIRE - SURETE - PREVENTION SANTE SECURITE DES PERSONNES : ce décompte comprend les réalisations formations obligatoires des centres d'instructions, des SSLIA et de la Viabilité Hivernale.

Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et de l'activité partielle, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL



SALARIÉS EN HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT 31,9%

La durée du travail résulte de l'accord sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (ARTT), signé le 31 janvier 2000 (avenant du 7 octobre 2010) complété de l'accord sur la journée de solidarité du 29 mars 2005 et avenant du 6 novembre 2008, et de la prise en compte de 14 heures de réduction du temps de travail, prévues par une note annexe pour les personnels non cadres.

Elle est de :

- **1 569 heures par an** pour les personnels non cadres en horaires administratif, d'atelier et semi-continu ;
- **1 501 heures par an** pour les personnels non cadres en horaire continu ;
- **204 jours par an** pour les personnels cadres.

Des avenants régissent les situations propres à certains salariés, notamment ceux du service de sauvetage et de lutte contre l'incendie des aéronefs sur les aéroports (SSLIA, accord du 6 avril 2001 modifié par l'accord du 28 décembre 2006) et ceux des services médicaux d'urgence (SMU, accord du 30 janvier 2002 et avenant du 22 décembre 2008).

4.1 DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

La durée du congé annuel est de 27 jours ouvrés pour le personnel administratif et d'atelier et de 30 jours ouvrables pour le personnel en service continu ou semi-continu.

Ce chiffre ne prend pas en compte un certain nombre de congés supplémentaires (bonification pour jours pris hors période et congés spéciaux notamment).

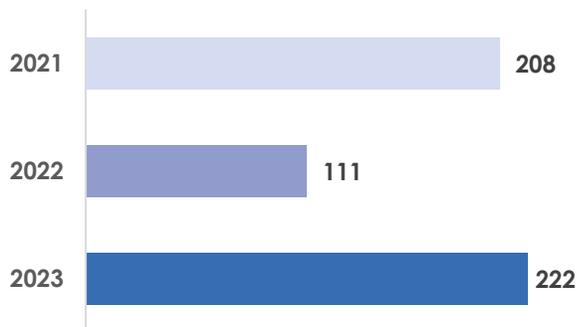
NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

	2021	2022	2023
Nombre de jours fériés (hors samedi et dimanche)	7	7	9 ⁽¹⁾

(1) Lundi de Pentecôte inclus.

REPOS COMPENSATEUR

Le graphique ci-dessous indique le nombre de salariés ayant bénéficié de jours de repos compensateurs pris au titre des heures supplémentaires.



Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) et de l'activité partielle, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

NOMBRE DE SALARIÉS EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL À LA DATE DU 31 DÉCEMBRE

Catégories	2021						2022						2023					
	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%	H % ⁽¹⁾	F % ⁽¹⁾	TOTAL % ⁽¹⁾			
Cadre	9	0,9	38	6,6	47	3,0	6	0,6	28	4,7	34	2,1	8	0,7	30	4,6	38	2,2
Haute Maîtrise	21	1,5	57	7,1	78	3,6	25	1,8	41	5,1	66	3,0	25	1,8	45	5,6	70	3,2
Maîtrise	33	2,8	131	16,8	164	8,4	36	3,2	114	16,3	150	8,2	39	3,5	122	18,0	161	8,9
Exécution	14	6,6	29	25,0	43	13,1	14	6,1	25	27,8	39	12,2	18	7,6	23	26,4	41	12,6
TOTAL	77	2,1	255	11,2	332	5,5	81	2,2	208	9,5	289	4,9	90	2,3	220	9,9	310	5,1

(1) Pourcentage de l'effectif géré par genre et catégorie.

L'effectif à temps partiel a augmenté de 7,3% par rapport à 2022.

51,9% sont en maîtrise (12,3% sont des cadres).

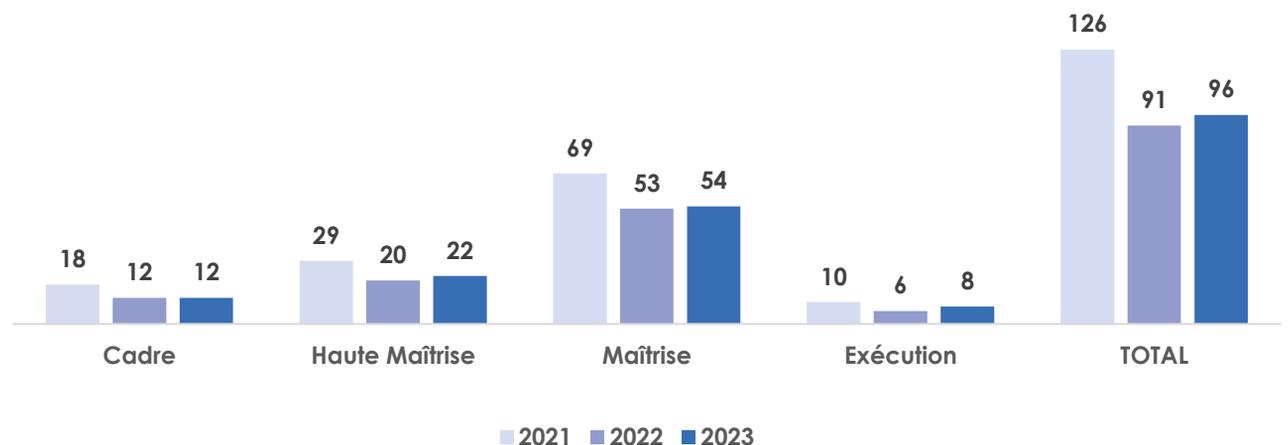
Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel (71%).

EFFECTIF GÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2023

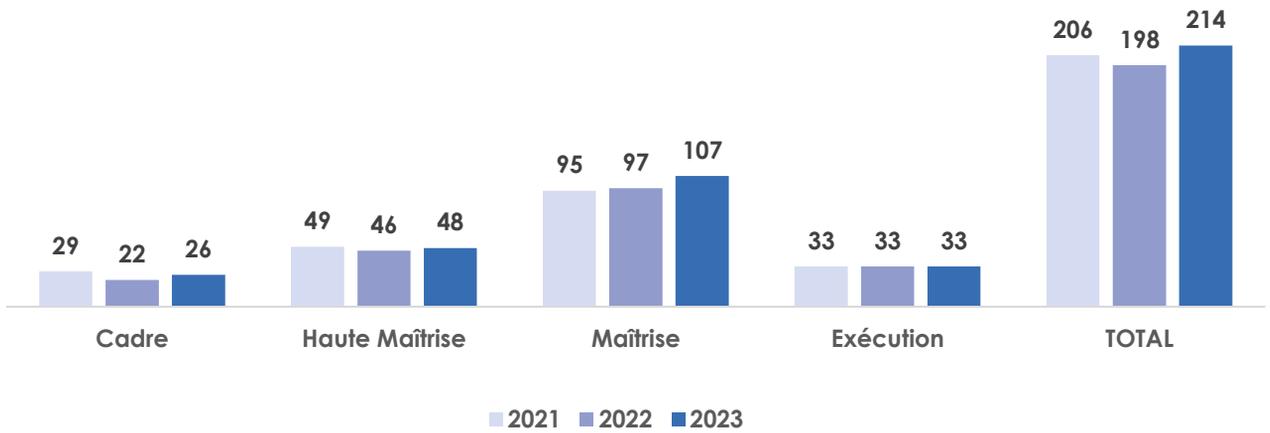
Catégories	Effectif	Autres formes de temps partiel < = 50%	Entre 20 et 30 heures	Autres formes de temps partiel > = 80%	Temps plein
Cadre	1 725	12	12	14	1 687
Haute Maîtrise	2 202	41	22	7	2 132
Maîtrise	1 804	100	54	7	1 643
Exécution	325	32	8	1	284
TOTAL	6 056	185	96	29	5 746

