GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

BILAN SOCIAL 2021

AÉROPORTS DE PARIS SA

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2021
Page 3

1

EMPLOI
Page 4

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES
Page 20

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Page 27

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL
Page 32

5

FORMATION
Page 39

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES
Page 45

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES
Page 52

8

INDEX DES INDICATEURS PRÉVUS PAR L'ACCORD CSE DU 09/09/2019
Page 58

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2021

L'année 2020 nous a fait basculer dans une crise sanitaire sans précédent, nous faisant perdre nos repères et nous obligeant à nous adapter aux contraintes et évolutions incessantes. En 2021, l'entreprise et l'ensemble des collaborateurs ont fait preuve d'une grande résilience assurant la continuité de nos activités et l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Ainsi, l'année sociale 2021 aura été l'année de la transformation pour adapter nos organisations aux efforts rendus nécessaires par la crise mais aussi celle de la solidarité pour accompagner chacun des collaborateurs :

- Transformation des organisations avec notamment la mise en œuvre de l'accord de la rupture conventionnelle collective mais aussi la refonte des organisations de l'ensemble des directions quelles qu'elles soient ;

- Solidarité avec d'une part l'engagement de l'entreprise de trouver des solutions adaptées dans le temps pour chacun des collaborateurs dont le poste serait supprimé dans le cadre des nouvelles organisations, et d'autre part celle des collaborateurs qui ont accepté de revoir les modalités de leur rémunération à la baisse.

Ces changements, rendus nécessaires par la crise, sont mis en œuvre depuis maintenant plusieurs mois. Ils sont vécus de manière différente par chacun d'entre nous et mettent l'entreprise devant un défi que nous devons relever collectivement : accompagner au mieux l'ensemble des collaborateurs et managers dans l'appropriation de ce nouvel environnement de travail tout en maintenant et améliorant notamment notre qualité de service.

L'année 2022 sera l'opportunité de contribuer au renforcement des compétences de l'entreprise à travers le développement de notre politique formation d'une part, et l'intégration de nouveaux collaborateurs d'autre part. Ces deux chantiers constituent un enjeu fondamental pour notre entreprise, d'autant plus dans un environnement qui ne retrouvera pas une certaine stabilité avant plusieurs mois.

Enfin, l'entreprise continuera de renforcer sa politique de santé, sécurité et conditions de travail. Sur ce sujet, l'année 2021 marque, malgré le contexte, une amélioration de ses résultats en matière notamment de taux de fréquence et de gravité. Toutefois rien n'est jamais acquis en la matière, et il appartient à chacun d'entre-nous de maintenir les efforts faits au quotidien pour continuer à améliorer nos pratiques.

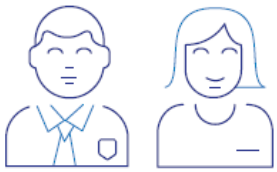
Je vous souhaite une agréable lecture du présent bilan social 2021.

Laurent GASSE

Directeur des ressources humaines du Groupe ADP

1

EMPLOI



EFFECTIF GÉRÉ
5 993 salariés

L'effectif géré au 31 décembre 2021, contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, est de 5 993 salariés.

Tous contrats confondus, l'effectif au 31 décembre est de 6 165 salariés (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les femmes représentent 38,1 % de l'effectif global.

L'entreprise a recruté 155 salariés en contrat à durée indéterminée en 2021.

276 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2021.

Les salariés ont été placés en chômage partiel du 1er janvier au 30 juin 2021, avec un taux moyen de chômage de 43,7%.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), 1 150 salariés ont quitté leurs fonctions chez Aéroports de Paris, dont 785 toujours dans les effectifs au 31/12/2021 (en CET, en préavis, ou en congé de reclassement, ...).

1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2021

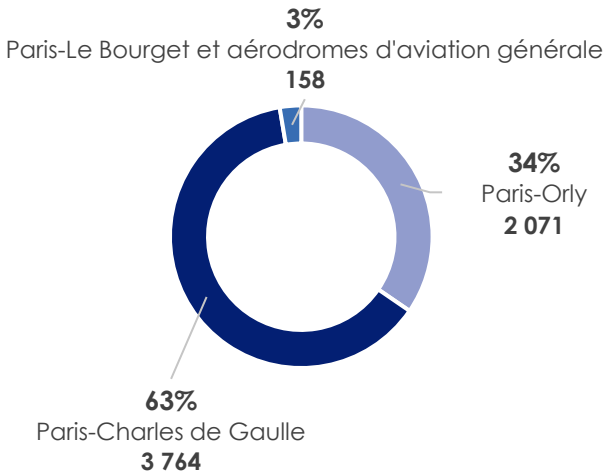
EFFECTIF GÉRÉ : 5 993 (1)

L'effectif géré au 31 décembre 2021 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 2021, hors suspensions de contrats, est de 5 421 salariés (572 contrats suspendus).

(1) Dont 785 en RCC.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

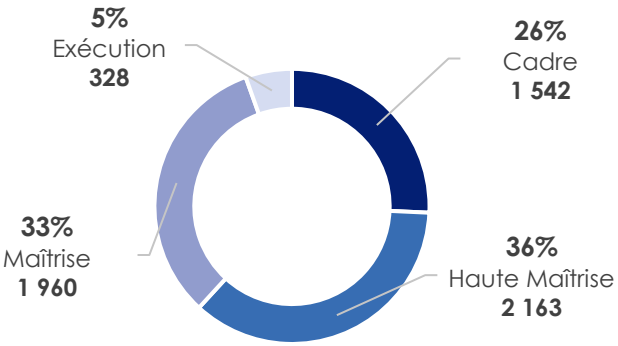


1 038 salariés sont basés au siège localisé à Paris-Charles de Gaulle, contre 445 en 2020.

La proportion des salariés travaillant à Paris-Orly est en baisse par rapport à 2020 (-17,9%). C'est également le cas pour Paris-Le Bourget (-6%) et les aérodromes d'aviation générale (-11,1%).

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 PROFESSIONNELLE



L'évolution structurelle des effectifs se poursuit avec une décroissance des effectifs, notamment due aux départs en Rupture Conventionnelle Collective initiés en 2021.

1 EMPLOI

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Paris-Orly	748	722	612	918	904	757	786	762	603	138	133	99	2 590	2 521	2 071
Paris-Charles de Gaulle	776	835	904	1 293	1 289	1 358	1 351	1 308	1 283	261	250	219	3 681	3 682	3 764
Paris-Le Bourget	27	27	26	51	46	44	61	60	55	1	1	1	140	134	126
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0	4	4	4	11	21	19	21	11	9	36	36	32
TOTAL	**1 551**	**1 584**	**1 542**	**2 266**	**2 243**	**2 163**	**2 209**	**2 151**	**1 960**	**421**	**395**	**328**	**6 447**	**6 373**	**5 993** (1)

(1) Dont 785 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.

3 764
Salariés travaillent sur le site de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle

2 071
Salariés travaillent sur le site de l'aéroport Paris-Orly

EFFECTIF CDI ET CDD PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
CDI	1 543	1 582	1 542	2 263	2 241	2 159	2 209	2 151	1 960	419	394	325	6 434	6 368	5 986
CDD	8	2	0	3	2	4	0	0	0	2	1	3	13	5	7
TOTAL	**1 551**	**1 584**	**1 542**	**2 266**	**2 243**	**2 163**	**2 209**	**2 151**	**1 960**	**421**	**395**	**328**	**6 447**	**6 373**	**5 993** (1)

(1) Dont 785 en RCC.

L'effectif en CDI est en baisse de 6,0% par rapport à 2020.

L'entreprise fait appel aux CDD de manière très limitée pour pourvoir des remplacements temporaires ou des surcroîts 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.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NATIONALITÉ AU 31 DÉCEMBRE

	2019	2020	2021
Nombre de salariés français	6 307	6 225	5 846
Nombre de salariés étrangers	140	148	147
TOTAL	**6 447**	**6 373**	**5 993**

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

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
DÉVELOPPEMENT	**290**	**294**	**258**	**139**	**136**	**110**	**75**	**74**	**61**	**0**	**2**	**2**	**504**	**506**	**431**
Commercialisation	37	40	35	52	49	40	15	13	17	0	1	1	**104**	**103**	**93**
Communication	52	47	43	34	32	23	0	0	0	0	0	0	**86**	**79**	**66**
Immobilier	33	36	30	11	11	9	14	13	10	0	0	0	**58**	**60**	**49**
Marketing Développement	100	99	75	26	28	26	1	5	1	0	1	1	**127**	**133**	**103**
Relations Institutionnelles & Territoriales	41	44	42	16	16	12	45	43	33	0	0	0	**102**	**103**	**87**
Top Management	11	12	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**11**	**12**	**14**
Performance Environnement Energie et RSE	16	16	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**16**	**16**	**19**
OPÉRATIONS	**179**	**198**	**188**	**1 031**	**1 039**	**950**	**1 000**	**968**	**748**	**181**	**168**	**116**	**2 391**	**2 373**	**2 002**
Maintenance/Propriétaire	63	66	58	482	478	464	452	433	327	26	20	13	**1 023**	**997**	**862**
Opérations Aéroportuaires	107	125	122	338	362	308	540	529	417	155	148	103	**1 140**	**1 164**	**950**
Opérations et Maintenance Informatique	3	2	3	149	141	120	8	6	4	0	0	0	**160**	**149**	**127**
Énergie	6	5	5	62	58	58	0	0	0	0	0	0	**68**	**63**	**63**
PROJETS TECHNIQUES	**570**	**569**	**494**	**421**	**420**	**329**	**85**	**86**	**65**	**0**	**0**	**0**	**1 076**	**1 075**	**888**
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage/Maîtrise d'Ouvrage Déléguée	170	166	127	48	54	40	0	0	0	0	0	0	**218**	**220**	**167**
Ingénierie Maîtrise d'œuvre Bâtiment/Infrastructure	222	220	197	257	248	192	75	77	59	0	0	0	**554**	**545**	**448**
Ingénierie Informatique	158	163	150	73	76	62	1	1	1	0	0	0	**232**	**240**	**213**
Laboratoire	20	20	20	43	42	35	9	8	5	0	0	0	**72**	**70**	**60**
SUPPORT	**293**	**308**	**270**	**408**	**402**	**330**	**424**	**406**	**273**	**66**	**63**	**46**	**1 191**	**1 179**	**919**
Achats - Approvisionnements	42	40	30	59	61	50	12	7	4	0	0	0	**113**	**108**	**84**
Administration Affaires Générales	15	12	15	111	105	76	223	215	147	50	50	38	**399**	**382**	**276**
Comptabilités & Facturation	21	19	17	18	19	19	16	16	10	0	0	0	**55**	**54**	**46**
Finances, Gestion et Stratégie	117	137	122	33	29	21	2	0	0	0	0	0	**152**	**166**	**143**
Logistique/Transport	7	6	5	23	24	25	73	70	42	16	13	8	**119**	**113**	**80**
Ressources Humaines	76	80	70	129	129	112	55	55	43	0	0	0	**260**	**264**	**225**
Administration des ventes	4	3	2	21	22	17	18	18	10	0	0	0	**43**	**43**	**29**
Environnement de Travail	11	11	9	14	13	10	25	25	17	0	0	0	**50**	**49**	**36**
MAÎTRISE DES RISQUES	**169**	**168**	**154**	**261**	**242**	**205**	**611**	**610**	**581**	**165**	**158**	**133**	**1 206**	**1 178**	**1 073**
Audit Contrôle Interne Management des Risques	67	57	44	32	32	27	1	1	1	0	0	0	**100**	**90**	**72**
Juridique	45	47	44	3	2	1	0	0	0	0	0	0	**48**	**49**	**45**
Médical	4	4	3	37	37	37	18	17	18	2	2	1	**61**	**60**	**59**
Prévention des Risques Professionnels	6	6	5	29	28	23	0	0	0	0	0	0	**35**	**34**	**28**
Sécurité	19	23	25	84	69	61	379	381	377	163	156	132	**645**	**629**	**595**
Sûreté	28	31	33	76	74	56	213	211	185	0	0	0	**317**	**316**	**274**
AUTRES (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	**50**	**47**	**178**	**6**	**4**	**239**	**14**	**7**	**232**	**9**	**4**	**31**	**79**	**62**	**680**
TOTAL	**1 551**	**1 584**	**1 542**	**2 266**	**2 243**	**2 163**	**2 209**	**2 151**	**1 960**	**421**	**395**	**328**	**6 447**	**6 373**	**5 993** (1)

(1) Dont 785 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.

