

**Assemblée générale des actionnaires
du 16 mai 2023**

**COMPLÉMENT
À LA DOCUMENTATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**

Madame, Monsieur, Cher(e) actionnaire,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après, en complément de la DOCUMENTATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, et suite au dépôt d'un projet de résolution par le Comité Social et économique :

- le complément d'ordre du jour induit par le dépôt de ce projet de résolution ;
- le texte de la résolution déposée ;
- l'exposé des motifs du projet de résolution : motion du Comité social et économique du 14 avril 2023.

Conformément à la loi, ce projet de résolution sera inscrit à l'ordre du jour de l'assemblée générale du 16 mai prochain.

Le Conseil d'administration se prononcera sur le projet de résolution lors de la séance précédant l'assemblée générale des actionnaires.

Augustin de Romanet - Président-directeur général

**ORDRE DU JOUR COMPLÉMENTAIRE RÉSULTANT DU DÉPÔT D'UN PROJET DE RÉOLUTION
PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE**

- *Approbation de la résolution présentée par le comité social et économique sur la politique sociale et la révision du plan d'embauche*

TEXTE du PROJET DE RÉOLUTION DÉPOSÉ PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

RÉSOLUTION A (à caractère ordinaire) : APPROBATION DE LA RÉOLUTION PRÉSENTÉE PAR LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE SUR LA POLITIQUE SOCIALE ET LA RÉVISION DU PLAN D'EMBAUCHE

L'assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, après avoir pris connaissance de la motion du Comité Social et Économique, du rapport de l'expert-comptable auprès du CSE ainsi que du procès-verbal du Comité Social et Économique du 14 avril 2023 constate que le niveau des effectifs est insuffisant pour assurer la construction, l'aménagement, l'exploitation et le développement d'installation aéroportuaire et également de développer toutes activités industrielle ou de service dans le domaine aéroportuaire tels que définis dans l'article 2 des statuts.

*L'assemblée générale **décide** de réviser le plan d'embauche avec un niveau de recrutement en CDI et sous-statut permettant à ADP SA de retrouver le niveau d'effectifs de 2019 courant 2024.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MOTION DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE AÉROPORTS DE PARIS du 14 avril 2023 sur la situation sociale, économique et financière 2022 et le budget 2023

Le retour du trafic constaté à partir de l'été 2021 s'est confirmé en 2022 avec une reprise plus rapide que prévue. Cette hausse est particulièrement soutenue par les faisceaux intercontinentaux qui sont les routes les plus contributrices pour Aéroports de Paris.

ADP surperforme avec 80% du niveau de 2019. C'est 11 points de plus que prévu initialement. À Orly, le trafic dépasse 2019 dans la deuxième partie de l'année. A contrario, le trafic fret s'est replié après une forte hausse en 2021.

C'est donc une année « exceptionnelle » pour ADP et son Groupe. C'est avant tout un redressement très important du profit brut d'exploitation. Cela a été permis par le retour de l'activité d'une part ; par des gains de productivité du travail élevés réalisés notamment avec les restructurations, d'autre part.

En 2022, le chiffre d'affaires d'ADP SA s'améliore à 2,7 Md€ soit les deux tiers du CA Groupe. Cela démontre ainsi le rôle majeur des aéroports parisiens dans l'activité du Groupe. **Le profit brut d'exploitation est quasiment multiplié par 3.**

Avec 741M€, ADP SA enregistre le plus gros bénéfice jamais réalisé dans son histoire.

Les premiers bénéficiaires sont les actionnaires qui vont percevoir plus de 300M€, soit trois fois plus que le plancher fixé par le Conseil d'Administration. C'est un des niveaux de dividendes le plus élevé jamais versé.

Ce n'est pas le cas pour les salariés dont le montant de l'enveloppe de participation est le plus faible depuis l'existence de ce dispositif (hors périodes de pertes de 2020, 2021).

L'effectif subit le plein effet des restructurations et des réorganisations sans que le programme d'embauches soit pleinement réalisé.

Les dépenses d'exploitation ont une évolution limitée alors qu'en 2022, ADP est marginalement concerné par les effets de l'inflation.

Les frais de personnel évoluent peu à 485 M€. L'impact à la hausse de l'absence d'Activité Partielle est de 45 M€. Ainsi, en dehors de cet effet AP, les frais de personnels diminuent de 6% (29 M€). Le recul de l'effectif, lié notamment aux restructurations (RCC, PACT, démissions...) non compensé par les embauches, contribue à cette évolution des frais de personnel.

Ainsi, l'effort des salariés est important compte tenu de la perte nette d'emploi, de la réorganisation et de la forte hausse de l'activité, qui débouchent sur une charge de travail accrue et inédite. Remarquons que la rémunération moyenne annuelle brute hors inflation augmente de 2% en 2022 comparée à 2019.

L'effectif diminue à nouveau.

L'effectif total d'ADP SA est de 5 905 salariés et si l'on retire les 463 salariés en congés de fin de carrière (CFC) il n'est plus que de 5506 salariés (- 14%/- 941 vs 2019).

Cette baisse concerne uniquement l'effectif CDI alors que l'effectif CDD remonte de même que l'effectif intérimaire.

Cette diminution est fortement marquée sur deux catégories socioprofessionnelles la Maîtrise et l'Exécution. Dans ces conditions la structure catégorielle se modifie en faveur des Catégories Cadres et Haute Maîtrise.

Le nombre de démissions est encore élevé, ce qui challenge l'entreprise sur son attractivité. Quant aux embauches, si elles concernent toutes les catégories, elles se sont concentrées sur les Cadres et l'Exécution. Cette modification de la structure catégorielle fragilise la capacité d'ADP à faire face à la charge opérationnelle sur ses différents métiers à la fois pour l'exploitation, le réglementaire et les supports.

Le plan d'embauche n'était pas encore achevé fin 2022. Celui-ci est insuffisant pour faire face aux besoins actuels des métiers aéroportuaires.

À la sortie de 2 années d'importantes restructurations et réorganisations, le collectif de travail se trouve largement fragilisé alors que l'activité a connu, et connaît une très forte reprise.

Au-delà du plan d'embauches lié à la RCC et à PACT, les ambitions et la capacité à attirer et retenir les salariés, dans un marché du travail en forte tension sur certaines qualifications et métiers, restent insuffisantes.

Le collectif de travail demeure donc affaibli, avec des conditions de travail qui se dégradent et s'aggravent avec notamment l'impossibilité de poser les droits à repos et les congés payés.

Notre capacité à faire face à la charge de travail, aux besoins de l'exploitation, à réaliser les investissements, à faire face aux défis auxquels nous sommes soumis (JO, environnement...) peut être mise en cause à court terme.

C'est pour cela que nous exigeons un plan d'embauche bien plus ambitieux.

Nous exigeons une meilleure reconnaissance professionnelle, avec la revalorisation conséquente des traitements de base dans les mois et années à venir, afin de fidéliser les salariés actuels d'ADP et d'en attirer de nouveaux. Nous revendiquons également une amélioration de la politique de prévention et de formation, au-delà des obligations réglementaires.

Motion votée à l'unanimité des élu.e.s présents lors de la séance du CSE du 14 avril 2023 soit 27 voix POUR.