60% des effectifs à temps partiel privilégient un taux d'activité inférieur ou égal à 50%.

Nombre de salariés employés à temps partiel (entre 20 et 30 heures)

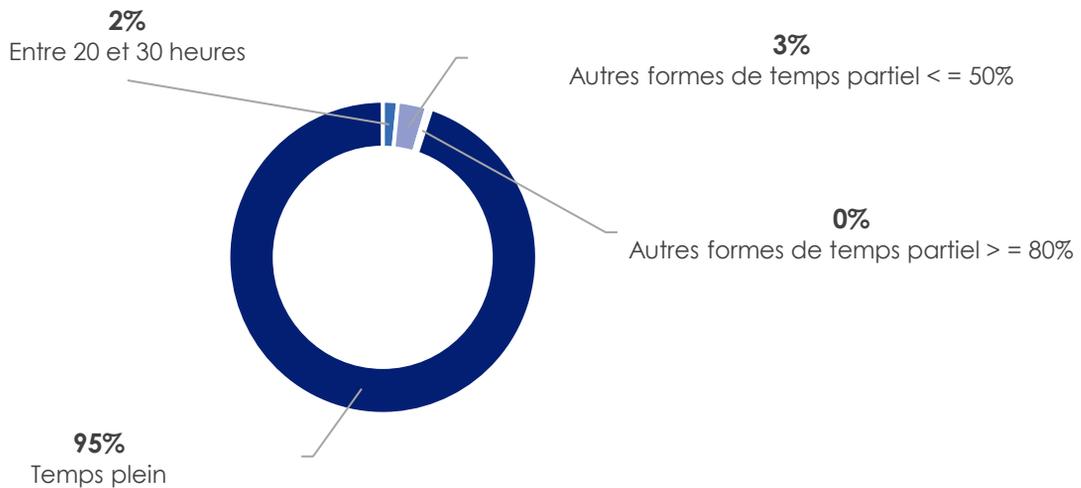


Nombre de salariés employés à temps partiel (autres formes de temps partiel ⁽¹⁾)



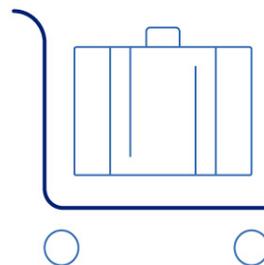
(1) <= 50% et >= 80%.

Répartition en % des salariés employés à temps partiel



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

87%



HORAIRES INDIVIDUALISÉS

Aucun salarié ne bénéficie d'horaires individualisés au sein de l'entreprise.

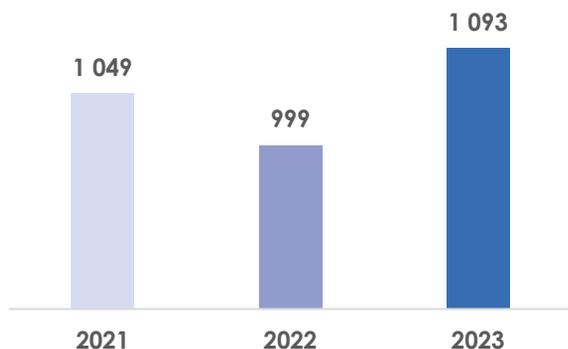
4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT

	2021				2022				2023			
	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾
Paris-Orly	375	174	549	26,5	357	165	522	26,0	378	170	548	26,3
Paris-Charles de Gaulle	837	473	1 310	34,8	867	445	1 312	35,1	872	442	1 314	34,6
Paris-Le Bourget	46	4	50	39,7	45	4	49	37,7	44	4	48	33,1
Aérodromes d'aviation générale	16	2	18	56,3	17	3	20	52,9	20	1	21	60,0
TOTAL	1 274	653	1 927	32,2	1 286	617	1 903	32,2	1 314	617	1 931	31,9

(1) Proportion de l'effectif géré au 31 décembre.

NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT (> = À 50 ANS)



4.3 CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL (EXPOSITION AU BRUIT)

	2021	2022	2023
Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB	706 ⁽¹⁾	918 ⁽¹⁾	772 ⁽¹⁾

(1) Extrait de la base de données des salariés exposés aux risques. De nouvelles mesures de bruit sont effectuées donnant lieu à une nouvelle cartographie dans les secteurs concernés.

Des mesures de bruit sont effectuées chaque année en fonction des contextes et à l'initiative des directions.

NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS, D'ANALYSE DE PRODUITS TOXIQUES ET MESURES

	Nombre de prélèvements			Nombre d'analyses		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Eau potable (compteurs et points de distribution)	1 168	1 187	1 055	21 114	21 550	18 346
Eau potable avitaillement	383	624	495	4 441	6 415	6 189
Eau chaude sanitaire en bâtiments	300	406	452	765	1 089	1 356
Tours aéro-réfrigérantes en centrale	35	45	55	262	306	330
Eaux pluviales	445	400	370	9 747	9 773	7 150
Eaux usées	173	186	203	4 030	4 152	4 321
Eaux de nappes souterraines	191	181	161	6 571	7 455	7 633

4.4 TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le télétravail a été mis en place au sein d'Aéroports de Paris en 2017.

NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

	2021	2022	2023
Salariés ayant télétravaillé ⁽¹⁾	2 299	2 786	3 003

(1) Télétravail régulier.

Les autres types de télétravail (occasionnel, exceptionnel et pour raisons médicales) ne sont pas comptabilisés.

En 2023, 3003 salariés ont enregistré des jours de télétravail régulier dans le cadre des modalités prévues par l'avenant à l'accord télétravail mis en place depuis le 1er juillet 2021.

Depuis cette date, le rythme principal prévoit une alternance de semaine de 2 jours puis 3 jours de télétravail pour les salariés à temps complet et le rythme spécifique 1 jour par semaine voire 2 occasionnellement.