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

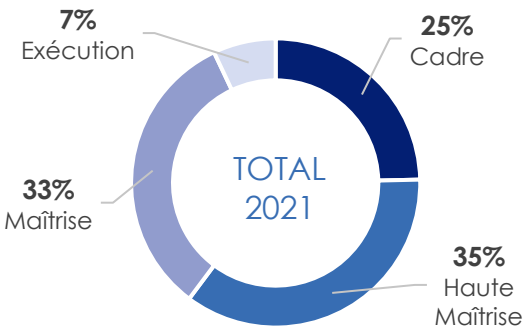
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Effectif en CDI	1 422	1 531	1 416	2 201	2 225	2 044	2 163	2 099	1 885	393	378	327	6 180	6 233	5 672
Évolution en %	*4,3*	*7,6*	*-7,5*	*0,5*	*1,1*	*-8,1*	*-3,0*	*-3,0*	*-10,2*	*-15,0*	*-3,6*	*-13,7*	*-1,1*	*0,9*	*-9,0*
Effectif en CDD	6	5	1	0	3	3	0	0	0	3	1	5	10	9	9
Évolution en %	*312,9*	*-12,8*	*-81,5*	*-62,3*	*495,7*	*-3,4*	*-78,8*	*-100,0*	*-*	*20,0*	*-74,6*	*519,1*	*66,3*	*-7,4*	*-5,9*
Autres contrats [2]	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	106	97	72	106	97	72
Évolution en %	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*8,3*	*-8,6*	*-25,4*	*8,3*	*-8,6*	*-25,4*
Effectif total	**1 429**	**1 536**	**1 417**	**2 202**	**2 228**	**2 047**	**2 163**	**2 099**	**1 885**	**501**	**476**	**403**	**6 295**	**6 338**	**5 752**
Évolution en %	**4,7**	**7,5**	**-7,8**	**0,5**	**1,2**	**-8,1**	**-3,0**	**-3,0**	**-10,2**	**-10,8**	**-5,1**	**-15,2**	**-0,8**	**0,7**	**-9,2**

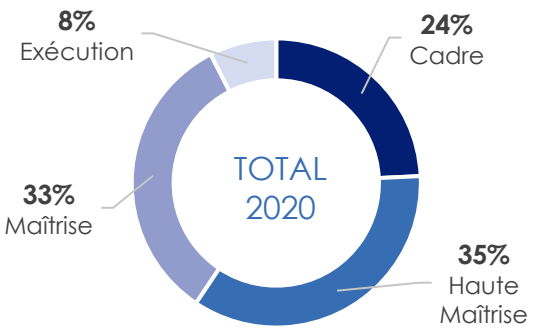
(1) Équivalent Temps Plein.

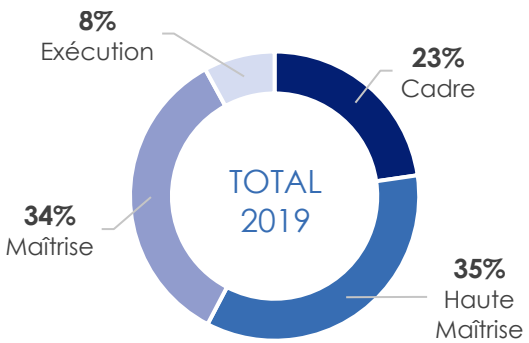
(2) Les autres contrats correspondent aux apprentis et aux contrats de professionnalisation.

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'EFFECTIF PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Homme	973	983	964	1 440	1 421	1 356	1 330	1 300	1 180	283	262	212	4 026	3 966	3 712
Femme	578	601	578	826	822	807	879	851	780	138	133	116	2 421	2 407	2 281
TOTAL	**1 551**	**1 584**	**1 542**	**2 266**	**2 243**	**2 163**	**2 209**	**2 151**	**1 960**	**421**	**395**	**328**	**6 447**	**6 373**	**5 993** (1)

(1) Dont 785 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.

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

	2019	**2020**	**2021**
Cadre	37,3	37,9	37,5
Haute Maîtrise	36,5	36,6	37,3
Maîtrise	39,8	39,6	39,8
Exécution	32,8	33,7	35,4
TOTAL	**37,6**	**37,8**	**38,1**

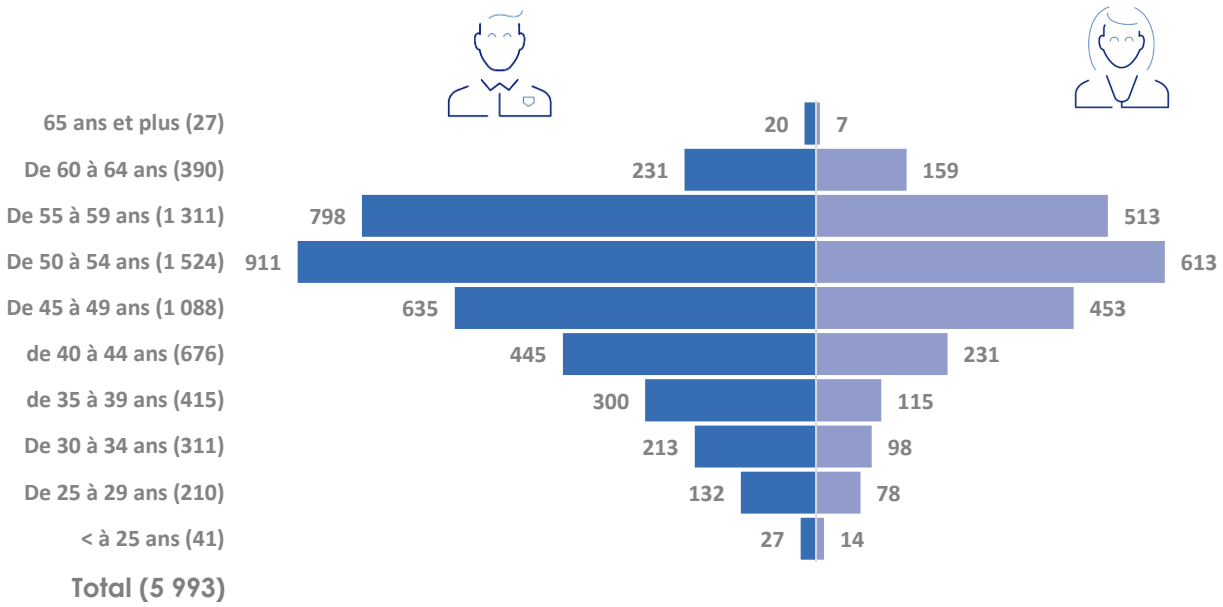
2 281
Femmes salariées

Le taux de féminisation est en légère hausse par rapport à 2020, avec une progression principalement pour les catégories haute maîtrise et exécution.

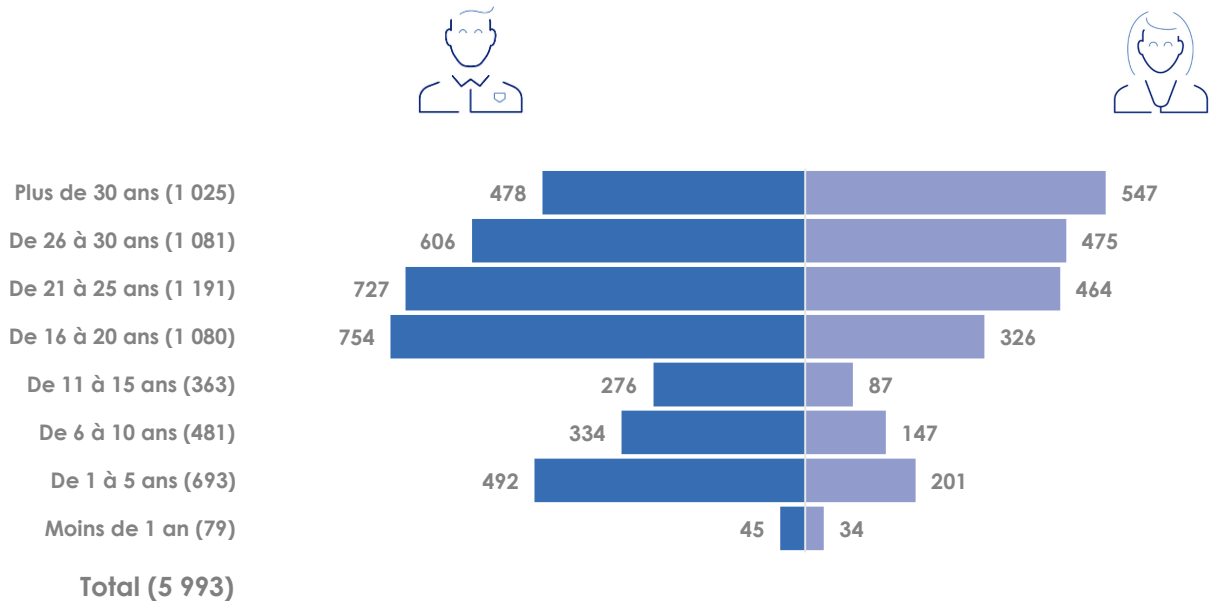
Compte tenu de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), la comparaison avec les exercices passés n'est pas pertinente.

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



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



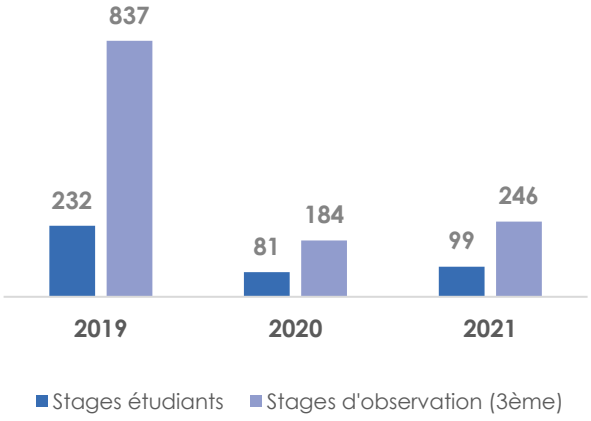
55% de l'effectif géré au 31/12/2021 a plus de 20 ans d'ancienneté.

EFFECTIF PRÉSENT AUTRES CONTRATS AU 31 DÉCEMBRE

	2019	2020	2021
Contrat d'Apprentissage	195	129	166
Contrat de Professionnalisation	31	11	6
TOTAL	**226**	**140**	**172**

Malgré la chute d'activité, Aéroports de Paris a recruté 131 apprentis et contrats de professionnalisation en 2021.

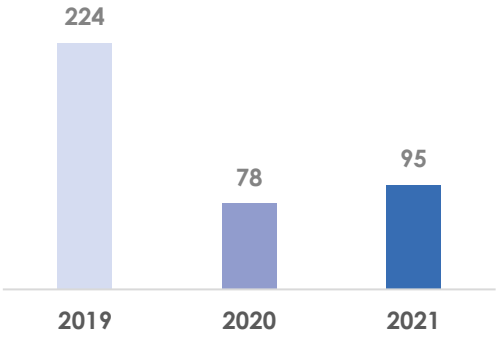
NOMBRE DE STAGES



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

Comparé à 2020 le nombre de stages étudiants a augmenté de 22% et les stages d'observation de 3ème de 34%.

NOMBRE DE STAGIAIRES (1)



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

Cette augmentation progressive s'explique par la reprise d'activité des maîtres de stage et la réouverture au public des Maisons de l'Environnement à compter de l'été 2021, ce qui a permis d'accueillir à nouveau les étudiants et collégiens dans de bonnes conditions.

