

**General Meeting of Shareholders
16 May 2023**

**ADDITION
TO THE GENERAL MEETING DOCUMENTATION**

Dear Madam, Dear Sir, Dear shareholder,

Please find below, in addition to the GENERAL MEETING DOCUMENTATION, and following the submission of a draft resolution by the Social and Economic Committee

- the additional agenda resulting from the tabling of this draft resolution
- the text of the resolution tabled;
- the explanatory statement of the draft resolution: motion of the Social and Economic Committee of 14 April 2023.

In accordance with the law, this draft resolution will be placed on the agenda of the General Meeting of 16 May.

The Board of Directors will decide on the draft resolution at the meeting preceding the General Meeting of Shareholders.

Augustin de Romanet - Chairman and CEO

**SUPPLEMENTARY AGENDA RESULTING FROM THE SUBMISSION OF A DRAFT RESOLUTION BY THE
SOCIAL AND ECONOMIC COMMITTEE**

- *Approval of a resolution submitted by the social and economic committee on HR policy and the revision of the recruitment plan"*

TEXT of the DRAFT RESOLUTION SUBMITTED BY THE SOCIAL AND ECONOMIC COMMITTEE

RESOLUTION A (within the scope of the ordinary general meeting): APPROVAL OF A RESOLUTION SUBMITTED BY THE SOCIAL AND ECONOMIC COMMITTEE ON HR POLICY AND THE REVISION OF THE RECRUITMENT PLAN

The General Meeting of Shareholders, voting in accordance with the quorum and majority requirements for Ordinary General Meetings, having taken note of the Social and Economic Committee's motion, of the report of the certified accountant to the Social and Economic Committee, as well as of the minutes of the Social and Economic Committee meeting of 14 April 2023, notes that the workforce level is insufficient to ensure the construction, laying-out, operation and development of airport facilities, and to develop all the industrial or service activities in the airport area in accordance with Article 2 of the Articles of Association.

*The General Meeting of Shareholders **decides** to revise the recruitment plan with a level of hiring on permanent contracts and under the terms and conditions of company personnel allowing ADP SA to return to the 2019 workforce level during the course of 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.