Pendant cette période le télétravail régulier a été pratiqué en moyenne 5,4 jours par mois par télétravailleur avec selon les directions de 1 à 10 jours par mois en moyenne par télétravailleur. Ces écarts de pratique sont liés à la diversité des activités au sein de l'entreprise.

4.5 DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DÉPENSES DE SÉCURITÉ ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2021	2022	2023
Sommes des dépenses (en euros)	8 041 808	5 987 982	12 690 149
Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	ND	ND	ND

Les dépenses de l'année 2023 incluent 52 000 € en produits sanitaires anti-Covid à destination des salariés.

Intégration en 2023 des dépenses d'IMO et DSI à hauteur de 3 527 475 €.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – SANTÉ AU TRAVAIL

	2021	2022	2023
Nombre de salariés ayant bénéficié d'examens systématiques	2 255	2 595	1 611 ⁽¹⁾
Salariés assujettis à une surveillance médicale renforcée	2 208	2 410	2 078
Nombre d'examens complémentaires	2 347	2 348	2 255
Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	ND	ND	ND ⁽²⁾

(1) 995 examens réalisés par les médecins et 616 par les infirmiers.

(2) La médecine du travail d'ADP n'est pas en mesure de fournir un pourcentage précis de la part de leur temps de travail allouée à l'analyse et l'intervention en milieu de travail.

4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

NOMBRE DE SALARIÉS INAPTES DÉFINITIVEMENT À TENIR LEUR EMPLOI

	2021	2022	2023
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	25	10	18
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	1	6	6
TOTAL	26	16	24

5

FORMATION



HEURES DE FORMATION

182 126

Ce bilan intègre également la formation continue journalière des pompiers dans le cadre du programme EASA ainsi que les formations effectuées en interne par les Centres d'Instruction Aires Aéronautiques.

5 412 salariés en CDD et CDI ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2023.

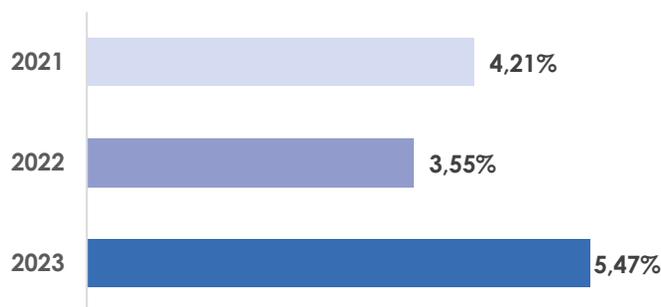
La formation professionnelle permet de s'adapter aux évolutions de l'organisation du travail, mutations technologiques, changements de culture et pratiques managériales et contribue à développer de nouvelles compétences.

Dans le cadre de la politique de formation en alternance, 18 personnes en contrat de professionnalisation et 308 en contrat d'apprentissage étaient présentes au 31 décembre 2023.

Le montant des dépenses en formation était de 20,4 millions d'euros.

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE À LA FORMATION

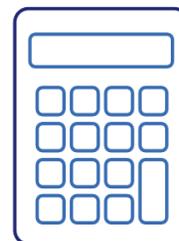
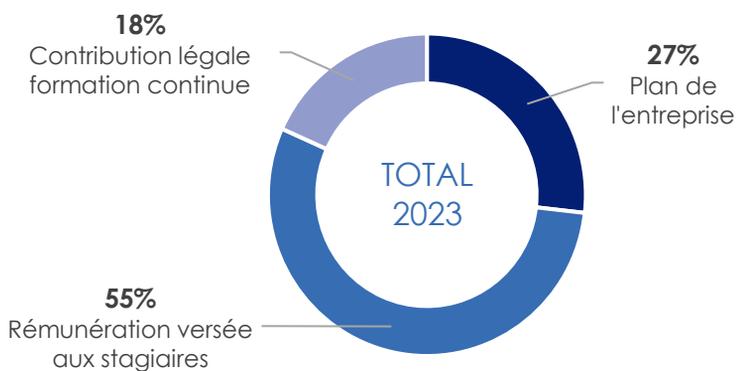


MONTANT DES DÉPENSES TOTALES CONSACRÉES À LA FORMATION CONTINUE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2021	2022	2023
Plan de l'entreprise – frais de stage et dépenses de fonctionnement	5,3	5,7	5,5
Rémunération versée aux stagiaires	5,1	3,2	11,2
TOTAL	10,4	9,0	16,7
Formation des jeunes – financement de la professionnalisation	0,0	0,0	0,0
Financement du congé individuel de formation	0,0	0,0	0,0
Contribution légale Formation continue	3,2	3,5	3,7
TOTAL	13,7	12,5	20,4

Compte tenu de la mise en œuvre de l'activité partielle en 2020 et au 1er semestre 2021, la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

RÉPARTITION DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE 2023 (EN %)

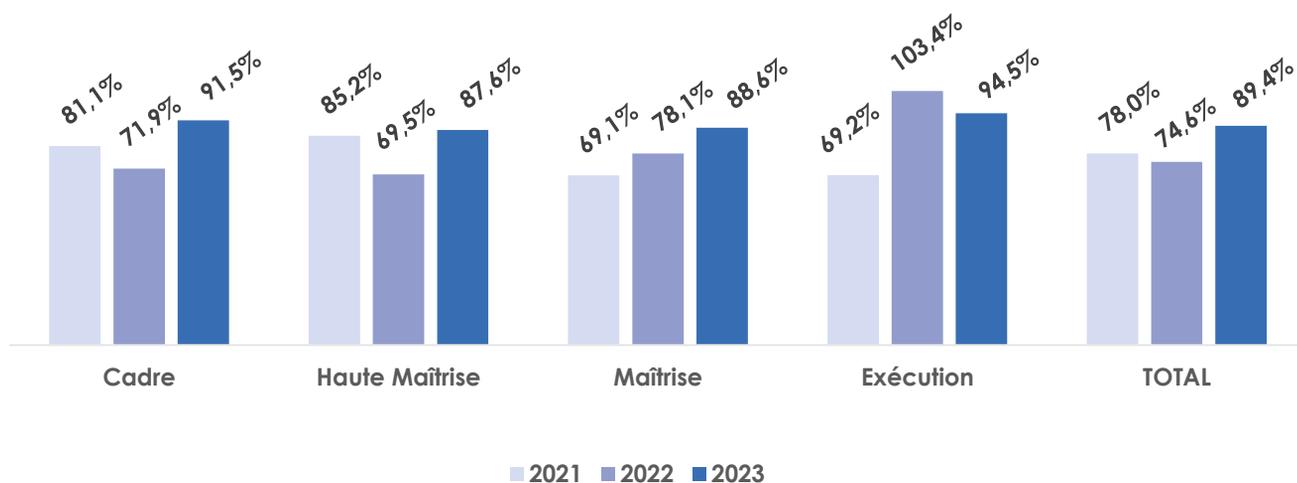


NOMBRE DE STAGIAIRES (1)