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

NOMBRE DE TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

	Directions fonctionnelles			Direction Engineering and Capital Projects (1)			Directions Aéroportuaires			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	12	5	1	43	28	5	57	17	7	112	51	13
Moyenne mensuelle par intérimaire en nombre de jours	18	18	17	20	20	19	14	11	8	51	49	44

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

Nombre total d'intérimaires cumulé sur l'année : 44.

En raison de la crise sanitaire et de la baisse d'activité, le nombre d'intérimaires a été réduit.

NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS AU 31 DÉCEMBRE

	2019	2020	2021
Nombre de salariés de l'entreprise détachés	53	45	44 (1)
Nombre de salariés détachés accueillis	2	2	2

(1) Sur les 44 salariés : 12 sont détachés à ADP Ingénierie, 18 à ADP International, 1 à EXTIME F&B Paris, 3 à GMR, 4 à Hub One, 4 à TAV, 2 au CSE d'ADP.

1.3 EMBAUCHES EN CDI ET CDD

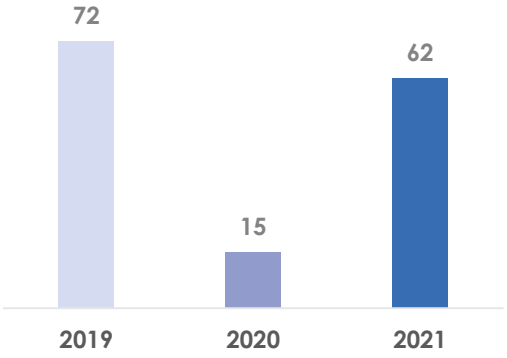
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Contrats CDI	141	112	114	39	20	20	41	15	15	51	18	6	272	165	155
Contrats CDD	9	4	1	3	1	6	1	0	0	25	3	33	38	8	40
TOTAL EMBAUCHES	**150**	**116**	**115**	**42**	**21**	**26**	**42**	**15**	**15**	**76**	**21**	**39**	**310**	**173**	**195**
Dont salariés de moins de 25 ans	19	8	18	0	0	4	15	1	4	38	6	36	72	15	62

Parmi les 155 recrutements en CDI, 49 proviennent des reclassements à la suite de la fermeture de la filiale ADP Ingénierie et 4 proviennent des reclassements à la suite du PSE de la filiale SDA.

Les 40 CDD ont principalement permis le renfort des équipes opérationnelles pour le pic d'activité de l'été.

NOMBRE DES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS



1.4 DÉPARTS CDI ET CDD

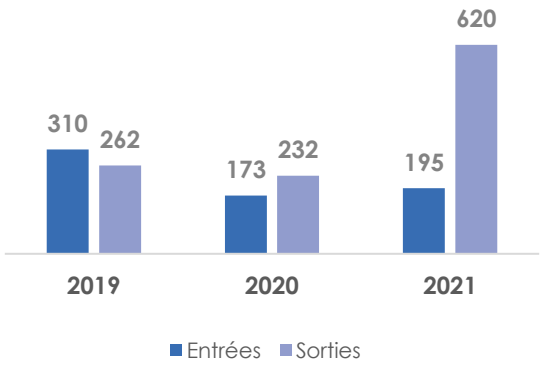
RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Démission	17	32	58	6	10	15	5	4	16	0	2	4	28	48	93
Licenciement pour cause économique	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Licenciement pour autres causes	6	6	3	8	7	7	12	10	18	3	3	6	29	26	34
Rupture conventionnelle (individuelle)	15	9	1	13	5	0	6	2	0	3	3	0	37	19	1
Rupture amiable congé mobilité	-	4	1	-	2	2	-	1	1	-	0	1	-	7	5
Fin de CDD	6	7	0	0	2	3	2	0	0	25	4	31	33	13	34
Départ période d'essai	6	2	4	1	2	1	0	1	1	2	0	0	9	5	6
Pré-retraite y compris PDV	0	0	0	0	2	0	2	3	3	0	0	0	2	5	3
Retraite y compris PDV	28	19	12	41	34	3	41	36	9	8	5	1	118	94	25
Rupture Conventionnelle Collective	-	-	120	-	-	140	-	-	141	-	-	13	-	-	414
Décès	1	3	0	3	5	1	2	6	2	0	1	2	6	15	5
TOTAL	**79**	**82**	**199**	**72**	**69**	**172**	**70**	**63**	**191**	**41**	**18**	**58**	**262**	**232**	**620**

Sur les 1 150 salariés concernés par la RCC :

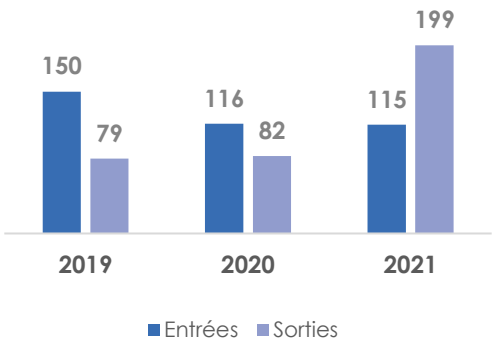
- 2 sont comptabilisés dans les décès 2021,
- 414 sont des départs 2021 (dont 51 salariés partis le 31/12/2021 mais comptabilisés dans l'effectif géré de 5 993)
- 734 salariés sont dans le dispositif au 01/01/2022 (785 au 31/12/2021, dont les 51 partis le 31/12).

ENTRÉES ET SORTIES POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

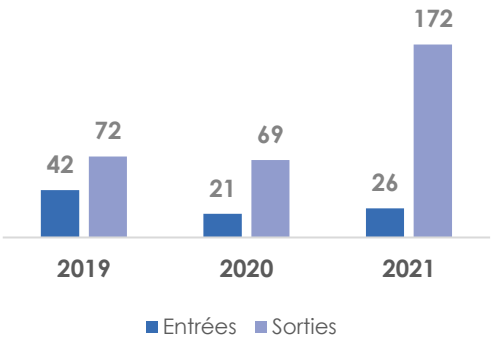


ENTRÉES ET SORTIES – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

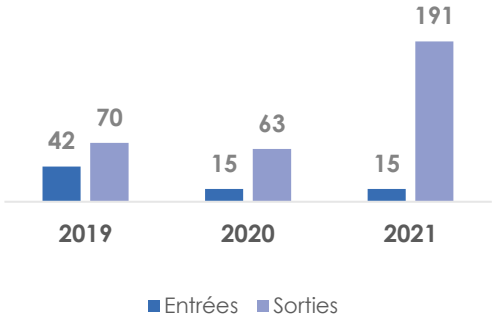
Cadre



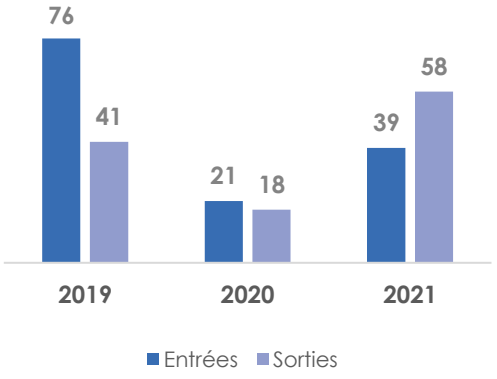
Haute Maîtrise



Maîtrise



Exécution



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

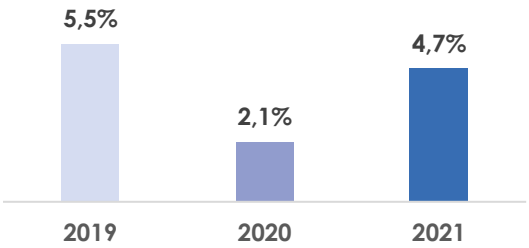
Il n'y a pas eu de licenciement économique à Aéroports de Paris en 2021.

1.5 PROMOTIONS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE D'ARRIVÉE

	2019	2020	2021
Cadre	101	21	92
Haute Maîtrise	186	84	136
Maîtrise	61	27	48
Exécution	1	0	0
TOTAL	**349**	**132**	**276** (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 AU COURS DE L'ANNÉE 2021 (1)

	2020	2021
Cadre	1 383	1 116
Haute Maîtrise	2 100	2 001
Maîtrise	2 021	1 939
Exécution	573	347
TOTAL	**6 077**	**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.

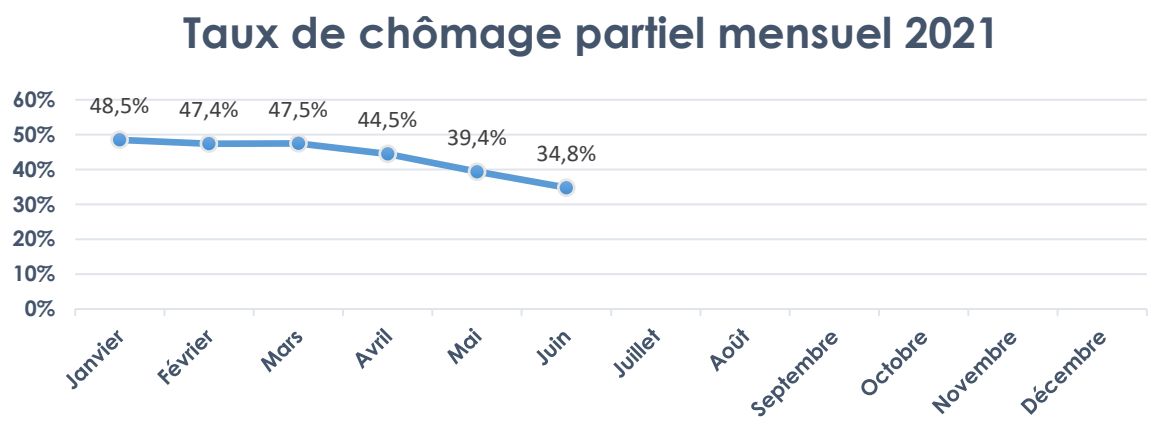
Au cours de l'année 2021, 5 403 salariés ont connu une période d'activité partielle. Le taux moyen de chômage partiel au sein d'Aéroports de Paris entre le 1er janvier et le 30 juin est de 43,7%.

NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL EN 2021 (1)

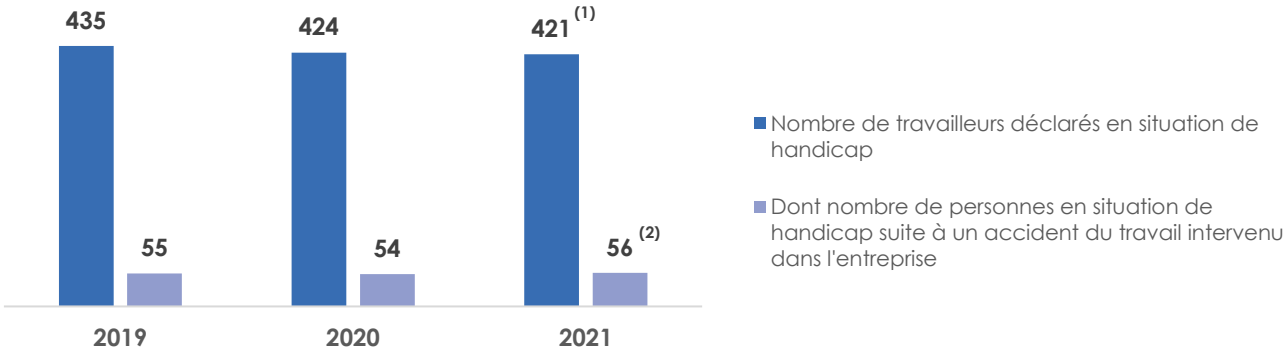
	2020					2021				
	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution	**TOTAL**	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution	**TOTAL**
Indemnisées	696 356	1 376 004	1 152 690	303 275	3 528 325	261 716	591 184	609 750	86 273	1 548 923
Non indemnisées	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	**696 356**	**1 376 004**	**1 152 690**	**303 275**	**3 528 325**	**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) 421 personnes en situation de handicap recensées en CDI sur l'année 2021
- 56 personnes en situation de handicap sont parties dans l'année 2021
- 365 personnes en situation de handicap présentes au 31/12/2021.

(2) 56 personnes en situation de handicap en CDI ayant un taux d'IPP (Incapacité Partielle Permanente) recensées sur l'année 2021 dont 51 présentes au 31/12/2021.

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	2019		2020		2021	
		Jours	Heures	Jours	Heures	Jours	Heures
Maladie/Maladie Professionnelle	Cadre	11 399	59 197	8 820	46 157	8 733	45 183
	Haute Maîtrise	29 944	155 256	27 975	145 985	26 466	136 904
	Maîtrise	48 621	250 535	53 493	273 526	44 356	227 004
	Exécution	15 642	78 198	14 664	69 857	14 139	68 419
	TOTAL	**105 606**	**543 186**	**104 951**	**535 525**	**93 694**	**477 510**
Maternité/Paternité	Cadre	3 020	15 825	2 945	15 633	3 185	16 851
	Haute Maîtrise	1 140	6 231	1 177	6 371	1 216	6 535
	Maîtrise	1 527	7 519	1 069	5 908	1 526	8 157
	Exécution	627	3 453	984	5 278	942	5 088
	TOTAL	**6 314**	**33 028**	**6 174**	**33 189**	**6 868**	**36 632**
Accidents du travail et de trajet	Cadre	398	1 956	80	423	78	419
	Haute Maîtrise	3 059	16 555	2 743	14 130	2 390	12 627
	Maîtrise	7 839	41 215	7 840	41 615	6 366	34 129
	Exécution	3 922	18 989	5 331	26 184	3 706	18 119
	TOTAL	**15 218**	**78 714**	**15 994**	**82 352**	**12 540**	**65 294**
Congés autorisés [1]	Cadre	750	5 519	545	4 016	652	4 744
	Haute Maîtrise	1 480	11 481	672	5 356	828	6 578
	Maîtrise	1 537	14 417	711	7 052	897	8 383
	Exécution	338	3 222	225	2 152	256	2 253
	TOTAL	**4 105**	**34 639**	**2 154**	**18 576**	**2 633**	**21 958**
Autres absences [2]	Cadre	1 224	8 621	799	5 672	927	6 678
	Haute Maîtrise	832	6 262	663	6 341	1 176	9 344
	Maîtrise	1 056	8 977	679	6 788	1 359	11 030
	Exécution	1 472	10 615	670	5 864	1 023	7 777
	TOTAL	**4 585**	**34 474**	**2 810**	**24 666**	**4 485**	**34 829**
TOTAL	Cadre	16 791	91 117	13 187	71 901	13 575	73 874
	Haute Maîtrise	36 455	195 785	33 231	178 184	32 076	171 988
	Maîtrise	60 581	322 661	63 792	334 890	54 505	288 703
	Exécution	22 001	114 477	21 873	109 335	20 066	101 657
	TOTAL	**135 828**	**724 040**	**132 084**	**694 308**	**120 221**	**636 222**

(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 2021 (EN %)

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

Causes	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution	**TOTAL**
Maladie	1,99	4,19	7,55	8,61	5,11
Maternité/Paternité	0,74	0,20	0,27	0,64	0,39
Accidents du travail et de trajet	0,02	0,39	1,14	2,28	0,70
Congés autorisés	0,21	0,20	0,28	0,28	0,24
Autres absences	0,29	0,29	0,37	0,98	0,37
TOTAL	**3,26**	**5,26**	**9,61**	**12,80**	**6,81**

En 2021, la maladie représentait 5,11% sur un total de 6,81%.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'ARRÊT MALADIE EN 2021 SELON LA DURÉE DE L'ABSENCE (1)

	2019	**2020**	**2021**
Inférieur ou égal à 1 jour	1 230	470	444
De 2 à 3 jours	1 510	786	774
De 4 à 7 jours	1 207	823	854
De 8 à 14 jours	700	639	719
De 15 à 21 jours	281	293	297
De 22 à 30 jours	167	182	144
De 31 à 90 jours	358	414	287
De 91 à 180 jours	116	104	126
Plus de 180 jours	148	145	127
TOTAL	**5 717**	**3 856**	**3 772**

(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

4 828 €

La rémunération a été impactée en 2021 par le dispositif de l'activité partielle sur la période allant de janvier à juin 2021 : elle n'est pas comparable avec les exercices passés.

Compte tenu des résultats de l'entreprise, il n'y a pas eu de participation au titre de 2021.

Il n'y a pas d'accord d'intéressement en vigueur pour 2021.

Les mesures du Projet d'Adaptation des Contrats de Travail (PACT) visant à modérer les rémunérations entrent progressivement en vigueur à compter de septembre 2021.

Le montant des frais de personnel s'élève au global à 469 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.

	2019	2020	2021
Ratio	3,40	3,76	4,04

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées est de 4 127 998 euros.

	2019	2020	2021
Montant global	3 398 159	3 768 983	4 127 998

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

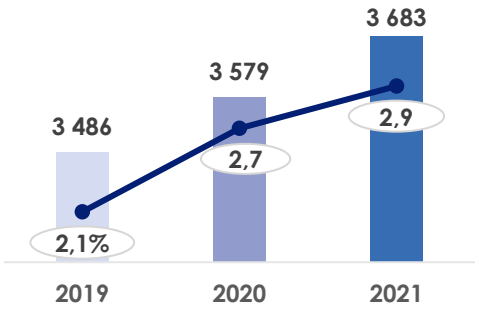
	2019	2020	2021
Masse salariale (1)	368 930 306	287 260 715	317 409 019
Effectif mensuel moyen (ETPm CDI)	6 180	6 233	5 672
Masse salariale moyenne par salarié (en activité partielle ou non) (1)	59 702	46 090	55 964
Variation masse salariale moyenne par salarié par rapport à l'année précédente	0,4%	-22,8%	21,4%

(1) Non chargée et hors indemnités activité partielle

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.

2 RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

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 2021 par rapport à 2020 s'explique par les avancements, l'ancienneté ainsi que les promotions 2021.

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

Les salariés perçoivent une rémunération sur 14 mois. La rémunération brute moyenne mensuelle présentée a été ramenée sur 12 mois.

		2019	2020	2021
Homme	Exécution	2 896	2 723	2 689
	Maîtrise	3 947	3 688	3 650
	Haute Maîtrise	4 806	4 420	4 468
	Cadre	7 725	7 497	7 964
	TOTAL	**5 085**	**4 872**	**4 991**
Femme	Exécution	3 015	2 692	2 618
	Maîtrise	3 718	3 341	3 350
	Haute Maîtrise	4 465	4 077	4 063
	Cadre	6 811	6 503	6 745
	TOTAL	**4 746**	**4 450**	**4 498**
TOTAL	Exécution	2 922	2 716	2 673
	Maîtrise	3 871	3 568	3 546
	Haute Maîtrise	4 695	4 306	4 338
	Cadre	7 412	7 147	7 543
	TOTAL	**4 974**	**4 730**	**4 828**

(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 2021

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

Catégories	Groupes	Échelons	Rémunération brute mensuelle (Traitement de base)	Moyenne mensuelle des primes IC - PFA - ASS [1]
Cadre	V	E2500	18 884	3 226
		E1000	7 554	1 290
	IV	E1470	11 104	1 897
		E0640	4 834	826
	IIIB	E1019	7 697	1 315
		E0438	3 308	565
	IIIA	E0730	5 514	942
		E0315	2 379	406
Haute Maîtrise	IIC2	265	3 656	734
		259	2 685	539
	IIC1	262	3 189	640
		256	2 162	434
Maîtrise	IIB	259	2 685	539
		251	1 658	333
Exécution	IB2	126S	1 892	380
		116	1 548	311
	IB1	120	1 654	332
		115	1 534	308

(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 Plafonné à 288,36 euros pour 2 enfants, il est attribué en fonction de l'échelon et du nombre d'enfants	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)

	2019	2020	2021	
Personnel intérimaire	3 425 488	990 239	155 359	
Personnel détaché ou mis à disposition de l'entreprise	120 638	297 929	420 862	(1)
TOTAL	**3 546 126**	**1 288 168**	**576 220**	

La baisse des versements concernant le personnel intérimaire est due à la baisse d'activité liée à la crise sanitaire.

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

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE (EN MILLIERS D'EUROS)

	2019	2020	2021
Frais de personnel	596 081	482 975	468 942
Chiffre d'affaires	3 062 457	1 491 016	1 722 289
Ratio	0,195	0,324	0,272

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)

	2019	2020	2021
Montant global de l'intéressement	15 619 931	5 233 024	0
Montant moyen brut de la prime d'intéressement par salarié bénéficiaire	2 542	843	0

Il n'y a pas d'accord d'intéressement en vigueur pour 2021.

PARTICIPATION (EN EUROS)

	2019	2020	2021
Réserve spéciale de participation	23 487 885	0	0
Montant moyen brut de la participation par salarié bénéficiaire	3 822	0	0

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE (EN EUROS)

	2019	2020	2021
Montant global de l'abondement	6 416 856	5 733 899	3 613 327
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	1 300	1 300	1 300

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

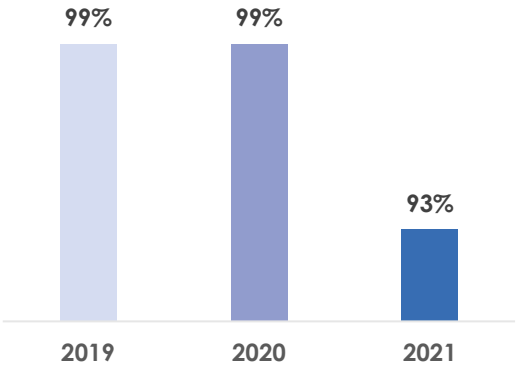
	2019	2020	2021
Montant global de l'abondement	3 277 556	3 108 825	1 354 110
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	900	900	900

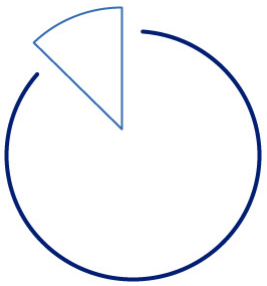
ACTIONNARIAT SALARIÉ (EN %)

Au 31 décembre 2021, 1,80 % du capital est détenu par les salariés.

	2019	2020	2021
Part du capital détenu par les salariés au 31 décembre	1,67	1,81	1,80

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

10,41

Le taux de fréquence, en amélioration de 9% par rapport à 2020, est la traduction concrète des actions de prévention engagées au cours de ces dernières années. Il a également été favorisé par la pratique du télétravail (télétravail régulier et non conventionnel).

4 priorités transversales pour la prévention suivies par le COMEX :

- risques psycho-sociaux ;
- agressions et incivilités ;
- risques liés aux déplacements ;
- risques de nos sous-traitants.

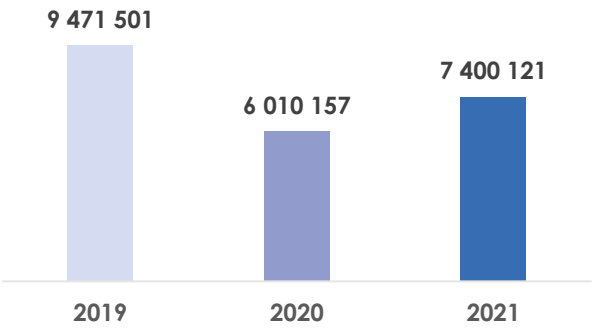
3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL			
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	8	1	3	92	59	57	22	9	17	122	69	77	
Nombre de journées perdues	194	8	145	7 505	7 807	6 334	3 123	4 018	3 044	10 822	11 833	9 523	(1)

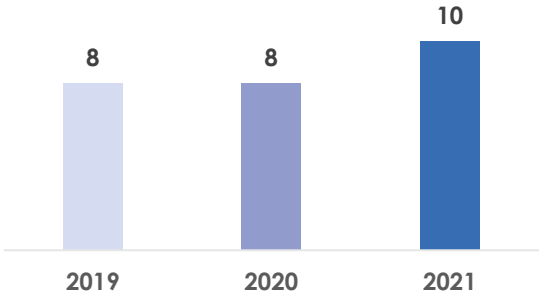
(1) 5 940 jours sur les 9 523 sont des journées perdues pour des accidents de travail qui ont eu lieu avant 2021.