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	775	700	971	1 232	1 018	1 245	920	968	1 020	168	256	241	3 095	2 942	3 477
Femme	475	448	608	611	486	683	435	458	578	59	74	66	1 580	1 466	1 935
TOTAL	1 250	1 148	1 579	1 843	1 504	1 928	1 355	1 426	1 598	227	330	307	4 675	4 408	5 412

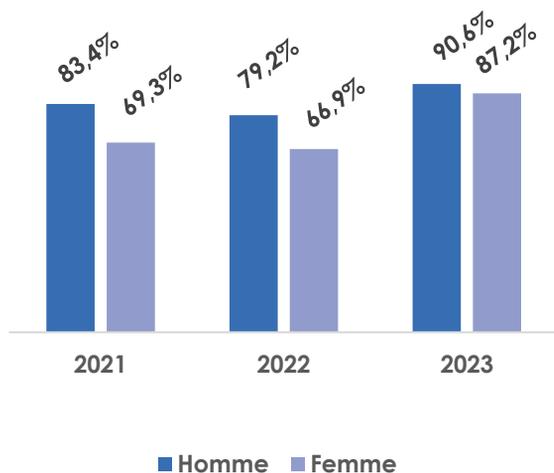
(1) Un même stagiaire peut suivre un ou plusieurs stages. Un stagiaire qui a changé de catégorie en cours d'année est compté dans les effectifs de chaque catégorie.

Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par catégorie professionnelle (1)

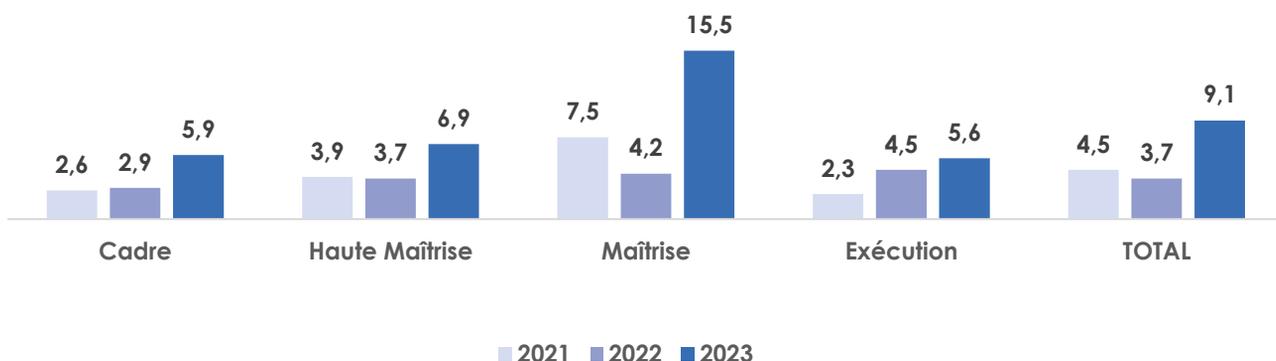


(1) Le pourcentage est calculé sur un effectif moyen par catégorie.

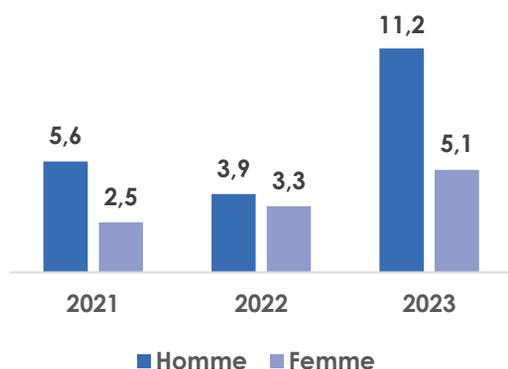
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par genre



Nombre moyen de stages par catégorie professionnelle



Nombre moyen de stages par genre



NOMBRE D'HEURES DE STAGE POUR FORMATIONS RÉMUNÉRÉES ET NON RÉMUNÉRÉES

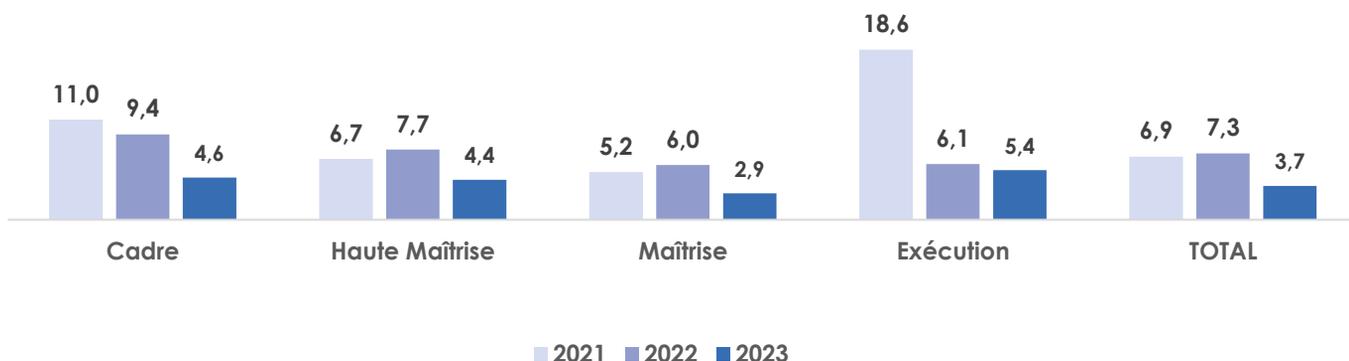
L'ensemble des formations (hors FNE) sont réalisées sur le temps de travail et correspondent à des heures rémunérées.

Répartition par type de formation

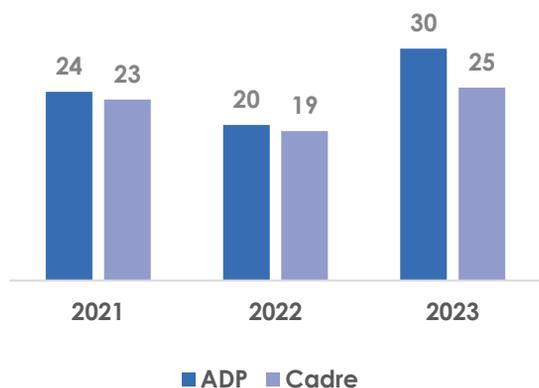
	Congé formation			Plan entreprise			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre d'heures	31 141	2 298	2 546	115 667	119 100	179 580	146 808	121 398	182 126
Part en %	21,2	1,9	1,4	78,8	98,1	98,6	100,0	100,0	100,0

Les formations des collaborateurs quittant l'entreprise dans le cadre de l'accord RCC signé en décembre 2020 sont des formations prises en charge sur le dispositif CPF, illustrant l'augmentation des heures de formation en dehors du dispositif Plan.