ÉVOLUTION DES HEURES TRAVAILLÉES (1)



(1) En 2020 et 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	2019	2020	2021
TF	12,88	11,48	10,41
TG	1,14	1,97	1,29

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 (2019-2021).

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	8	1	13	34	23	30	9	4	3	51	28	46
Nombre de journées perdues	130	5	71	1 530	1 492	542	265	72	27	1 925	1 569	640

TAUX ET MONTANTS DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL

Taux selon les terrains (en %)	2019	2020	2021
Siège	1,02	0,96	0,87
Paris-Orly	1,09	1,19	1,02
Paris-Charles de Gaulle	1,41	1,23	1,25
Paris-Le Bourget	1,27	1,24	0,83
Persan-Beaumont	0,78	0,84	0,70
Chelles-le-Pin	0,78	NC	0,70
Toussus-le-Noble	0,85	0,74	0,75
Chavenay	1,24	1,11	1,10
Issy-les-Moulineaux	0,78	0,69	0,70
Pontoise-Cormeilles-en-Vexin	5,30	4,65	4,45
Meaux-Esbly	0,78	0,69	0,70
Lognes-Emerainville	0,78	0,69	0,70
MONTANT TOTAL DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL (en M€)	**4,64**	**3,49**	**3,54**

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)

	Accidents de travail (en %)		
Causes	2019	2020	2021
Chute de plain-pied sans élément matériel	11	9	13
Chute de plain-pied impliquant un élément matériel	34	23	14
Chute dans un escalier	3	10	8
Accident lié à l'utilisation d'un véhicule (voiture, engin, 2 roues…)	8	7	12
Occasionnés par des manutentions, des machines ou des outils	17	25	27
Risques Psycho-Sociaux	5	10	8
autres cas (incluant activité sportive) (2)	21	16	18
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.

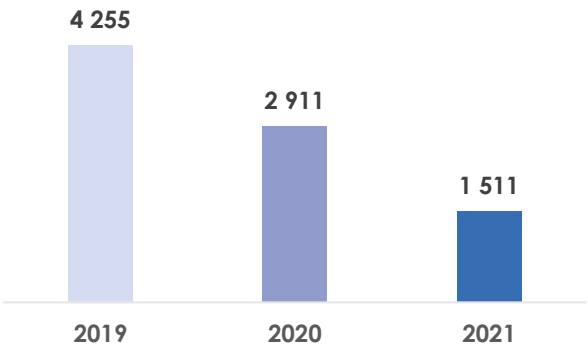
3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

	2019	2020	2021
Maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	3	3	1
Causes [1]	*TMS = 3*	*TMS = 1* *Covid-19 = 2*	*Covid-19 = 1*
Affectation 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.

3.4 DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

EFFECTIF FORMÉ À 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.

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

	2019		2020		2021	
Nature de la formation	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)
Habilitations électriques préparation + recyclage	7 126	101 683	2 475	39 165	5 346	72 637
Habilitations mécaniques et thermiques préparation + recyclage	1 254	27 548	609	12 941	1 302	25 907
Conduite de Plateforme Élévatrice Mobile de Personnes (PEMP)	711	14 040	718	23 302	357	10 540
Conduite engins de chantier	795	21 000	278	7 200	930	24 040
Conduite engins de levage et de manutention	1 680	42 640	443	11 234	1 091	32 205
Conduite engins déneigement	3 432	-	3 045	-	1 072	0
Conduite de grues mobiles + recyclage	-	-	-	-	240	5 490
Formation continue obligatoire conducteurs routiers + perfectionnement conduite poids lourds	455	6 517	490	6 680	0	0
Formation Initiale Minimum Obligatoire conducteurs routiers (FIMO)	140	1 463	140	1 630	0	0
Conduite de véhicule transportant des matières dangereuses licence ADR préparation + recyclage	119	2 846	154	3 392	102	4 491
Réglementation transport routier de marchandises dangereuses initiale et recyclage	79	1 275	-	-	60	3 391
Permis M (aires de manœuvre)/permis P (piste) et T (trafic)	5 500	9 225	5 530	9 549	10 133	12 244
Habilitation conduite bateau sur bassin de rétention	-	-	-	-	0	0
Permis C, B, C et EB poids lourd et super lourd	2 238	35 768	523	12 452	1 344	27 982
Permis de chasser/efficacité du tir	134	4 315	548	30 224	189	7 369
Permis feu	30	-	-	-	34	0
Sécurité et prévention des risques professionnels encadrement	-	-	120	2 136	360	7 218
Prévention des risques professionnels sensibilisation du personnel	-	-	-	-	52	1 094
Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (SPS)	158	-	-	-	35	1 480
Plan de prévention EU/EE	292	-	18	1 850	242	0
Sécurité sur les chantiers/contrôle des entreprises extérieures	511	-	233	0	225	0
Analyse des accidents du travail	-	-	-	-	0	0
Atmosphères explosives	8	394	-	-	28	1 263
Fluides frigorigènes	-	-	-	-	157	10 966
Gestion du risque amiante et sensibilisation des personnels	687	13 932	105	3 075	372	9 771
Prévention des risques liés au travail en espaces confinés / CATEC	585	27 528	-	-	157	11 350
Prévention des risques liés aux légionnelles	141	8 470	15	1 780	21	1 740
Autorisation d'Intervention à Proximité d'un Réseau (AIPR)	1 166	35 098	29	2 540	487	23 465
Prévention du risque routier	-	-	-	-	640	7 876
Produits dangereux et risques chimiques	428	8 250	-	-	170	0
Prévention des risques liés aux alcoolisations en milieu du travail	-	-	-	-	0	0
Risques radiologiques et ionisants	45	-	49	2 250	166	5 040
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux et gestion du stress	546	8 350	-	-	98	4 656
Signalisation et balisage routier	94	-	-	-	344	4 860
Travail en hauteur	746	11 430	514	9 020	1 032	18 359
Formation des membres et présidents des C3SCT (1)	38	3 336	841	14 110	0	0
Gestes et postures de travail/postes et postures	-	-	-	-	21	1 375
Sauvetage secourisme du travail initiale et recyclage	2 694	28 382	653	8 528	1 816	17 572
Manipulation des extincteurs/sensibilisation à la sécurité incendie	118	4 549	-	-	212	0
Premiers secours en équipe initiale et recyclage	1 484	-	441	-	2 024	0
SSIAP 1 base + recyclage	497	184	263	548	739	1 922
SSIAP 2 base + recyclage	838	1 666	585	3 346	659	1 705
SSIAP 3 base + recyclage	567	6 180	90	0	407	4 096
Formation des moniteurs et instructeurs en secourisme	727	3 890	175	0	2 059	0
Autres formations prévention santé sécurité (2)	320	19 720	35	1 300	29 014	421 282
TOTAL	**36 377**	**449 678**	**19 115**	**208 254**	**63 737**	**783 386**

(1) Cela comprend en 2020 les formations liées au CSE et à son outil SIRS.

(2) En 2021, autres formations réglementaires obligatoires METIER AEROPORTUAIRE - SURETE - PREVENTION SANTE SECURITE DES PERSONNES : ce décompte inclus 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

32,2%

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 aérodromes (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).

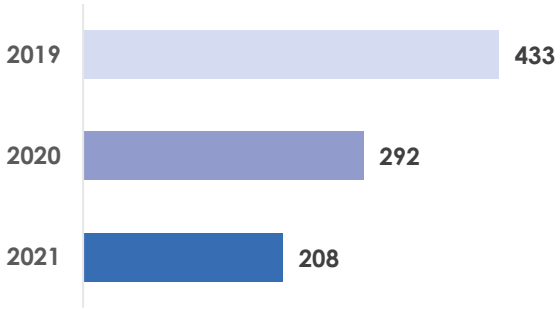
NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

	2019	2020	2021
Nombre de jours fériés (hors samedi et dimanche)	10	9	7 (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

	2019						2020						2021					
Catégories	H	%	F	% TOTAL		%	H	%	F	% TOTAL		%	H	% (1)	F	% (1)	TOTAL	% (1)
Cadre	14	1,4	55	9,5	69	4,4	10	1,0	41	6,8	51	3,2	**9**	**0,9**	**38**	**6,6**	**47**	**3,0**
Haute Maîtrise	21	1,5	94	11,4	115	5,1	19	1,3	73	8,9	92	4,1	**21**	**1,5**	**57**	**7,1**	**78**	**3,6**
Maîtrise	42	3,2	190	21,6	232	10,5	32	2,5	157	18,4	189	8,8	**33**	**2,8**	**131**	**16,8**	**164**	**8,4**
Exécution	17	6,0	43	31,2	60	14,3	16	6,1	34	25,6	50	12,7	**14**	**6,6**	**29**	**25,0**	**43**	**13,1**
TOTAL	**94**	**2,3**	**382**	**15,8**	**476**	**7,4**	**77**	**1,9**	**305**	**12,7**	**382**	**6,0**	**77**	**2,1**	**255**	**11,2**	**332**	**5,5**

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

L'effectif à temps partiel a diminué de 13,1% par rapport à 2020.

49,4% sont en maîtrise (14,2% sont des cadres).

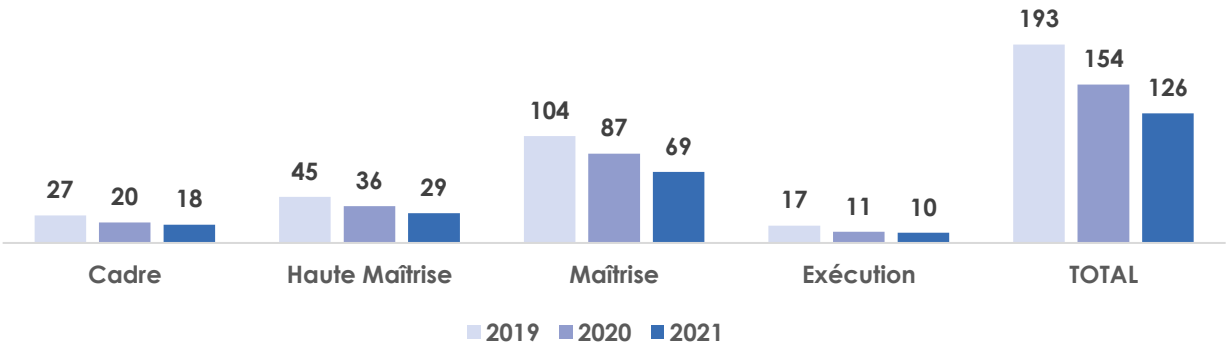
Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel (76,8%).

EFFECTIF GÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2021

Catégories	Effectif	Entre 20 et 30 heures	Autres formes de temps partiel < = 50%	Autres formes de temps partiel > = 80%	Temps plein
Cadre	1 542	18	14	15	1 495
Haute Maîtrise	2 163	29	33	16	2 085
Maîtrise	1 960	69	85	10	1 796
Exécution	328	10	31	2	285
TOTAL	**5 993**	**126**	**163**	**43**	**5 661**

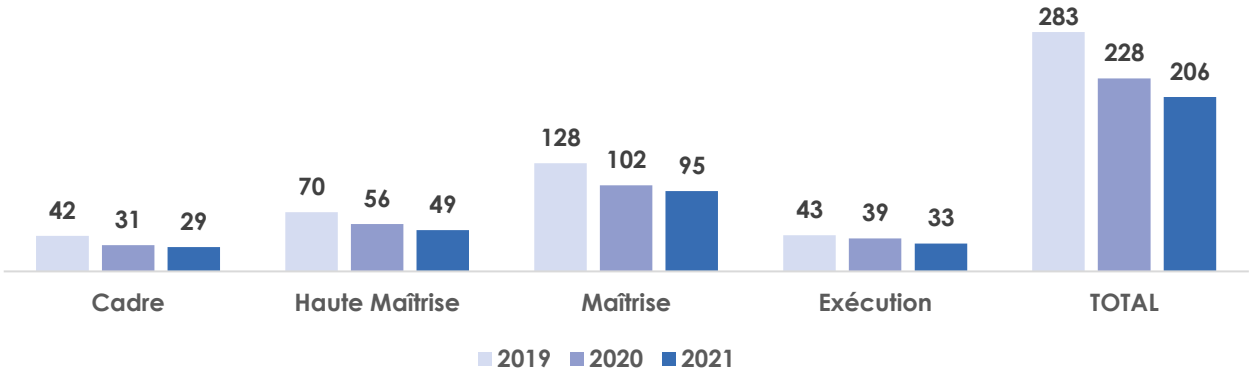
49% des effectifs à temps partiel privilégient un taux d'activité inférieur ou égal à 50%

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



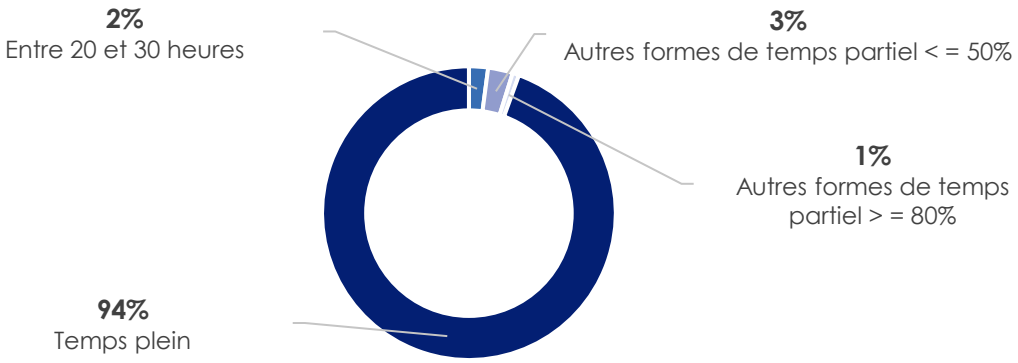
4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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



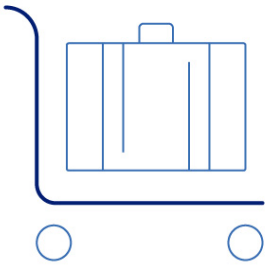
(1) < = 50% et > = 80%.

Répartition en % des salariés employés à temps partiel



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIANT DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

86%



HORAIRES INDIVIDUALISÉS

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

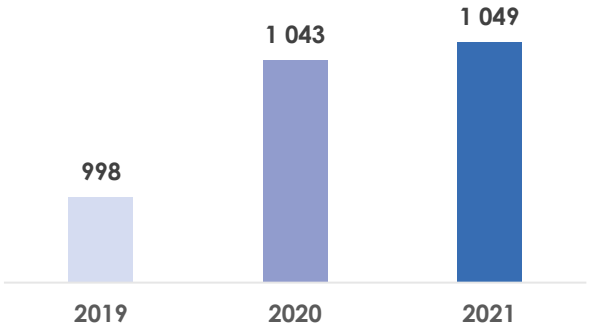
4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

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

	2019				2020				2021			
	H	F	TOTAL	% [1]	H	F	TOTAL	% [1]	H	F	TOTAL	% [1]
Paris-Orly	414	222	636	24,6	407	211	618	24,5	375	174	549	26,5
Paris-Charles de Gaulle	896	489	1 385	37,6	875	482	1 357	36,9	837	473	1 310	34,8
Paris-Le Bourget	46	3	49	35,0	45	4	49	36,6	46	4	50	39,7
Aérodromes d'aviation générale	19	0	19	52,8	20	0	20	55,6	16	2	18	56,3
TOTAL	**1 375**	**714**	**2 089**	**32,4**	**1 347**	**697**	**2 044**	**32,1**	**1 274**	**653**	**1 927**	**32,2**

(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)

	2019	2020	2021
Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB	794 [1]	789 [1]	706 [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		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Eau potable (compteurs et points de distribution)	863	1 606	1 168	15 117	27 706	21 114
Eau potable avitaillement	295	222	383	5 310	3 996	4 441
Eau chaude sanitaire en bâtiments	414	234	300	414	234	765
Tours aéro-réfrigérantes en centrale	54	39	35	56	47	262
Eaux pluviales	452	300	445	7 135	7 155	9 747
Eaux usées	246	213	173	5 514	5 044	4 030
Eaux de nappes souterraines	234	254	191	6 370	7 270	6 571

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

	2019	**2020**	**2021**
Salariés ayant télétravaillé [1]	1 451	1 250	2 299

(1) Télétravail régulier.

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

En 2021, 2 299 salariés ont pratiqué le télétravail dit régulier au moins 1 fois sur les 6 derniers mois de l'année, dans le cadre des nouvelles 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.

Depuis la mise en place de ces nouveaux rythmes, le télétravail régulier a été pratiqué, selon les directions, de 4,1 à 9 jours par mois en moyenne par télétravailleur au cours du dernier trimestre 2021. Ces écarts de pratique sont liés à la diversité des activités au sein de l'entreprise.

Le télétravail exceptionnel lié à la situation sanitaire s'est poursuivi jusqu'au 30 juin 2021, portant ainsi à 3 160 le nombre de salariés ayant pratiqué le télétravail en 2021, tout type de télétravail confondu.

4.5 DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DÉPENSES DE SÉCURITÉ ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2019	2020	2021
Sommes des dépenses (en euros)	8 653 000	10 493 760	8 041 808
Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	ND	ND	ND

Les dépenses de l'année 2021 incluent 255 000€ pour répondre à la crise sanitaire.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – SANTÉ AU TRAVAIL

	2019	2020	2021
Nombre de salariés ayant bénéficié d'examens systématiques	2 573	2 005	2 255 (1)
Salariés assujettis à une surveillance médicale renforcée	2 320	2 365	2 208
Nombre d'examens complémentaires	3 174	1 607	2 347
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) 1 557 examens réalisés par les médecins et 698 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.

Les examens médicaux ont augmenté depuis 2019 du fait de la comptabilisation des examens faits par les infirmières.

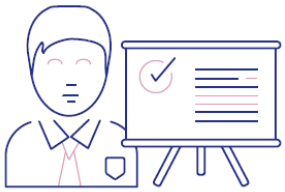
4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

NOMBRE DE SALARIÉS INAPTES DÉFINITIVEMENT À TENIR LEUR EMPLOI

	2019	2020	2021
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	28	18	25
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	9	4	1
TOTAL	**37**	**22**	**26**

5

FORMATION



HEURES DE FORMATION
146 808

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.

4 675 salariés en CDD et CDI ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2021.

Par ailleurs, en complément, 59 salariés en activité partielle ont pu suivre une formation, hors temps de travail, financée par le Fonds National de l'Emploi, ce qui représente 1 244 heures pour un coût prévisionnel de près de 250 K€.

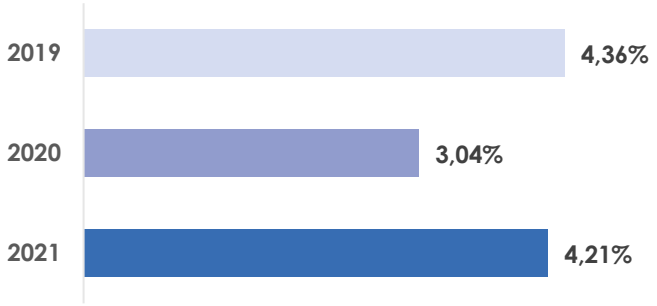
La formation professionnelle permet de s'adapter aux évolutions de l'organisation du travail, mutations technologiques, changements de culture et pratiques managériales et contribue à développer de nouvelles compétences.

Dans le cadre de la politique de formation en alternance, 6 personnes en contrat de professionnalisation et 166 en contrat d'apprentissage étaient présentes au 31 décembre 2021.

Le montant des dépenses en formation était de 13,7 millions d'euros.

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE À LA FORMATION CONTINUE

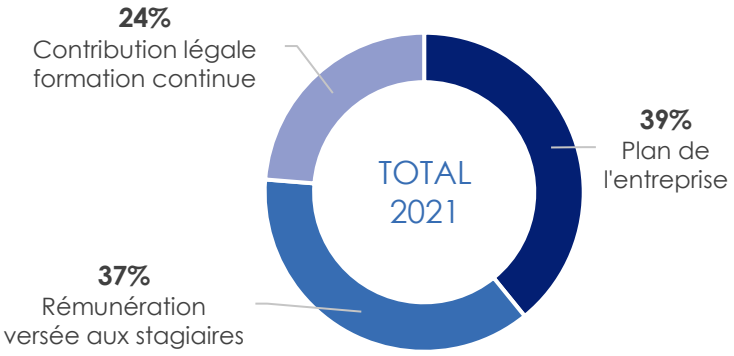


MONTANT DES DÉPENSES TOTALES CONSACRÉES À LA FORMATION CONTINUE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2019	2020	2021
Plan de l'entreprise – frais de stage et dépenses de fonctionnement	7,7	3,8	5,3
Rémunération versée aux stagiaires	4,9	2,0	5,1
TOTAL	**12,6**	**5,8**	**10,4**
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	3,7	2,8	3,2
TOTAL	**16,3**	**8,6**	**13,7**

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 2021 (EN %)



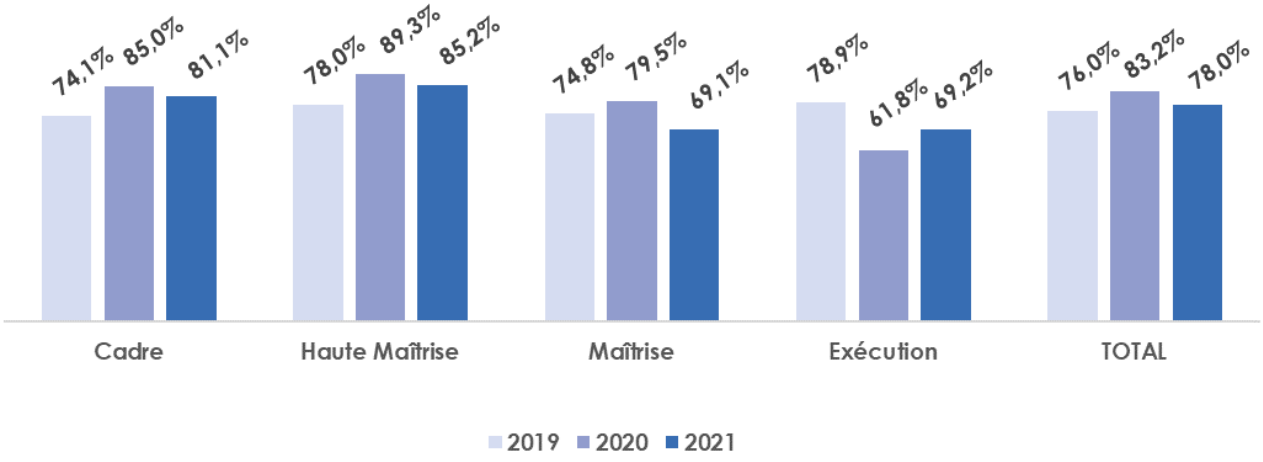
5 FORMATION

NOMBRE DE STAGIAIRES (1)

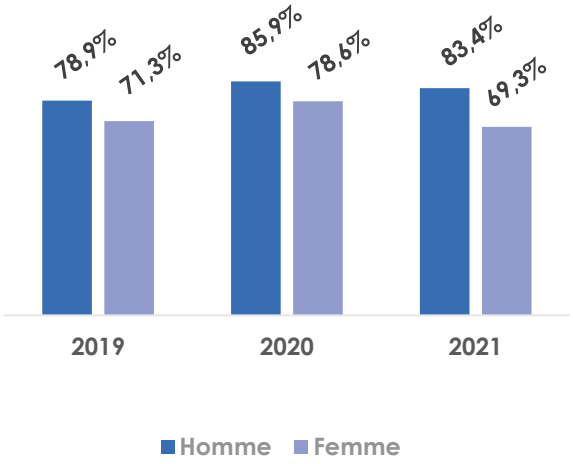
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Homme	702	840	775	1 161	1 310	1 232	1 073	1 082	920	240	176	168	3 176	3 408	3 095
Femme	447	506	475	607	692	611	580	627	435	92	68	59	1 726	1 893	1 580
TOTAL	**1 149**	**1 346**	**1 250**	**1 768**	**2 002**	**1 843**	**1 653**	**1 709**	**1 355**	**332**	**244**	**227**	**4 902**	**5 301**	**4 675**