Nombre d'heures moyen de formation par stage et par catégorie professionnelle



Nombre d'heures moyen de formation par salarié



Nombre d'heures prévues dans le cadre du dispositif Fonds National de l'Emploi (FNE) ⁽¹⁾

	2021				2022			
	Nbre de salariés inscrits	Heures prévues	Nbre de salariés ayant suivi une formation en 2020	Heures réalisées 2020	Nbre de salariés inscrits	Heures prévues	Nbre de salariés ayant suivi une formation en 2021	Heures réalisées 2021
FNE - Formations à réaliser avant le 31/03/2022	68	5 361	59	1 244	60	4 361	58	3 322
TOTAL	68	5 361	59	1 244	60	4 361	58	3 322

(1) Dispositif mis en place en mai 2020. (Formations programmées jusqu'au 31/12/2022).

En 2022, aucun coût n'a été imputé au titre du FNE, s'agissant de poursuite ou de report de l'année 2021, les coûts ont intégralement été supportés sur l'année d'initialisation (2021).

5.2 CONGÉS FORMATION

RÉPARTITION DES HEURES DE CONGÉS FORMATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (CIF) / CPF DE TRANSITION

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Taux (en %)	17	0	0	17	20	22	67	40	56	0	40	22

Les heures de formation dans le cadre d'un CPF de transition sont faites dans le cadre des reliquats de CIF ou de CPF de transition professionnelle.

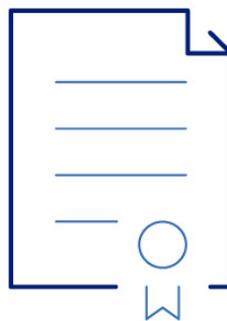
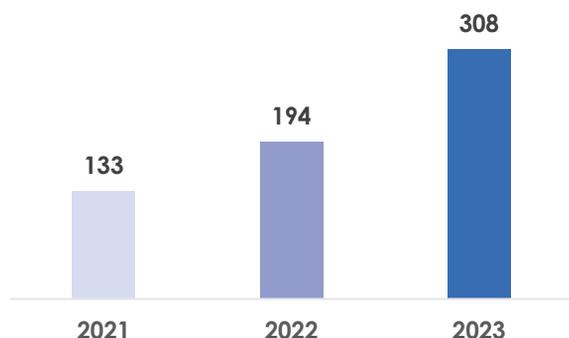
AUTRES CHIFFRES CONCERNANT LA FORMATION

	2021	2022	2023
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	5	5	9
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	0	0	0
Congés individuels de formation refusés par le FONGECIF (raison budgétaire)	2	2	2
Congés Bilans de compétences	1	1	1
Contrats d'apprentissage au 31 décembre	166	250	308
Contrats de professionnalisation au 31 décembre	6	10	18
Heures d'absences pour formation syndicale ⁽¹⁾	99	196	273

(1) Le coût de ces absences n'est pas imputé sur le budget formation.

5.3 APPRENTISSAGE

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE



6

RELATIONS PROFESSIONNELLES



ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS
18

L'entreprise accorde une importance particulière au dialogue social et favorise la négociation collective.

6.1 ACCORDS SIGNÉS EN 2023

NOMBRE, DATE DE SIGNATURE ET OBJET DES ACCORDS SIGNÉS DURANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

18 accords ont été signés au cours de l'année 2023 :

1. Avenant à durée déterminée de prorogation de l'accord collectif relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 18 novembre 2019 - 4 janvier 2023.
2. Avenant à durée déterminée de prorogation de l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 novembre 2019 - 4 janvier 2023.
3. Avenant à durée déterminée de prorogation de l'accord collectif relatif au télétravail du 18 novembre 2019 - 4 janvier 2023.
4. Accord relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année 2023 - 16 janvier 2023.
5. Accord de grilles spécifiques SSLIA 2023 - 2 février 2023.
6. Accord relatif au versement de la prime exceptionnelle de partage de la valeur 2023 - 15 mars 2023.
7. Accord relatif à la répartition des actions attribuées gratuitement au sein d'Aéroports de Paris - 21 juin 2023.
8. Avenant n°7 portant révision de l'accord relatif à la mise en place et au règlement du plan d'épargne (PEG) du groupe Aéroports de Paris - 28 juin 2023.
9. Avenant n°1 à l'accord intéressement 2022/2024 - 30 juin 2023.
10. Avenant N°3 modifiant l'accord de participation - 30 juin 2023.
11. Protocole d'accord préélectoral sur les modalités d'organisation du vote - 13 juillet 2023.
12. Accord préélectoral répartition des sièges - 13 juillet 2023.
13. Avenant n°2 à durée déterminée de prorogation de l'accord collectif relatif au télétravail du 18 novembre 2019 - 30 juin 2023.
14. Accord collectif relatif au télétravail n°3 2023/2026 - 15 juillet 2023.
15. Accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023/2026 - 18 juillet 2023.
16. Accord collectif relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap et à l'accompagnement des salariés proches aidants 2023/2026 - 21 juillet 2023.
17. Accord d'Entreprise à durée déterminée relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour les élections des membres du CSE - 24 juillet 2023.
18. Avenant n°1 Protocole d'accord préélectoral répartition des sièges - 4 octobre 2023.

6.2 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les élections de la délégation du personnel au CSE qui comprend 36 membres se sont déroulées du 16 au 21 novembre 2023.

La durée des mandats est de 4 ans.

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (SCRUTIN TOUS LES QUATRE ANS)

Participation par collège

	1er collège		2e collège		3e collège		TOTAL	
	2019	2023	2019	2023	2019	2023	2019	2023
Inscrits	515	437	4 459	3 945	1 454	1 679	6 428	6 061
Votants	281	261	3 330	2 896	1 002	1 147	4 613	4 304
Suffrages exprimés	268	246	1 002	2 817	975	1 120	2 245	4 183
Participation en %	54,56	59,73	74,68	73,41	68,91	68,31	71,76	71,01

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

Organisations	Nombre de voix		Organisations	(en %)	
	2019	2023		2019	2023
SNTA/CFDT	421	1 021	SNTA/CFDT	9,43	24,41
CFE/CGC	1 462	703	CFE/CGC	32,74	16,81
FO	374	484	FO	8,38	11,57
UNSA/SAPAP	775	-	UNSA/SAPAP	17,36	-
UNSA TRANSPORT	-	397	UNSA TRANSPORT	-	9,49
CGT	1 357	1 325	CGT	30,39	31,68
SAPAP	-	253	SAPAP	-	6,05
SUD AERIEN	76	-	SUD AERIEN	1,70	-
TOTAL	4 465	4 183	TOTAL	100,00	100,00

Appartenance syndicale des élus à l'instance CSE

Organisations	2019		2023	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
SNTA/CFDT	3	2	9	8
CFE/CGC	13	12	6	6
FO	2	3	4	4
UNSA/SAPAP	6	7	-	-
UNSA TRANSPORT	-	-	3	3
CGT	12	12	13	13
SAPAP	-	-	1	2
SUD AERIEN	0	0	-	-
TOTAL	36	36	36	36