(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

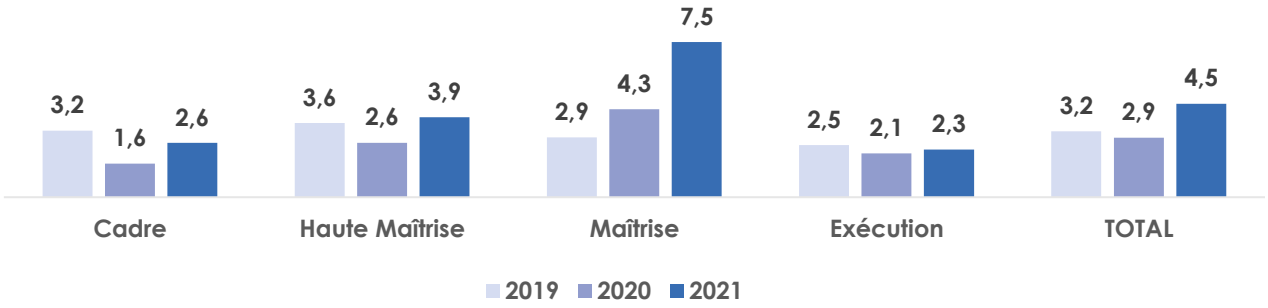


Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par genre



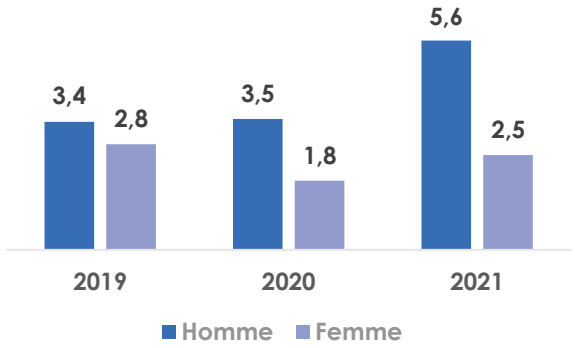
5 FORMATION

Nombre moyen de stages par catégorie professionnelle



La hausse dans la catégorie maîtrise et haute maitrise est due à l'intégration de l'ensemble des réalisations des formations théoriques et pratiques des centres d'instructions, des SSLIA et de la Viabilité Hivernale dans l'outil de gestion de la formation Talentsoft TMS.

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.

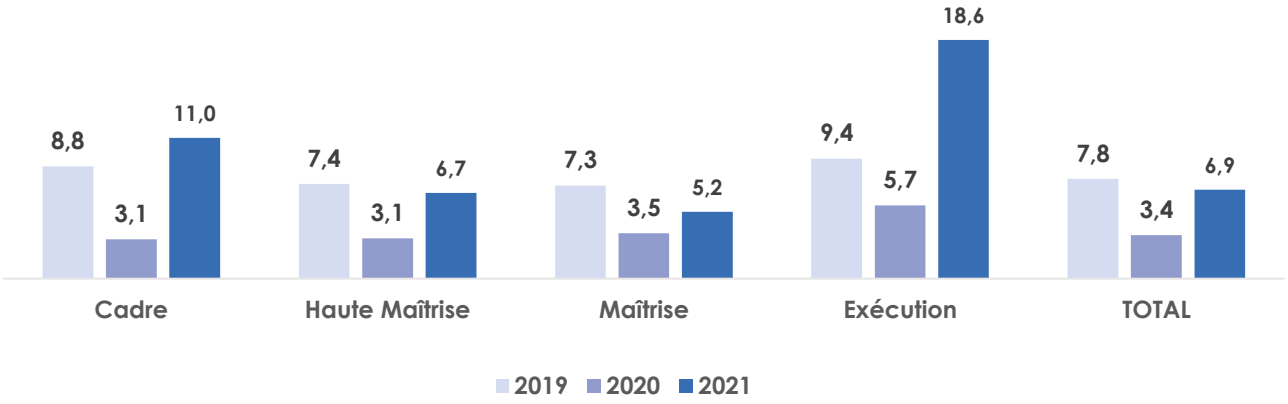
Si les formations dans le cadre du dispositif FNE 2020 ont été réalisées hors temps de travail, sur la base du volontariat, les formations dans le cadre du FNE 2021 ont été effectuées durant le temps de travail et ont donc été rémunérées.

Répartition par type de formation

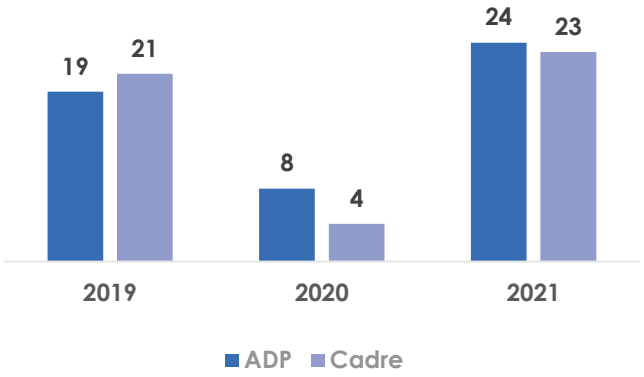
	Congé formation			Plan entreprise			TOTAL		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Nombre d'heures	2 236	893	31 141	119 667	51 059	115 667	121 903	51 952	146 808
Part en %	*1,8*	*1,7*	*21,2*	*98,2*	*98,3*	*78,8*	*100,0*	*100,0*	*100,0*

Les formations des collaborateurs quittant l'entreprise dans le cadre de l'accord RCC signé en décembre 2020 sont des formation 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)

	2020				2021			
	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
FNE1 Formations à réaliser avant le 31/12/2020	785	10 589	694	9 166				
FNE2 Formations à réaliser avant le 31/03/2021	752	6 472		115				
FNE - Formations à réaliser avant le 31/03/2022					68	5 361	59	1 244
TOTAL	**1 537**	**17 061**	**694**	**9 281**	**68**	**5 361**	**59**	**1 244**

(1) Dispositif mis en place en mai 2020 - Données prévisionnelles à ce jour (les formations sont programmées jusqu'au 31/12/2022).

En 2021, le FNE a été co-financé par le plan de l'entreprise à hauteur de 10% du coût pédagogique de la formation réalisée.

5.2 CONGÉS FORMATION

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution		
	2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Taux (en %)	15	0	17	26	25	17	54	50	67	5	25	0

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.

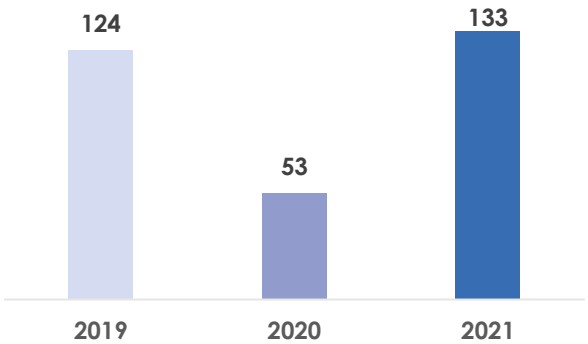
AUTRES CHIFFRES CONCERNANT LA FORMATION

	2019	**2020**	**2021**
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	5	4	5
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	0	0	0
Congés individuels de formation refusés par le FONGECIF (raison budgétaire)	6	2	2
Congés Bilans de compétences	1	1	1
Contrats d'apprentissage au 31 décembre	195	129	166
Contrats de professionnalisation au 31 décembre	31	11	6
Heures d'absences pour formation syndicale (1)	53	91	99

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

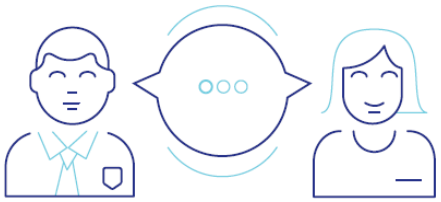
5.3 APPRENTISSAGE

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE



6

RELATIONS PROFESSIONNELLES



ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS

6

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

6.1 ACCORDS SIGNÉS EN 2021

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

6 accords ont été signés au cours de l'année 2021 :

1. Avenant à l'accord relatif à l'indemnisation des salariés en activité partielle du 28 juillet 2020 en date du 3 mars 2021.

2. Accord de fin de conflits - 13 juillet 2021.

3. Accord relatif aux entretiens professionnels en date du 30 septembre 2021.

4. Accord relatif à prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021 en date du 30 septembre 2021.

5. Avenant à l'accord relatif à prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2021 en date du 22 octobre 2021.

6. Avenant n°8 à l'accord instituant un régime collectif de remboursement des frais médicaux à Aéroports de Paris en date du 21 décembre 2021.

6.2 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les mandats des membres du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel ont pris fin le 31 décembre 2019.

À compter du 1er janvier 2020, le Comité Social et Économique (CSE) remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise. Il fusionne l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Les élections de la délégation du personnel au CSE qui comprend 36 membres se sont déroulées du 14 au 19 novembre 2019.

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	**2019**	**2019**	**2019**
Inscrits	515	4 459	1 454	6 428
Votants	281	3 330	1 002	4 613
Suffrages exprimés	268	1 002	975	2 245
Participation en %	*54,56*	*74,68*	*68,91*	*71,76*

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

	Nombre de voix
Organisations	**2019**
SNTA/CFDT	421
CFE/CGC	1 462
FO	374
UNSA/SAPAP	775
CGT	1 357
SUD AERIEN	76
TOTAL	**4 465**

	(en %)
Organisations	**2019**
SNTA/CFDT	9,43
CFE/CGC	32,74
FO	8,38
UNSA/SAPAP	17,36
CGT	30,39
SUD AERIEN	1,70
TOTAL	**100,00**

Appartenance syndicale des élus à l'instance CSE

	2019	
Organisations	**Titulaires**	**Suppléants**
SNTA/CFDT	3	2
CFE/CGC	13	12
FO	2	3
UNSA/SAPAP	6	7
CGT	12	12
SUD AERIEN	0	0
TOTAL	**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

	Nombre de voix		
Organisations	**2009**	**2014**	**2019**
CFDT	345	229	426
CFE/CGC	601	782	1 025
CFTC	298	0	0
CGT	1 355	1 038	1 216
UNSA/SAPAP	509	662	663
FO	435	490	366
TOTAL	**3 543**	**3 201**	**3 696**

	(en %)		
Organisations	**2009**	**2014**	**2019**
CFDT	9,74	7,15	11,53
CFE/CGC	16,96	24,43	27,73
CFTC	8,41	0,00	0,00
CGT	38,24	32,43	32,90
UNSA/SAPAP	14,37	20,68	17,94
FO	12,28	15,31	9,90
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

	2019	2020	2021
TOTAL	**117 802**	**54 656**	**69 521**

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.

Les nombres d'instances, de mandats et de dotations horaires sont inférieurs à la situation précédente, et l'activité partielle a conduit certains mandatés à déclarer moins d'heures voire aucune.

NOMBRE DE RÉUNIONS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2019	2020	2021
Comité Social et Economique		29	43
C2SCT		11	11
C3SCT		32	50 (1)

(1) Nombre de réunions pour les 5 C3SCT.