ÉLECTIONS DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (SCRUTIN TOUS LES CINQ ANS)

Participation par catégorie

	Cadre			Autres Salariés			TOTAL		
	2009	2014	2019	2009	2014	2019	2009	2014	2019
Inscrits	1 593	1 676	1 753	9 563	7 163	5 325	11 156	8 839	7 078
Votants	720	716	893	2 901	2 545	2 960	3 621	3 261	3 853
Suffrages exprimés	710	705	864	2 833	2 496	2 832	3 543	3 201	3 696
Participation en %	45,20	42,06	50,94	30,34	34,85	55,59	32,46	36,21	54,44

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

Organisations	Nombre de voix			Organisations	(en %)		
	2009	2014	2019		2009	2014	2019
CFDT	345	229	426	CFDT	9,74	7,15	11,53
CFE/CGC	601	782	1 025	CFE/CGC	16,96	24,43	27,73
CFTC	298	0	0	CFTC	8,41	0,00	0,00
CGT	1 355	1 038	1 216	CGT	38,24	32,43	32,90
UNSA/SAPAP	509	662	663	UNSA/SAPAP	14,37	20,68	17,94
FO	435	490	366	FO	12,28	15,31	9,90
TOTAL	3 543	3 201	3 696	TOTAL	100,00	100,00	100,00

Appartenance syndicale des élus au Conseil d'Administration ADP

Organisations	2009	2014	2019
CFDT	0	0	1
CFE/CGC	1	2	2
CFTC	0	0	0
CGT	3	2	2
UNSA/SAPAP	1	1	1
FO	1	1	0
TOTAL	6	6	6

UTILISATION DES CRÉDITS D'HEURES ET ABSENCES SYNDICALES

Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

	2021	2022	2023
TOTAL	69 521	62 777	62 393

Le nombre d'heures syndicales comprend à la fois les heures imputables sur les dotations horaires et les heures passées en réunion.

Depuis 2020, ce nombre est inférieur aux années précédentes en application des nouveaux accords sur le CSE et le droit syndical signés en septembre 2019.

NOMBRE DE RÉUNIONS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2021	2022	2023
Comité Social et Economique	43	55	45
C2SCT	11	8	13
C3SCT	50	60	51 ⁽¹⁾

(1) Nombre de réunions pour les 5 C3SCT.

NOMBRE DE RÉUNIONS ANNUELLES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2021	2022	2023
Délégués syndicaux	50	70	64 ⁽¹⁾
Groupes de travail syndicats/direction	27	31	49 ⁽²⁾
Représentants du personnel au Conseil d'Administration	9	11	10 ⁽³⁾

(1) Réunions de négociation.

(2) Dont les réunions d'actualité sociale avec l'ensemble des organisations syndicales.

(3) Ce nombre correspond aux séances du Conseil d'Administration sans les comités.

FORMATIONS SYNDICALES

Répartition du nombre de bénéficiaires et du nombre de jours par organisation syndicale

	Nombre de bénéficiaires			Nombre de jours		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
CFDT	0	0	0	0	0	0
CFTC	0	0	0	0	0	0
CFE/CGC	14	55	0	6	18	0
Stages de formation économique, sociale et syndicale	25	28	57	16	4	27
FO	0	0	11	0	0	2
UNSA/SAPAP	9	8	11	3	2	5
UNSA TRANSPORT		4	1		3	3
SUD AÉRIEN	0	1	1	0	1	2
TOTAL	48	96	81	25	28	39

6.3 INFORMATION ET COMMUNICATION

PROCÉDURES D'ACCUEIL

Accueil des stagiaires, alternants et nouveaux collaborateurs

Un programme d'Onboarding (accueil et intégration) des nouveaux embauchés en CDI, est déployé depuis la fin de l'année 2021 afin d'accompagner chaque nouveau salarié au sein de l'entreprise, de l'annonce de son embauche à la pleine prise de ses fonctions.

Le parcours se compose de différentes briques : message de bienvenue avant le premier jour d'arrivée dans l'entreprise, accès à une plateforme d'accueil digitale regroupant des informations pratiques et éléments clés sur l'entreprise, matinée d'intégration en présence du PDG, d'un membre du COMEX, avec des ateliers thématiques en petits groupes (Parcours professionnels et formation, Rémunération et avantages sociaux, Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, Engagement citoyen), visites guidées des plateformes, webinaires thématiques sur les enjeux du groupe et du modèle aéroportuaire, et programme de parrainage avec des parrains et marraines volontaires au sein du Groupe ADP.

Ce dispositif complète l'accompagnement effectué par le RRH et le manager du collaborateur nouvellement embauché.

A l'instar des nouveaux embauchés, un dispositif dédié aux alternants est prévu chaque année afin d'accompagner leurs premiers pas au sein de l'entreprise : une plateforme d'accueil digitale, un séminaire d'intégration d'une journée pour s'acculturer sur le groupe et tisser son premier réseau avec la communauté des alternants. A l'occasion de cet évènement, les nouveaux alternants ont participé à un atelier "La fresque du climat", une animation collective pour comprendre les causes et les conséquences du dérèglement climatique, et partager les actions les plus efficaces à mettre en place au niveau individuel comme au niveau de l'entreprise. L'accord sur le télétravail permet aussi aux alternants et aux stagiaires de plus de 2 mois, de s'adapter aux nouveaux modes de travail de l'entreprise, tout en respectant leur rythme, la continuité pédagogique et l'accompagnement par leur tuteur. Un réseau social interne qui leur est réservé permet à cette jeune communauté d'échanger leurs idées, de partager leurs projets, de répondre à leurs interrogations et de les impliquer au sein de l'organisation.

PROCÉDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE

Support	Périodicité	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution
Intranet – News, interviews, vidéos, reportage, etc.	Variable	x	x	x	x
Les actus RH et annexes au bulletin de paie	Mensuel	x	x	x	x
Connexions Info (ex Infodif) – Outlook	1 à 2 par semaine	x	x	x	x
Rapport d'activité et de Développement Durable	1/an	x	à la demande		
Plan stratégique 2025 Pioneers	Variable	x	x	x	x
Documentation et espaces projets digitalisés : GEPP, rémunération, RCC, PACT, etc.	Variable	x	x	x	x
Portail RH	Permanent	x	x	x	x
Intranet – Extraits de presse	Quotidienne	x	x	x	x
Réseau social d'entreprise Viva Engage (Ex Yammer)	Permanent	x	x	x	x
Foire aux questions spécifique période Covid : sanitaire, activité partielle, télétravail... en support Intranet et Viva Engage	Permanent	x	x	x	x
Newsletter #Restonsconnectés	Hebdomadaire	x	x	x	x
Panneaux d'affichage administratif	Permanent	x	x	x	x
Notes de service	Variable	x	x	x	x
Espace Teams Onboarding	Variable	x	x	x	x

SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

L'entretien annuel et l'entretien professionnel sont des moments privilégiés entre collaborateur et manager pour échanger sur la tenue du poste, l'évolution des métiers, le parcours et les projets de mobilité.

Chaque entretien répond à un objectif bien déterminé, c'est pourquoi les supports ont été adaptés.

Tous les ans, l'entretien annuel vise à évaluer la maîtrise du poste, à reconnaître et valoriser la contribution du collaborateur sur l'année qui vient de s'écouler en identifiant si nécessaire les besoins en termes d'accompagnement, de formation. Il est à noter qu'a été ajouté dans l'entretien annuel 2024, un temps d'échange sur les sujets éthiques et compliance afin de répondre aux préconisations de la Banque Mondiale en la matière.

Conformément à notre accord de Gestion des Emplois et des Parcours professionnels signé en 2022, tous les 3 ans au maximum, chaque collaborateur doit également rencontrer son manager pour évoquer son parcours et son projet professionnel. C'est l'objet de l'entretien professionnel. Il permet au collaborateur de faire un point sur son parcours en termes de carrière, formation, progression salariale et de s'interroger sur son projet professionnel.

Indépendamment de ces entretiens, conformément à nos obligations légales, les collaborateurs revenant d'une longue absence sont reçus par leur manager dans le mois suivant leur retour afin d'échanger sur le poste, leur projet professionnel et les accompagnements éventuels à mettre en place en termes de formation et d'organisation du travail notamment. Un formulaire d'entretien de reprise d'activité a été mis en place en 2022 à cet effet.

Par ailleurs, au-delà des échanges réguliers avec son encadrement, tout salarié peut solliciter un entretien avec son Responsable Ressources Humaines ou une Assistante Sociale pour tout motif personnel (familial, logement, problème social, formation, retraite, etc.).

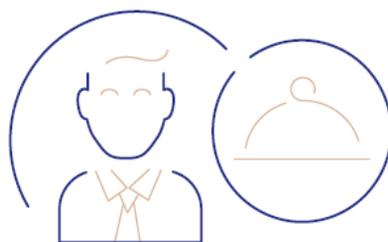
6.4 DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Procédures	2021	2022	2023
Recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année	3	0	0 ⁽¹⁾
Instances judiciaires engagées dans l'année avec mise en cause de l'entreprise	15	19	33
Mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année	0	2	0

(1) Sous réserve de l'existence d'éléments non connus de DJA.

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES



PRIX DU REPAS
3,60 €

10 prêts au titre de l'aide au logement travaux et accession ont été accordés en 2023.

33 nouveaux logements dans les programmes locatifs sont occupés par des salariés d'Aéroports de Paris.

452 219 repas ont été servis aux salariés d'Aéroports de Paris dans les 7 restaurants gérés par le Comité Social et Economique.

Le montant de la subvention versée au Comité Social et Economique pour les activités socioculturelles s'est élevé à 11,6 millions d'euros.

7.1 ACTIVITÉS SOCIALES

LOGEMENT

Entreprise soumise à la PEEC (Participation des Employeurs à l'Effort de Construction) pour un montant de 1,57 million d'euros utilisés au bénéfice des salariés pour la réservation de logements locatifs et de prêts accession à la propriété.

Réservations de logements dans les programmes locatifs

	2021	2022	2023
Nouveaux logements occupés par des salariés ADP	10	8	33
Logements occupés au 31 décembre	1 703	1 711	1 739

Aides pour le financement de l'acquisition ou de l'amélioration du logement

Des prêts d'un montant maximum de 30 000€ au taux d'intérêt de 1% remboursables au maximum en 25 ans sont accordés aux salariés par Action Logement.

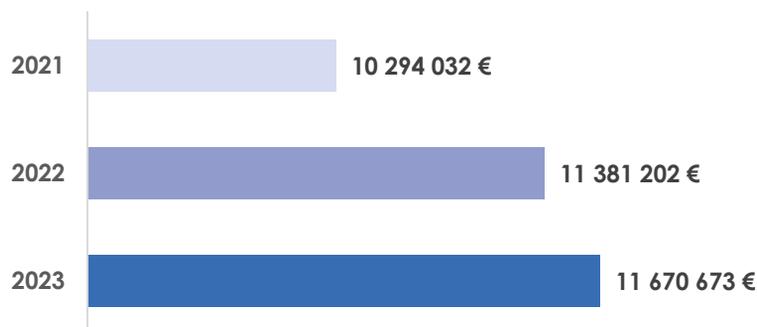
Les salariés ne pouvant bénéficier du 1% logement, leur demande ne correspondant pas aux critères de la réglementation, peuvent toutefois bénéficier de prêts travaux au taux de 1,5% dont le montant est de 10 000 euros.

Montant total des dépenses au titre de l'aide au logement du personnel

	2021	2022	2023
Souscriptions de logements	0,20	0,14	0,50
Action logement	0,24	0,20	0,20
Prêts accordés	0,00	0,00	0,00
Hors Action Logement	0,00	0,00	0,00
Prêts PASS (travaux, mobilité...)	0,08	0,06	0,04
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)	0,52	0,40	0,74

Les prêts PASS, hors Action Logement viennent en complément de la PEEC.

BUDGET DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (ACTIVITÉS SOCIALES, CULTURELLES ET SPORTIVES)



La subvention versée au Comité Social et Économique comprend :

- ◆ La subvention aux activités sociales, culturelles et sportives qui représente 1,65% de la Masse Salariale Brute Imposable (MSBI), soit 6 137 817 € comptabilisés en 2023 ;
- ◆ La subvention légale de 0,22% de la MSBI pour le fonctionnement, soit 818 376 € en 2023 ;
- ◆ Les contributions complémentaires pour un montant de 2 132 549 € en 2023, correspondant à la prise en charge d'autres dépenses ;
- ◆ La mutuelle retraités pour un montant de 2 581 931 € en 2023.

RESTAURANTS DU PERSONNEL

Nombre de restaurants mis à la disposition du personnel

	2021	2022	2023
Paris-Orly ⁽⁴⁾	5	5	4
Paris-Charles de Gaulle ⁽¹⁾	6	7	5 ⁽²⁾
Paris-Le Bourget	0	0	1 ⁽³⁾
Paris Grenelle SOGERES	0	0	1
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	11	12	11

(1) Concernant le siège, une cafétéria est ouverte de 7h30 à 14h30 avec une offre de restauration rapide.

(2) Fermeture du RCS2 (Compass) en 2021 à Paris-Charles de Gaulle, repris par le CSE en 2022.

(3) Ouverture du Spirit à Paris-Le Bourget (CSE) le 19/09/2023.

(4) Concernant Orlytech, une cafétéria est ouverte de 11h45 à 13h45 avec une offre de restauration rapide.