NOMBRE DE RÉUNIONS ANNUELLES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2019	2020	2021
Délégués du Personnel	12		(1)
Comité d'Entreprise	26		(1)
Commissions	10		(1)
Délégués syndicaux	60	37	50 (2)
Groupes de travail syndicats/direction	11	22	27 (3)
Représentants du personnel au Conseil d'Administration	15	13	9 (4)

(1) Compte tenu de la mise en place du CSE le 1er janvier 2020, ces données n'ont plus lieu d'être.
(2) Réunions de négociation.
(3) Dont les réunions d'actualité sociale avec l'ensemble des organisations syndicales.
(4) 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		
		2019	**2020**	**2021**	**2019**	**2020**	**2021**
Stages de formation économique, sociale et syndicale	CFDT	0	0	0	0	0	0
	CFTC	0	0	0	0	0	0
	CFE/CGC	0	4	14	0	12	6
	CGT	4	0	25	7	0	16
	FO	0	0	0	0	0	0
	UNSA/SAPAP	0	0	9	0	0	3
	SUD AÉRIEN	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	**4**	**4**	**48**	**7**	**12**	**25**

6.3 INFORMATION ET COMMUNICATION

PROCÉDURES D'ACCUEIL

Accueil des stagiaires, alternants et nouveaux collaborateurs

En continuité avec la politique déployée depuis plusieurs années en faveur de l'alternance et des stages, l'entreprise accompagne les jeunes dans le démarrage de leur vie professionnelle en leur offrant la possibilité d'exercer un métier et d'acquérir une première expérience significative.

L'accueil des stagiaires est assuré par les différents services, qui mettent à disposition des informations relatives à l'entreprise et des visites des infrastructures aéroportuaires sont organisées par le biais des maisons de l'environnement et du développement durable.

Pour les nouveaux alternants, la Direction des Ressources Humaines programme des séminaires d'intégration au début de leur contrat afin de leur présenter la pluralité de nos activités et de nos métiers. L'accord sur le télétravail intègre désormais les alternants et les stagiaires de plus de 2 mois, leur permettant ainsi 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 dédié aux alternants a été déployé pour fédérer cette jeune communauté afin de les impliquer au sein de l'organisation, d'échanger leurs idées, de partager leurs projets, et de répondre à leurs interrogations.

Aujourd'hui, le Groupe ADP, toujours impacté par la crise sanitaire, continue à s'adapter aux nouveaux défis qui s'imposent au monde aéroportuaire et entend poursuivre ses engagements envers les étudiants et les jeunes diplômés pour se préparer aux enjeux de demain.

Un nouveau programme d'Onboarding (accueil et intégration) des nouveaux embauchés en CDI, est déployé 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 : accès à une plateforme d'accueil digitale regroupant des informations pratiques et éléments clés sur l'entreprise, petits déjeuners d'intégration en présence du PDG, visites des plateformes, webinaires thématiques sur les enjeux du groupe et du modèle aéroportuaire, moments de convivialité et programme de mentorat.

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_____		
Orientations Stratégiques 2020-2023	Variable	x	x	x	x
Documentation et espaces projets digitalisés : GPEC, rémunération, RCC, PACT, etc.	Variable	x	x	x	x
Intranet – Extraits de presse	Quotidienne	x	x	x	x
Réseau social d'entreprise Yammer	Permanent	x	x	x	x
Foire aux questions spécifique période Covid : sanitaire, activité partielle, télétravail… en support Intranet et Yammer	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
Livret d'accueil des nouveaux embauchés	Variable	x	x	x	x

SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

Un entretien individuel entre le collaborateur et son manager a lieu chaque année. Il permet d'établir un bilan de l'année écoulée, de fixer les enjeux opérationnels et les objectifs de l'année à venir, mais également d'échanger sur son parcours professionnel. Un support informatique permet l'analyse des informations recueillies à cette occasion.

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	2019	2020	2021
Recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année	0	1	3 (1)
Instances judiciaires engagées dans l'année avec mise en cause de l'entreprise	10	15	15
Mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année	5	1	0

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

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES

PRIX DU REPAS

3,33 €

13 prêts au titre de l'aide au logement travaux et accession ont été accordés en 2021.

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

324 664 repas ont été servis aux salariés d'Aéroports de Paris dans les 5 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 10,2 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 1,68 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

	2019	2020	2021
Nouveaux logements occupés par des salariés ADP	28	9	10
Logements occupés au 31 décembre	1 675	1 684	1 703

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

Des prêts au taux d'intérêt de 1% remboursables au maximum en 20 ans sont accordés aux salariés sur proposition de la Commission Mixte du Logement.

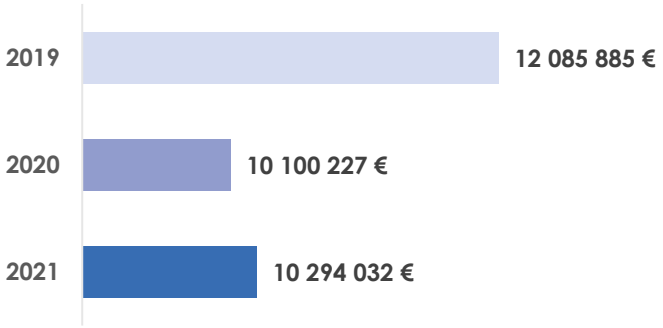
Les salariés ne pouvant bénéficier du 1% logement, leur demande ne correspondant pas aux critères de la réglementation, peuvent toutefois bénéficier de prêts hors 1% dont le montant est de 20 000 euros.

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

		2019	2020	2021
Souscriptions de logements		0,48	0,09	0,20
Prêts accordés	Action logement	0,17	0,03	0,24
	Hors Action Logement	0,00	0,00	0,00
	Prêts PASS (travaux, mobilité…)	0,06	0,05	0,08
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)		**0,71**	**0,17**	**0,52**

Les prêts PASS, hors action logement et bonifications 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 5 312 588 € comptabilisés en 2021 ;
- La subvention légale de 0,22% de la MSBI pour le fonctionnement, soit 708 345 € en 2021 ;
- Les contributions complémentaires pour un montant de 1 473 781 € en 2021, correspondant à la prise en charge d'autres dépenses ;
- La mutuelle retraités pour un montant de 2 799 318 € en 2021.

RESTAURANTS DU PERSONNEL

Nombre de restaurants mis à la disposition du personnel

	2019	2020	2021
Paris-Orly	5	5	5
Paris-Charles de Gaulle (1)	7	7	6 (2)
Paris-Le Bourget	1	1	0 (3)
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	**13**	**13**	**11**

(1) Concernant le siège, une cafétéria est ouverte de 7h30 à 15h avec une offre de restauration rapide.
(2) Fermeture du Club à Paris-Charles de Gaulle.
(3) Fermeture du restaurant à Paris-Le Bourget.

Restaurants gérés par le Comité Social et Économique

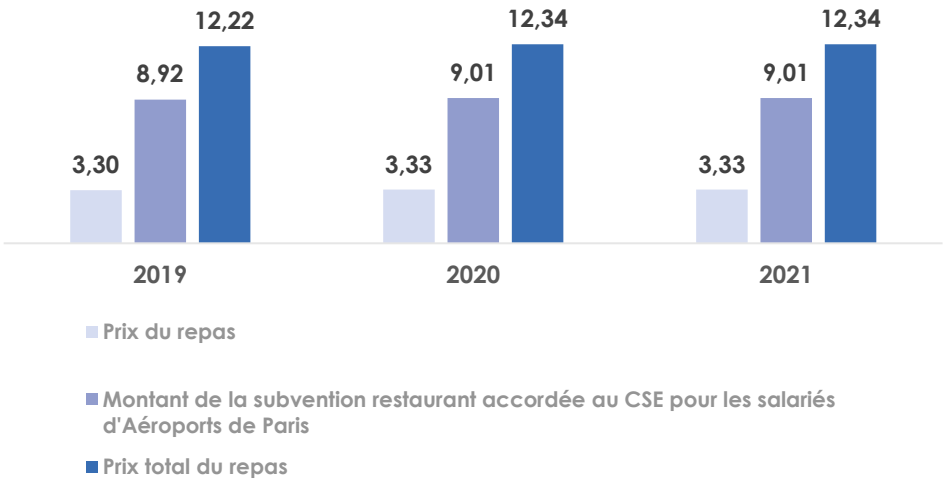
	2019	2020	2021
Paris-Orly	3	3	3
Paris-Charles de Gaulle	2	2	2
TOTAL	**5**	**5**	**5**

Restaurants gérés par le Comité Social et Économique, nombre total annuel de repas servis (1)

	2019	2020	2021
Paris-Orly	374 034	168 915	179 408
dont salariés Aéroports de Paris	*248 409*	*110 239*	*121 782*
Paris-Charles de Gaulle	215 525	121 974	145 256
dont salariés Aéroports de Paris	*140 715*	*78 344*	*94 871*
TOTAL	589 559	290 889	324 664
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	***389 124***	***188 583***	***216 653***

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

Restaurants gérés par le Comité Social et Économique, prix du repas Aéroports de Paris (en euros) (1)



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

Restaurants gérés par un concessionnaire

	2019	2020	2021
Paris-Orly	2	2	2
Paris-Charles de Gaulle	5	5	4
Paris-Le Bourget	1	1	0
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	**8**	**8**	**6**

Restaurants gérés par un concessionnaire, nombre total annuel de repas servis

	2019	2020	2021
Paris-Orly	83 753	21 396	19 370
dont salariés Aéroports de Paris	*33 686*	*10 390*	*13 870*
Paris-Charles de Gaulle	503 098	218 722	210 601
dont salariés Aéroports de Paris	*143 068*	*65 383*	*61 826*
Paris-Le Bourget	46 749	12 053	0
dont salariés Aéroports de Paris	*10 146*	*2 478*	*0*
TOTAL	633 600	252 171	229 971
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	***186 900***	***78 251***	***75 696***

Restaurants gérés par COMPASS.

Les restaurants gérés par 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.

	2019	2020	2021
Paris-Orly	27 606	7 154	8 013
Paris-Charles de Gaulle	77 686	24 788	34 015
Paris-Le Bourget	-	-	-

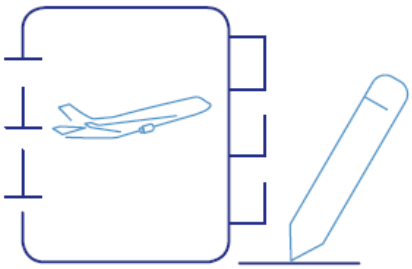
7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES (EN MILLIONS D'EUROS)

	2019	2020	2021
Assurances complémentaires (prévoyance) (1)	5,29	5,23	4,99
Régime obligatoire de couverture santé (2)	5,62	5,89	5,59
Régimes retraites supplémentaires (3)	4,26	1,08	3,15
Retraites complémentaires (4)	33,66	27,16	30,60
Coût réel de la participation aux cotisations des mutuelles (retraités groupe fermé)	2,93	2,91	2,80

(1) Régime de prévoyance AXA / CHUBB.
(2) Couverture santé Mutuelle des actifs global (Humanis).
(3) Retraites supplémentaires art. 83 (CNP).
(4) Cotisations AGIRC ARRCO et AGFF.

8

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



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

1 EMPLOI 4

1.1 Effectif au 31 décembre 2021 5
1.2 Travailleurs extérieurs 13
1.3 Embauches en CDI et CDD 13
1.4 Départs CDI et CDD 14
1.5 Promotions 16
1.6 Chômage partiel 16
1.7 Evolution de l'emploi des personnes en situation de handicap 17
1.8 Absentéisme 18

2 RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES 20

2.1 Mode de calcul des rémunérations 21
2.2 Hiérarchie des rémunérations 21
2.3 Montant des rémunérations 21
2.4 Charges accessoires 24
2.5 Charge salariale globale 25
2.6 Participation financière des salariés 25

3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 27

3.1 Accident de travail et de trajet 28
3.2 Répartition en % des accidents de travail avec arrêt par motif 29
3.3 Maladies professionnelles 30
3.4 Dépenses en matière de sécurité 30

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL 32

4.1 Durée et aménagement du temps de travail 33
4.2 Organisation du travail 36
4.3 Conditions physiques de travail 36
4.4 Transformation de l'organisation du travail 37
4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail 38
4.6 Médecine du travail 38
4.7 Travailleurs inaptes 38

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

5 FORMATION 39

5.1 Formation professionnelle continue 40
5.2 Congés formation 44
5.3 Apprentissage 44

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES 45

6.1 Accords signés en 2021 46
6.2 Représentants du personnel et délégués syndicaux 46
6.3 Information et communication 50
6.4 Différends concernant l'application du droit du travail 51

7 ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES 52

7.1 Activités sociales 53
7.2 Autres charges sociales 57

Le bilan social 2021 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