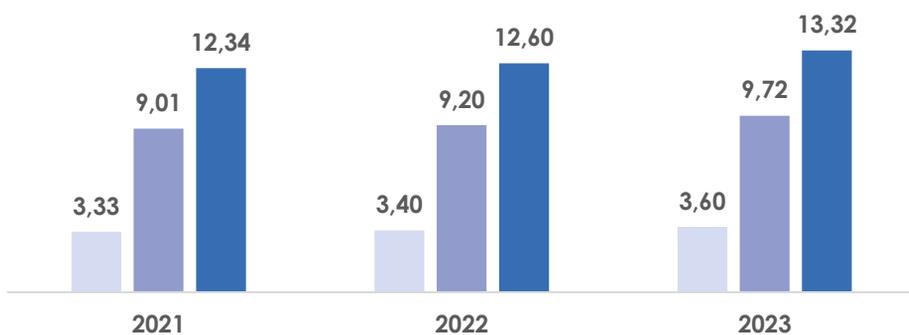
Restaurants gérés par le Comité Social et Économique

	2021	2022	2023
Paris-Orly	3	3	3
Paris-Charles de Gaulle	2	3	3
Paris-Le Bourget	0	0	1
TOTAL	5	6	7

Nombre total annuel de repas servis dans les restaurants gérés par le Comité Social et Économique ⁽¹⁾

	2021	2022	2023
Paris-Orly	179 408	203 131	248 843
dont salariés Aéroports de Paris	121 782	136 519	175 879
Paris-Charles de Gaulle	145 256	198 314	196 914
dont salariés Aéroports de Paris	94 871	149 155	162 814
Paris-Le Bourget	0	0	6 462
dont salariés Aéroports de Paris	0	0	3 546
TOTAL	324 664	401 445	452 219
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	216 653	285 674	342 239

(1) Données issues du système d'information de facturation individuelle des salariés.

Prix du repas Aéroports de Paris (en euros) dans les restaurants gérés par le Comité Social et Économique ⁽¹⁾

■ Prix du repas

■ Montant de la subvention restaurant accordée au CSE pour les salariés d'Aéroports de Paris

■ Prix total du repas



(1) Prix par repas payé au CSE (part salariale et part employeur uniquement).

Restaurants gérés par un concessionnaire

	2021	2022	2023
Paris-Orly	2	2	1
Paris-Charles de Gaulle	4	3	2
Paris Grenelle SOGERES	0	0	1
Paris-Le Bourget	0	0	0
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	6	5	4

Nombre total annuel de repas servis dans les restaurants gérés par un concessionnaire

	2021	2022	2023
Paris-Orly	19 370	18 893	86 523
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	<i>13 870</i>	<i>13 645</i>	<i>18 100</i>
Paris-Charles de Gaulle ⁽¹⁾	210 601	222 645	453 668
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	<i>61 826</i>	<i>39 725</i>	<i>103 318</i>
Paris Grenelle SOGERES	0	0	1 388
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1 388</i>
TOTAL	229 971	241 538	541 579
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	75 696	53 370	122 806

(1) Un restaurant géré par COMPASS.

Les restaurants gérés par le CSE d'Air France facturent directement les administrations et entreprises qui les fréquentent.

De ce fait, seuls les chiffres de fréquentation des salariés Aéroports de Paris sont indiqués.

	2021	2022	2023
Paris-Orly	8 013	13 503	18 100
Paris-Charles de Gaulle	34 015	40 845	50 838

7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES (EN MILLIONS D'EUROS)

	2021	2022	2023
Assurances complémentaires (prévoyance) ⁽¹⁾	4,99	4,39	4,83
Régime obligatoire de couverture santé ⁽²⁾	5,59	6,70	7,37
Régimes retraites supplémentaires ⁽³⁾	3,15	1,97	0,00
Retraites complémentaires ⁽⁴⁾	30,60	33,49	33,54
Coût réel de la participation aux cotisations des mutuelles (retraités groupe fermé)	2,80	2,69	2,60

(1) Régime de prévoyance AXA / CHUBB.

(2) Couverture santé Mutuelle des actifs global (Humanis).

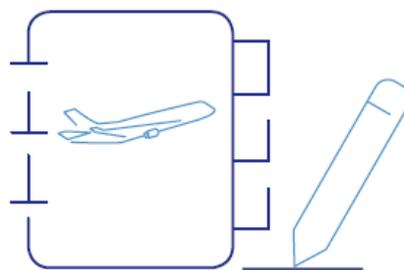
(3) Retraites supplémentaires art. 83 (CNP).

(4) Cotisations AGIRC ARRCO.



8

INDEX DES INDICATEURS PRÉVUS PAR L'ACCORD CSE DU 09/09/2019



1

EMPLOI**4**

1.1	Effectif au 31 décembre 2023	5
1.2	Travailleurs extérieurs	14
1.3	Embauches en CDI et CDD	15
1.4	Départs CDI et CDD	16
1.5	Promotions	18
1.6	Chômage partiel	18
1.7	Evolution de l'emploi des personnes en situation de handicap	19
1.8	Absentéisme	20

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES**22**

2.1	Mode de calcul des rémunérations	23
2.2	Hiérarchie des rémunérations	23
2.3	Montant des rémunérations	23
2.4	Charges accessoires	26
2.5	Charge salariale globale	27
2.6	Participation financière des salariés	27

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**29**

3.1	Accidents de travail et de trajet	30
3.2	Répartition en % des accidents de travail avec arrêt par motif	31
3.3	Maladies professionnelles	32
3.4	Dépenses en matière de sécurité	32

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**34**

4.1	Durée et aménagement du temps de travail	35
4.2	Organisation du travail	38
4.3	Conditions physiques de travail	38
4.4	Transformation de l'organisation du travail	39
4.5	Dépenses d'amélioration des conditions de travail	40
4.6	Médecine du travail	40
4.7	Travailleurs inaptes	40

5

FORMATION**41**

5.1	Formation professionnelle continue	42
5.2	Congés formation	46
5.3	Apprentissage	46

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES**47**

6.1	Accords signés en 2023	48
6.2	Représentants du personnel et délégués syndicaux	49
6.3	Information et communication	52
6.4	Différends concernant l'application du droit du travail	54

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES**55**

7.1	Activités sociales	56
7.2	Autres charges sociales	60

Le bilan social 2023 d'Aéroports de Paris a été élaboré en application de l'accord du Comité Social et Economique du 09/09/2019.

Ce bilan social peut être envoyé et les informations complémentaires éventuelles sur son contenu demandées à la Direction des Ressources Humaines

1, rue de France – BP 81007 – 95931 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX

Société anonyme au capital de 296 881 806 euros – SIREN 552 016 628 RCS Bobigny
N° TVA intracommunautaire FR 33 552 016 628

Siège social : 1, rue de France – BP 81007 – 95931 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER