GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

BILAN SOCIAL 2022

AÉROPORTS DE PARIS SA

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2022
Page 3

1

EMPLOI
Page 4

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES
Page 21

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Page 28

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL
Page 33

5

FORMATION
Page 40

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES
Page 46

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES
Page 54

8

INDEX DES INDICATEURS PRÉVUS PAR L'ACCORD CSE DU 09/09/2019
Page 60

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2022

2022 aura été une année au cours de laquelle la reprise de l'activité se sera accélérée à la fin du premier semestre, sans pour autant retrouver pleinement le niveau d'activité de 2019.

Pour anticiper et accompagner cette reprise d'activité, l'entreprise avait souhaité dès la fin 2021 mettre en place un plan de recrutement de 597 collaborateurs. Plan ambitieux, car jamais dans l'histoire d'ADP un tel plan n'avait été mis en œuvre d'une part, et plan ambitieux compte tenu de la pénurie de main d'œuvre qualifiée en France et de la compétition que se livrent les entreprises pour attirer les compétences, d'autre part. Avec 531 nouveaux collaborateurs recrutés et intégrés au cours de l'année 2022, ce plan a été réalisé à 89 %. Je tiens à remercier l'ensemble des équipes pour l'atteinte de ce résultat. S'agissant de 2023, le plan de recrutement restera l'une des priorités de l'entreprise avec un plan de recrutement ambitieux.

L'année 2022, aura également vu la signature de différents accords sociaux tels que l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (G.E.P.P.) ou encore l'accord d'intéressement. Cela traduit la capacité des partenaires sociaux à pouvoir dialoguer et à trouver un socle social minimum commun sur lequel nous pouvons travailler au-delà des divergences ou des points de vue qui peuvent parfois s'opposer. Ces accords, même s'ils peuvent toujours être améliorés, sont également des engagements forts que l'entreprise accepte de contractualiser avec la forte volonté de faire évoluer ce qui doit l'être, même si les obstacles ne sont pas toujours simples à lever.

Ainsi, dans le cadre de l'accord G.E.P.P. d'une durée de 3 ans (2022 – 2024), on notera le souhait de l'entreprise de développer l'alternance, domaine dont l'objectif contractualisé (3 %) a déjà été atteint et dépassé, avec un taux d'alternance supérieur à 3,5 %.

Notre volonté est d'aller encore plus loin et il nous appartiendra de transformer ce nombre de contrats en alternance en C.D.I. à un niveau supérieur à ce qu'il est jusqu'à présent.

Par ailleurs, en matière de prévention, on notera la réalisation d'une enquête sur la qualité de vie et les conditions de travail, dont les résultats commencent à être diffusés au sein de l'ensemble des directions en ce début 2023. Une première au sein de notre entreprise et qui devrait donner lieu à la mise en place de plans d'actions, pour améliorer rapidement les points qui peuvent l'être et qui ne nécessitent pas nécessairement des investissements importants en termes budgétaires. Cela devrait nous permettre également, je l'espère, de retrouver une amélioration de nos résultats en matière de taux de Fréquence et de Gravité des accidents du travail pour lesquels l'année 2022 a été malheureusement l'année de l'arrêt de notre amélioration dans ce domaine.

Enfin, grâce à la reprise de l'activité, 2022 a marqué le retour d'une dynamique salariale pour l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

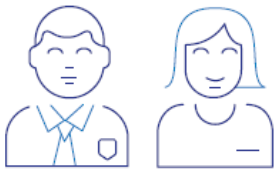
S'il nous reste encore beaucoup de sujets à développer au niveau de notre politique sociale, 2022 a permis de démontrer que l'ensemble des collaborateurs de la fonction Ressources Humaines était mobilisé pour contribuer à l'accompagnement de l'entreprise dans un contexte de marché compliqué, même si et je peux l'entendre, cela ne va jamais assez vite…

Laurent GASSE

Directeur des ressources humaines du Groupe ADP

1

EMPLOI



EFFECTIF GÉRÉ
5 905 salariés

L'effectif géré au 31 décembre 2022, contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, est de 5 905 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 37,1% de l'effectif global.

L'entreprise a recruté 531 salariés en contrat à durée indéterminée en 2022.

485 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2022.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), 463 salariés sont toujours dans les effectifs au 31/12/2022 (en CET, en préavis, ou en congé de reclassement, ...).

1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2022

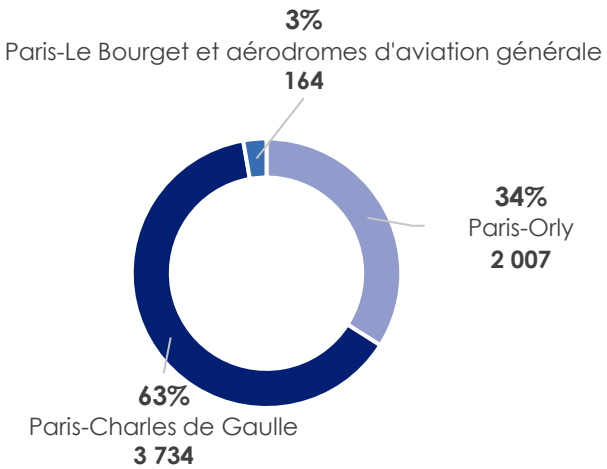
EFFECTIF GÉRÉ : 5 905 (1)

L'effectif géré au 31 décembre 2022 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 2022, hors suspensions de contrats, est de 5 389 salariés (516 contrats suspendus).

(1) Dont 463 en RCC / 2 PACT.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

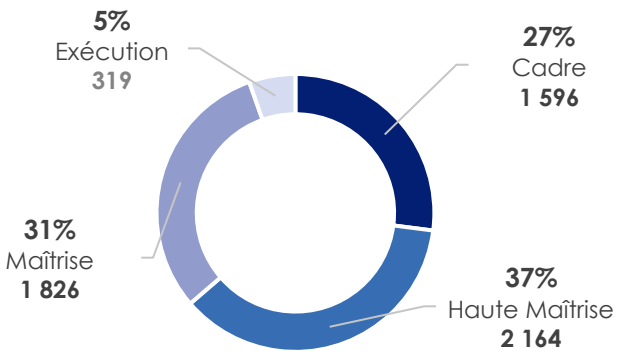


945 salariés sont basés au siège localisé à Paris-Charles de Gaulle, contre 1 038 en 2021. A noter toutefois que les salariés en suspension de contrat sont tous positionnés sur un poste affecté au siège.
En neutralisant cet effet, 445 salariés sont basés au siège, contre 485 en 2021.

La proportion des salariés travaillant à Paris-Orly est en baisse par rapport à 2021 (-3,1%). Elle est en baisse également pour Paris-Charles de Gaulle (-0,8%). Par contre elle est en hausse pour Paris-Le Bourget (+3,2%) et les aérodromes d'aviation générale (+6,3%).

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		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Paris-Orly	722	612	607	904	757	744	762	603	570	133	99	86	2 521	2 071	2 007
Paris-Charles de Gaulle	835	904	960	1 289	1 358	1 373	1 308	1 283	1 170	250	219	231	3 682	3 764	3 734
Paris-Le Bourget	27	26	29	46	44	43	60	55	57	1	1	1	134	126	130
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0	4	4	4	21	19	29	11	9	1	36	32	34
TOTAL	**1 584**	**1 542**	**1 596**	**2 243**	**2 163**	**2 164**	**2 151**	**1 960**	**1 826**	**395**	**328**	**319**	**6 373**	**5 993**	**5 905** (1)

(1) Dont 463 en RCC / 2 PACT.

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

3 734
Salariés sont rattachés au site de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle

2 007
Salariés sont rattachés au site de l'aéroport Paris-Orly

EFFECTIF CDI ET CDD PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
CDI	1 582	1 542	1 580	2 241	2 159	2 158	2 151	1 960	1 822	394	325	310	6 368	5 986	5 870
CDD	2	0	16	2	4	6	0	0	4	1	3	9	5	7	35
TOTAL	**1 584**	**1 542**	**1 596**	**2 243**	**2 163**	**2 164**	**2 151**	**1 960**	**1 826**	**395**	**328**	**319**	**6 373**	**5 993**	**5 905** (1)

(1) Dont 463 en RCC / 2 PACT.

L'effectif en CDI est en baisse de 1,9% par rapport à 2021.

L'entreprise fait appel aux CDD de manière 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

	2020	2021	2022
Nombre de salariés français	6 225	5 846	5 748
Nombre de salariés étrangers	148	147	157
TOTAL	**6 373**	**5 993**	**5 905**

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

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE (1)

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
DÉVELOPPEMENT	**294**	**258**	**286**	**136**	**110**	**123**	**74**	**61**	**72**	**2**	**2**	**1**	**506**	**431**	**482**
Commercialisation	40	35	35	49	40	43	13	17	28	1	1	0	**103**	**93**	**106**
Communication	47	43	46	32	23	24	0	0	1	0	0	0	**79**	**66**	**71**
Immobilier	36	30	29	11	9	7	13	10	11	0	0	0	**60**	**49**	**47**
Marketing Développement	99	75	90	28	26	33	5	1	3	1	1	1	**133**	**103**	**127**
Relations Institutionnelles & Territoriales	44	42	41	16	12	16	43	33	29	0	0	0	**103**	**87**	**86**
Top Management	12	14	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**12**	**14**	**13**
Performance Environnement Energie et RSE	16	19	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**16**	**19**	**32**
OPÉRATIONS	**198**	**188**	**226**	**1 039**	**950**	**982**	**968**	**748**	**705**	**168**	**116**	**102**	**2 373**	**2 002**	**2 015**
Maintenance/Propriétaire	66	58	69	478	464	489	433	327	313	20	13	9	**997**	**862**	**880**
Opérations Aéroportuaires	125	122	144	362	308	342	529	417	387	148	103	93	**1 164**	**950**	**966**
Opérations et Maintenance Informatique	2	3	10	141	120	93	6	4	5	0	0	0	**149**	**127**	**108**
Énergie	5	5	3	58	58	58	0	0	0	0	0	0	**63**	**63**	**61**
PROJETS TECHNIQUES	**569**	**494**	**513**	**420**	**329**	**325**	**86**	**65**	**54**	**0**	**0**	**0**	**1 075**	**888**	**892**
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage/Maîtrise d'Ouvrage Déléguée	166	127	131	54	40	37	0	0	0	0	0	0	**220**	**167**	**168**
Ingénierie Maîtrise d'œuvre Bâtiment/Infrastructure	220	197	190	248	192	182	77	59	50	0	0	0	**545**	**448**	**422**
Ingénierie Informatique	163	150	171	76	62	75	1	1	0	0	0	0	**240**	**213**	**246**
Laboratoire	20	20	21	42	35	31	8	5	4	0	0	0	**70**	**60**	**56**
SUPPORT	**308**	**270**	**269**	**402**	**330**	**332**	**406**	**273**	**236**	**63**	**46**	**34**	**1 179**	**919**	**871**
Achats - Approvisionnements	40	30	33	61	50	45	7	4	3	0	0	0	**108**	**84**	**81**
Administration Affaires Générales	12	15	12	105	76	79	215	147	119	50	38	26	**382**	**276**	**236**
Comptabilités & Facturation	19	17	17	19	19	18	16	10	10	0	0	0	**54**	**46**	**45**
Finances, Gestion et Stratégie	137	122	118	29	21	19	0	0	0	0	0	0	**166**	**143**	**137**
Logistique/Transport	6	5	6	24	25	28	70	42	37	13	8	8	**113**	**80**	**79**
Ressources Humaines	80	70	74	129	112	112	55	43	40	0	0	0	**264**	**225**	**226**
Administration des ventes	3	2	2	22	17	20	18	10	9	0	0	0	**43**	**29**	**31**
Environnement de Travail	11	9	7	13	10	11	25	17	18	0	0	0	**49**	**36**	**36**
MAÎTRISE DES RISQUES	**168**	**154**	**175**	**242**	**205**	**206**	**610**	**581**	**587**	**158**	**133**	**162**	**1 178**	**1 073**	**1 130**
Audit Contrôle Interne Management des Risques	57	44	58	32	27	30	1	1	0	0	0	0	**90**	**72**	**88**
Juridique	47	44	47	2	1	0	0	0	0	0	0	0	**49**	**45**	**47**
Médical	4	3	4	37	37	38	17	18	15	2	1	4	**60**	**59**	**61**
Prévention des Risques Professionnels	6	5	7	28	23	26	0	0	0	0	0	0	**34**	**28**	**33**
Sécurité	23	25	26	69	61	62	381	377	395	156	132	158	**629**	**595**	**641**
Sûreté	31	33	33	74	56	50	211	185	177	0	0	0	**316**	**274**	**260**
AUTRES (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	**47**	**178**	**127**	**4**	**239**	**196**	**7**	**232**	**172**	**4**	**31**	**20**	**62**	**680**	**515**
TOTAL	**1 584**	**1 542**	**1 596**	**2 243**	**2 163**	**2 164**	**2 151**	**1 960**	**1 826**	**395**	**328**	**319**	**6 373**	**5 993**	**5 905** (2)

(1) Le référentiel utilisé est celui valable jusqu'au 31/12/2022.

(2) Dont 463 en RCC / 2 PACT.

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

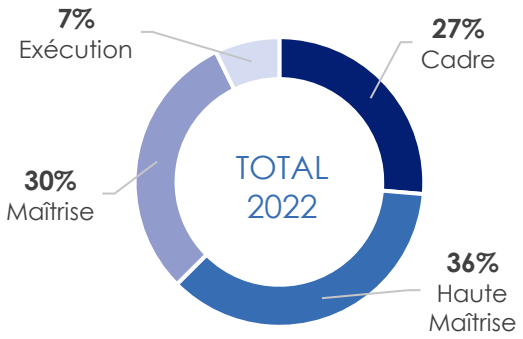
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Effectif en CDI	1 531	1 416	1 379	2 225	2 044	1 896	2 099	1 885	1 587	378	327	274	6 233	5 672	5 136
Évolution en %	*7,6*	*-7,5*	*-2,6*	*1,1*	*-8,1*	*-7,2*	*-3,0*	*-10,2*	*-15,8*	*-3,6*	*-13,7*	*-16,2*	*0,9*	*-9,0*	*-9,4*
Effectif en CDD	5	1	5	3	3	5	0	0	2	1	5	8	9	9	20
Évolution en %	*-12,8*	*-81,5*	*450,0*	*495,7*	*-3,4*	*70,8*	*-100,0*	*-*	*-*	*-74,6*	*519,1*	*70,3*	*-7,4*	*-5,9*	*137,5*
Autres contrats [2]	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	*0*	97	72	98	97	72	98
Évolution en %	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-*	*-8,6*	*-25,4*	*36,7*	*-8,6*	*-25,4*	*36,7*
Effectif total	**1 536**	**1 417**	**1 384**	**2 228**	**2 047**	**1 901**	**2 099**	**1 885**	**1 589**	**476**	**403**	**380**	**6 338**	**5 752**	**5 255**
Évolution en %	**7,5**	**-7,8**	**-2,3**	**1,2**	**-8,1**	**-7,1**	**-3,0**	**-10,2**	**-15,7**	**-5,1**	**-15,2**	**-5,7**	**0,7**	**-9,2**	**-8,7**

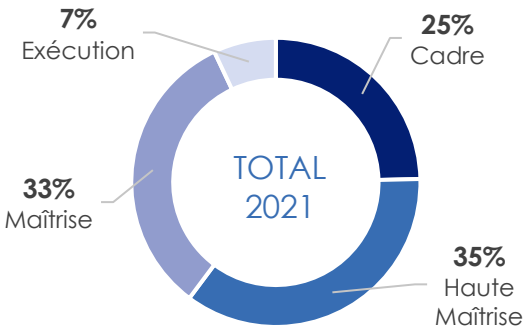
(1) Équivalent Temps Plein.

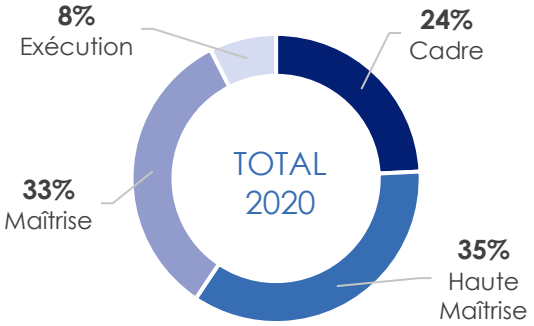
(2) Les autres contrats correspondent aux apprentis et aux contrats de professionnalisation.

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		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Homme	983	964	996	1 421	1 356	1 361	1 300	1 180	1 127	262	212	229	3 966	3 712	3 713
Femme	601	578	600	822	807	803	851	780	699	133	116	90	2 407	2 281	2 192
TOTAL	**1 584**	**1 542**	**1 596**	**2 243**	**2 163**	**2 164**	**2 151**	**1 960**	**1 826**	**395**	**328**	**319**	**6 373**	**5 993**	**5 905** (1)

(1) Dont 463 en RCC / 2 PACT.

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

Détail des catégories par genre au 31 décembre

	Homme			Femme			TOTAL		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Cadre Dirigeant	16	18	17	4	5	4	20	23	21
Directeur	15	13	10	1	3	4	16	16	14
Chef de Département	97	99	101	29	25	26	126	124	127
Cadre Supérieur	313	319	318	182	186	191	495	505	509
Cadre	542	515	550	385	359	375	927	874	925
Haute Maîtrise Principale	412	390	421	233	243	270	645	633	691
Haute Maîtrise B	900	863	849	551	528	504	1 451	1 391	1 353
Haute Maîtrise A	109	103	91	38	36	29	147	139	120
Maîtrise	1 300	1 180	1 127	851	780	699	2 151	1 960	1 826
Exécution Principale	262	212	229	133	116	90	395	328	319
TOTAL	**3 966**	**3 712**	**3 713**	**2 407**	**2 281**	**2 192**	**6 373**	**5 993**	**5 905**

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

	2020	**2021**	**2022**
Cadre	37,9	37,5	37,6
Haute Maîtrise	36,6	37,3	37,1
Maîtrise	39,6	39,8	38,3
Exécution	33,7	35,4	28,2
TOTAL	**37,8**	**38,1**	**37,1**

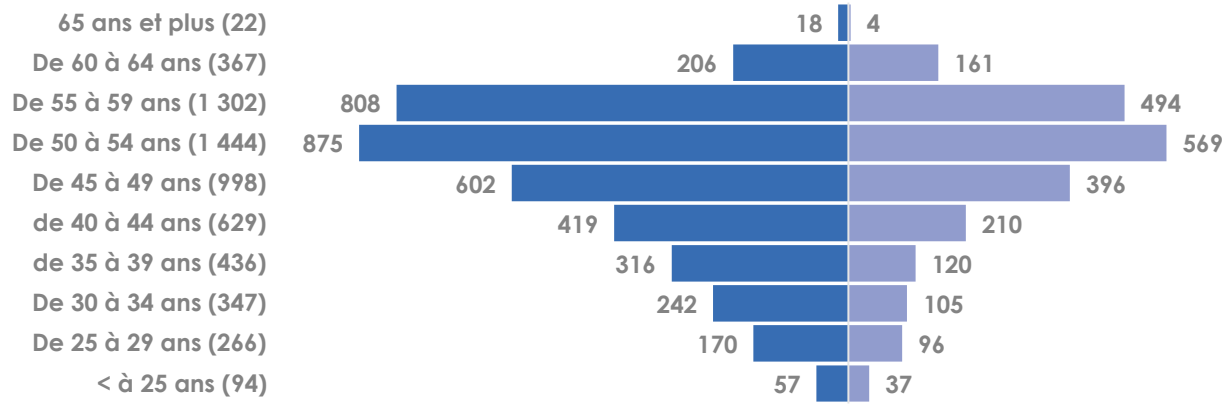
2 192
Femmes salariées

Le taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2021, principalement pour les catégories 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.

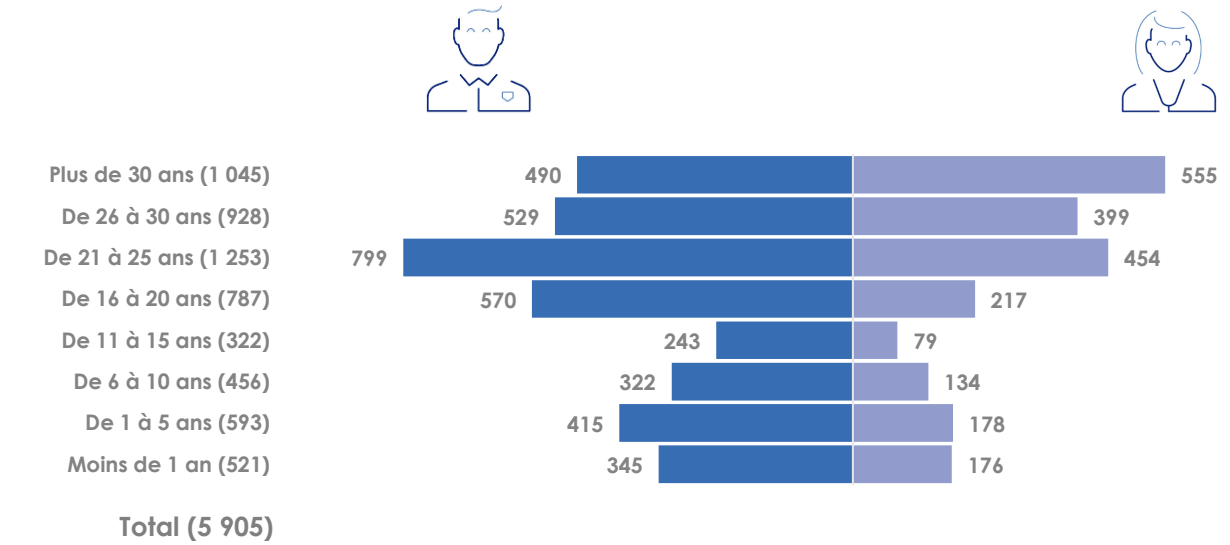
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

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



Au 31/12/2022, l'âge moyen est de 48 ans (48,6 au 31/12/2021).

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



Au 31/12/2022, l'ancienneté moyenne est de 19,8 ans (20,9 au 31/12/2021).

55% de l'effectif géré au 31/12/2022 a plus de 20 ans d'ancienneté.

EFFECTIF PRÉSENT AUTRES CONTRATS AU 31 DÉCEMBRE

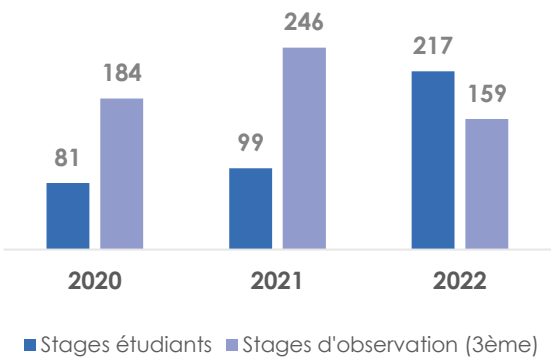
	2020	2021	2022
Contrat d'Apprentissage	129	166	250
Contrat de Professionnalisation	11	6	10
TOTAL	**140**	**172**	**260**

L'alternance est essentielle pour notre politique de recrutement et c'est aussi un devoir sociétal pour l'entreprise d'accompagner les jeunes.

Nous avions déjà atteint un taux record de recrutement des alternants en 2019, mais ce dernier a été largement dépassé cette année. Avec plus de 200 contrats signés depuis la rentrée de septembre, soit plus de 50% d'augmentation par rapport à 2021, auxquels s'ajoutent une soixantaine d'alternants déjà présents dans l'entreprise, l'effectif des alternants culmine à 260 en cette fin d'année.

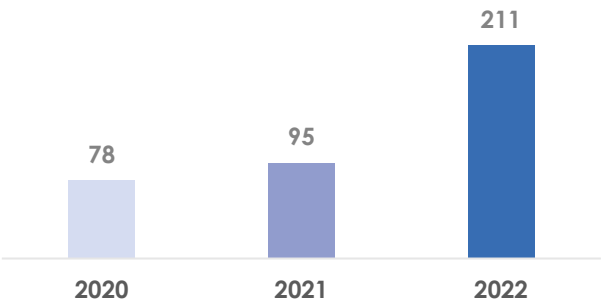
Nous dépassons à la fois l'objectif (3%) et l'ambition de l'accord GEPP (3,5%) et nous nous rapprochons aussi de l'objectif défini dans l'accord EPFH, avec un taux de féminisation de 42% des alternants.

NOMBRE DE STAGES



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

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).

Comparé à 2021 le nombre de stages étudiants a augmenté de 119%.

Cette augmentation s'explique par la pleine reprise d'activité de l'ensemble des directions et la capacité des maîtres de stage à accueillir les étudiants en leur confiant des missions et projets qui vont leur permettre d'acquérir des savoir-faire et des savoir-être utiles pour leur parcours professionnel.

Le nombre de stages d'observation de 3ème (5 jours) a baissé de 35% mais s'explique par la mise en place d'un nouveau programme d'accueil des collégiens au sein des Maisons de l'Environnement.

1 289 collégiens issus de 39 établissements du territoire ont pu ainsi bénéficier de ce nouveau dispositif mis en place en 2022.

Les engagements de la Direction Générale à accueillir 1 500 stagiaires à l'horizon 2025 a amené les Maisons de l'Environnement à signer une convention avec l'Association Tous en Stage pour accueillir les stagiaires pendant une journée, en collaboration avec d'autres entreprises qui les reçoivent chacune un jour sur leur semaine de stage.

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

NOMBRE DE TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

	Directions fonctionnelles			Direction Engineering and Capital Projects (1)			Directions Aéroportuaires			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	5	1	18	28	5	12	17	7	14	51	13	44
Moyenne mensuelle par intérimaire en nombre de jours	18	17	18	20	19	19	11	8	12	49	44	49

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

Nombre total d'intérimaires cumulé sur l'année : 109.

En raison de la crise sanitaire et de la baisse d'activité, le nombre d'intérimaires a été réduit mais il remonte progressivement depuis 2022 (109 vs 44 en 2021), tout en restant à un taux limité (1,8% de l'effectif géré).

NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS AU 31 DÉCEMBRE

	2020	2021	2022
Nombre de salariés de l'entreprise détachés	45	44	36 (1)
Nombre de salariés détachés accueillis	2	2	2

(1) Sur les 36 salariés : 14 sont détachés à ADP International, 4 à ADP Ingénierie, 4 à GMR, 4 à Hub One, 4 à TAV, 3 à ADPIA LLC, 1 à Hologarde, 2 au CSE d'ADP.

1.3 EMBAUCHES EN CDI ET CDD

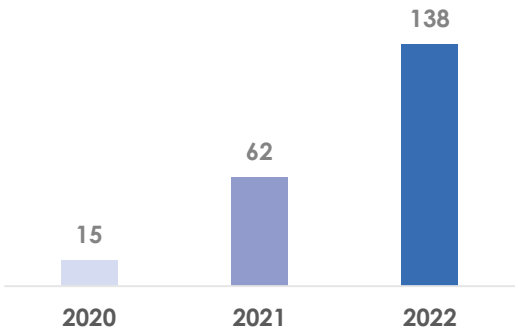
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Contrats CDI	112	114	201	20	20	91	15	15	134	18	6	105	165	155	531
Contrats CDD	4	1	18	1	6	7	0	0	9	3	33	55	8	40	89
TOTAL EMBAUCHES	**116**	**115**	**219**	**21**	**26**	**98**	**15**	**15**	**143**	**21**	**39**	**160**	**173**	**195**	**620**
Dont salariés de moins de 25 ans	8	18	44	0	4	10	1	4	22	6	36	62	15	62	138

Parmi les 531 recrutements en CDI, 11 proviennent des reclassements à la suite de la fermeture de la filiale ADP Ingénierie, 19 sont issus de l'alternance et 66 de la cooptation.

Parmi les 89 CDD, une cinquantaine ont permis le renfort des équipes opérationnelles pour les pics d'activité de l'été.

NOMBRE DES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS



1.4 DÉPARTS CDI ET CDD

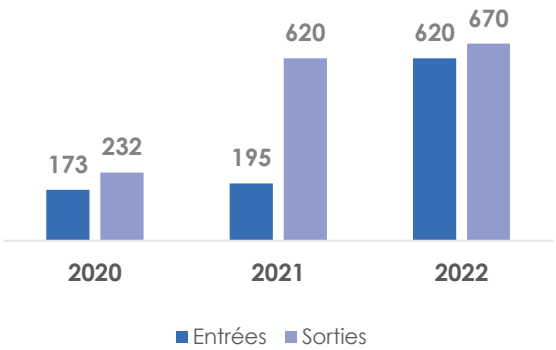
RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Démission	32	58	49	10	15	16	4	16	6	2	4	7	48	93	78
Rupture Conventionnelle Collective (RCC)		120	98		140	94		141	89		13	15		414	296
Licenciement économique (Plan d'Adaptation des Contrats de Travail - PACT)			36			41			62			17			156
Licenciement pour autres causes	6	3	7	7	7	4	10	18	7	3	6	0	26	34	18
Rupture conventionnelle (individuelle)	9	1	8	5	0	2	2	0	4	3	0	0	19	1	14
Rupture amiable congé mobilité	4	1	0	2	2	1	1	1	2	0	1	0	7	5	3
Fin de CDD	7	0	1	2	3	5	0	0	4	4	31	42	13	34	52
Départ période d'essai	2	4	5	2	1	3	1	1	12	0	0	2	5	6	22
Pré-retraite	0	0	0	2	0	1	3	3	3	0	0	0	5	3	4
Retraite	19	12	3	34	3	6	36	9	9	5	1	2	94	25	20
Décès	3	0	0	5	1	4	6	2	2	1	2	1	15	5	7
TOTAL	**82**	**199**	**207**	**69**	**172**	**177**	**63**	**191**	**200**	**18**	**58**	**86**	**232**	**620**	**670**

Sur les 1 150 salariés concernés par la RCC :

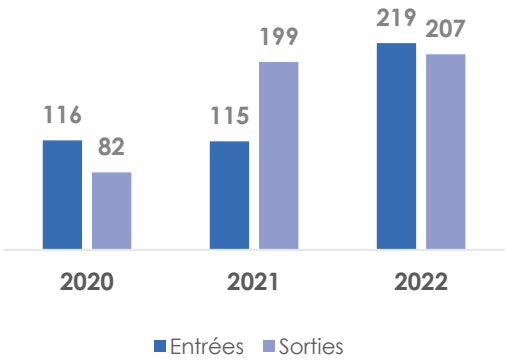
- 417 ont quitté l'entreprise en 2021 (dont 2 comptabilisés dans les décès 2021 et 1 non compris dans les départs 2021 ci-dessus car saisi tardivement)
- 297 sont des départs 2022 (296 RCC + 1 décès) dont 27 salariés partis le 31/12/2022 mais comptabilisés dans l'effectif géré de 5 905
- 436 salariés sont dans le dispositif au 01/01/2023 (463 au 31/12/2022, dont les 27 partis le 31/12).

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

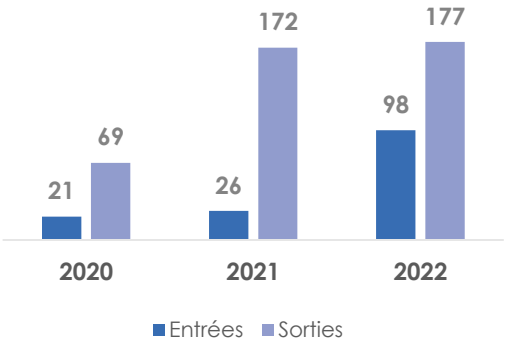


ENTRÉES ET SORTIES (CDI/CDD) – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

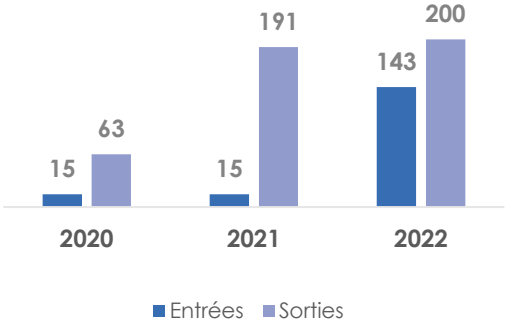
Cadre



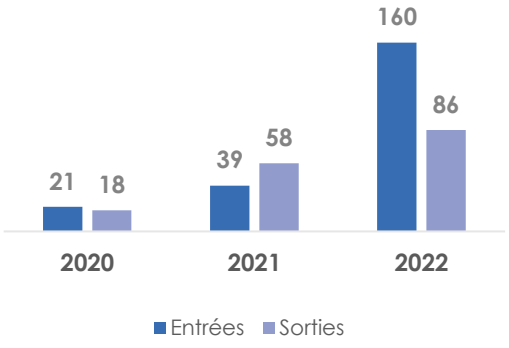
Haute Maîtrise



Maîtrise



Exécution



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

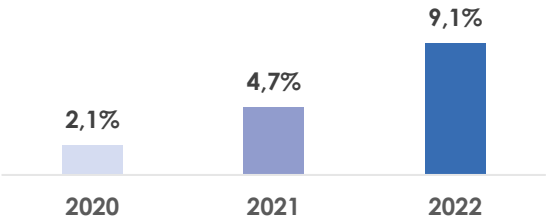
A la suite du refus des modifications du contrat de travail dans le cadre du Plan d'Adaptation des Contrats de Travail (PACT), 156 salariés ont été licenciés pour motif économique en 2022.

1.5 PROMOTIONS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE D'ARRIVÉE

	2020	2021	2022
Cadre	21	93	124
Haute Maîtrise	84	138	289
Maîtrise	27	49	72
TOTAL	**132**	**280**	**485** (1)

TAUX DE PROMOTION



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

1.6 CHÔMAGE PARTIEL

NOMBRE DE SALARIÉS PLACÉS EN ACTIVITÉ PARTIELLE (1)

	2020	2021	2022
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.

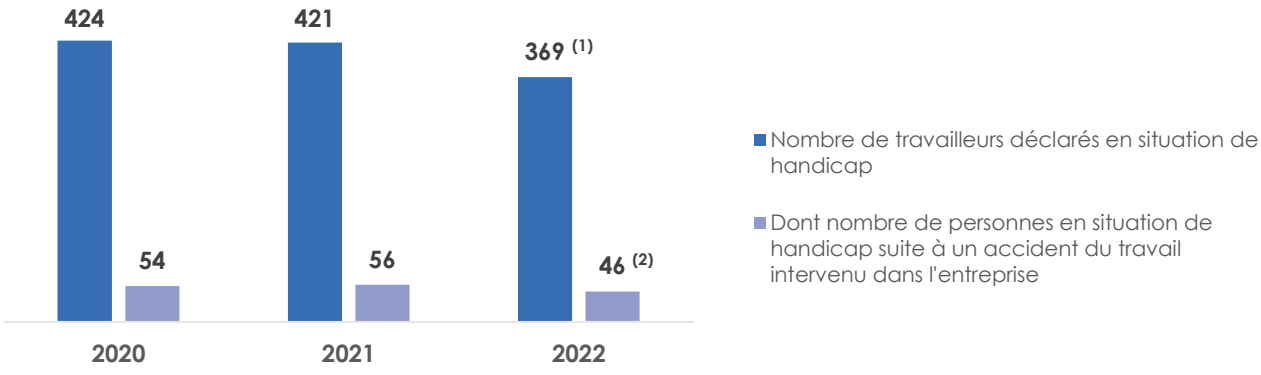
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE CHÔMAGE PARTIEL (1)

	2020					2021					2022
	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) 369 personnes en situation de handicap recensées en CDI sur l'année 2022 (+1 alternant), dont 40 en RCC, 1 détaché et 1 congé mobilité
- 45 personnes en situation de handicap sont parties dans l'année 2022 (dont 23 départs RCC et 10 départs PACT)
- 324 personnes en situation de handicap présentes au 31/12/2022 (dont 40 en RCC).

(2) 46 personnes en situation de handicap en CDI ayant un taux d'IPP (Incapacité Partielle Permanente) recensées sur l'année 2022 dont 38 présentes au 31/12/2022.

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	2020		2021		2022	
		Jours	Heures	Jours	Heures	Jours	Heures
Maladie/Maladie Professionnelle	Cadre	8 820	46 157	8 733	45 183	9 500	49 107
	Haute Maîtrise	27 975	145 985	26 466	136 904	33 492	177 029
	Maîtrise	53 493	273 526	44 356	227 004	42 499	217 872
	Exécution	14 664	69 857	14 139	68 419	14 084	66 531
	TOTAL	**104 951**	**535 525**	**93 694**	**477 510**	**99 574**	**510 539**
Maternité/Paternité	Cadre	2 945	15 633	3 185	16 851	3 094	16 398
	Haute Maîtrise	1 177	6 371	1 216	6 535	1 521	8 360
	Maîtrise	1 069	5 908	1 526	8 157	1 055	5 756
	Exécution	984	5 278	942	5 088	622	3 342
	TOTAL	**6 174**	**33 189**	**6 868**	**36 632**	**6 292**	**33 857**
Accidents du travail et de trajet	Cadre	80	423	78	419	718	3 779
	Haute Maîtrise	2 743	14 130	2 390	12 627	4 675	25 080
	Maîtrise	7 840	41 615	6 366	34 129	7 778	41 848
	Exécution	5 331	26 184	3 706	18 119	3 944	20 639
	TOTAL	**15 994**	**82 352**	**12 540**	**65 294**	**17 115**	**91 346**
Congés autorisés [1]	Cadre	545	4 016	652	4 744	679	5 029
	Haute Maîtrise	672	5 356	828	6 578	1 050	8 249
	Maîtrise	711	7 052	897	8 383	906	8 608
	Exécution	225	2 152	256	2 253	274	2 448
	TOTAL	**2 154**	**18 576**	**2 633**	**21 958**	**2 909**	**24 334**
Autres absences [2]	Cadre	799	5 672	927	6 678	1 061	7 376
	Haute Maîtrise	663	6 341	1 176	9 344	482	3 264
	Maîtrise	679	6 788	1 359	11 030	882	7 070
	Exécution	670	5 864	1 023	7 777	914	6 579
	TOTAL	**2 810**	**24 666**	**4 485**	**34 829**	**3 340**	**24 289**
TOTAL	Cadre	13 187	71 901	13 575	73 874	15 052	81 689
	Haute Maîtrise	33 231	178 184	32 076	171 988	41 219	221 981
	Maîtrise	63 792	334 890	54 505	288 703	53 120	281 154
	Exécution	21 873	109 335	20 066	101 657	19 838	99 539
	TOTAL	**132 084**	**694 308**	**120 221**	**636 222**	**129 229**	**684 364**

(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 2022 (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	2,24	5,91	8,68	7,68	5,96
Maternité/Paternité	0,75	0,28	0,23	0,39	0,40
Accidents du travail et de trajet	0,17	0,84	1,67	2,38	1,07
Congés autorisés	0,23	0,28	0,34	0,28	0,28
Autres absences	0,34	0,11	0,28	0,76	0,28
TOTAL	**3,72**	**7,41**	**11,20**	**11,49**	**7,98**

En 2022, la maladie représentait 5,96% sur un total de 7,98%.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'ARRÊT MALADIE EN 2022 SELON LA DURÉE DE L'ABSENCE (1)

	2020	**2021**	**2022**
Inférieur ou égal à 1 jour	470	444	459
De 2 à 3 jours	786	774	966
De 4 à 7 jours	823	854	1 802
De 8 à 14 jours	639	719	933
De 15 à 21 jours	293	297	268
De 22 à 30 jours	182	144	164
De 31 à 90 jours	414	287	294
De 91 à 180 jours	104	126	76
Plus de 180 jours	145	127	133
TOTAL	**3 856**	**3 772**	**5 095**

(1) Absence en jours calendaires.

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

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE

5 298€

En l'absence d'accord d'intéressement pour l'année 2021, il n'a pas été versé d'intéressement en 2022.

Le montant moyen brut, par salarié, comptabilisé en 2022 et versé en 2023 est de 652 euros au titre de la participation et de 935 euros au titre de l'intéressement.

Le montant des frais de personnel s'élève au global à 485 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.

	2020	2021	2022
Ratio	3,76	4,04	3,43

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées est de 4 007 004 euros.

	2020	2021	2022
Montant global	3 768 983	4 127 998	4 007 004

2.3 MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

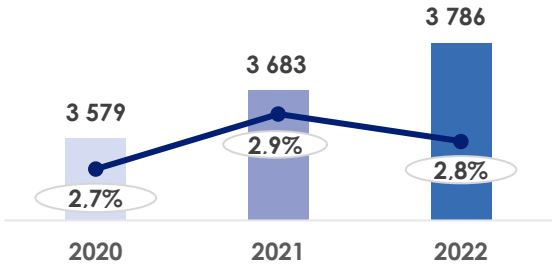
RAPPORT ENTRE LA MASSE SALARIALE ANNUELLE ET L'EFFECTIF MENSUEL MOYEN HORS INDEMNISATION D'ACTIVITÉ PARTIELLE PERÇUE PAR LE SALARIÉ

	2020	2021	2022
Masse salariale (1)	287 260 715	317 409 019	343 243 038
Effectif mensuel moyen (ETPm CDI)	6 233	5 672	5 136
Masse salariale moyenne par salarié (en activité partielle ou non) (1)	46 090	55 964	66 832
Variation masse salariale moyenne par salarié par rapport à l'année précédente	-22,8%	21,4%	19,4%

(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.

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 2022 par rapport à 2021 s'explique par les avancements, l'ancienneté, les promotions 2022, ainsi que l'augmentation générale.

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

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

		2020	2021	2022
Homme	Exécution	2 723	2 689	3 149
	Maîtrise	3 688	3 650	4 134
	Haute Maîtrise	4 420	4 468	4 884
	Cadre	7 497	7 964	7 882
	TOTAL	**4 872**	**4 991**	**5 427**
Femme	Exécution	2 692	2 618	3 054
	Maîtrise	3 341	3 350	3 875
	Haute Maîtrise	4 077	4 063	4 540
	Cadre	6 503	6 745	7 007
	TOTAL	**4 450**	**4 498**	**5 034**
TOTAL	Exécution	2 716	2 673	3 134
	Maîtrise	3 568	3 546	4 046
	Haute Maîtrise	4 306	4 338	4 771
	Cadre	7 147	7 543	7 586
	TOTAL	**4 730**	**4 828**	**5 298**

(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 2022

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	19 451	3 161
		E1000	7 780	1 264
	IV	E1470	11 437	1 858
		E0640	4 979	809
	IIIB	E1019	7 928	1 288
		E0438	3 408	554
	IIIA	E0730	5 680	923
		E0315	2 451	398
Haute Maîtrise	IIC2	265	3 766	725
		259	2 766	532
	IIC1	262X	3 488	672
		256	2 227	429
Maîtrise	IIB	259S	3 013	580
		251	1 708	329
Exécution	IB2	126S	2 030	391
		120	1 704	328
	IB1	120	1 704	328
		120	1 704	328

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

2.4 CHARGES ACCESSOIRES

AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

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

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

VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES (EN EUROS)

	2020	2021	2022
Personnel intérimaire	990 239	155 359	2 045 331
Personnel détaché ou mis à disposition de l'entreprise	297 929	420 862 (1)	253 752 (2)
TOTAL	**1 288 168**	**576 220**	**2 299 083**

L'augmentation en 2022 de l'intérim est en lien avec le retour à l'activité de l'entreprise. Pour comparaison, en 2019 l'intérim avait représenté 3,4M€.

(1) Dont 94 760€ versés en 2021 pour la mise à disposition de deux salariés d'ADP Ingénierie d'octobre à décembre 2020.
(2) Le montant 2022 concerne deux salariés mis à disposition.

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE (EN MILLIERS D'EUROS)

	2020	2021	2022
Frais de personnel	482 975	468 942	484 520
Chiffre d'affaires	1 491 016	1 722 289	1 722 705
Ratio	0,324	0,272	0,281

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)

	2020	2021	2022
Montant global de l'intéressement	5 233 024	0	4 879 066
Montant moyen brut de la prime d'intéressement par salarié bénéficiaire	843	0	935

L'intéressement comptabilisé sur l'exercice 2022 (4 879 066€) sera versé en 2023.

PARTICIPATION (EN EUROS)

	2020	2021	2022
Réserve spéciale de participation	0	0	3 401 447
Montant moyen brut de la participation par salarié bénéficiaire	0	0	652

La participation comptabilisée sur l'exercice 2022 (3 401 447€) sera versée en 2023.

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE (EN EUROS)

	2020	2021	2022
Montant global de l'abondement	5 733 899	3 613 327	2 586 784
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	1 300	1 300	1 300

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

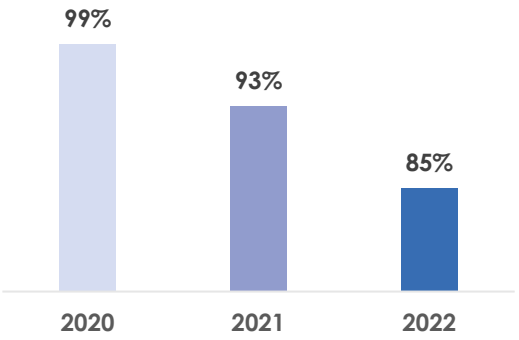
	2020	2021	2022
Montant global de l'abondement	3 108 825	1 354 110	1 378 442
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	900	900	900

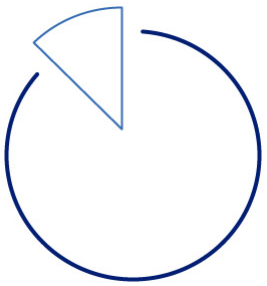
ACTIONNARIAT SALARIÉ (EN %)

Au 31 décembre 2022, 1,70% du capital est détenu par les salariés.

	2020	2021	2022
Part du capital détenu par les salariés au 31 décembre	1,81	1,80	1,70

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

14,56

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques professionnels. Il rapporte le nombre d'accidents de travail avec arrêt survenus pendant l'année (120) et le nombre d'heures travaillées (8 243 652). Il s'inscrit en 2022 dans un contexte de reprise d'activité.

4 priorités transversales pour la prévention suivies par le COMEX :

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

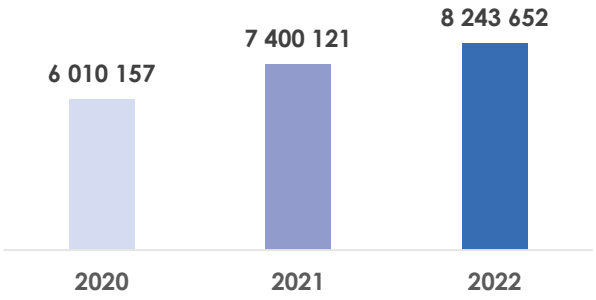
3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL			
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	1	3	5	59	57	99	9	17	16	69	77	120	
Nombre de journées perdues	8	145	703	7 807	6 334	8 729	4 018	3 044	3 267	11 833	9 523	12 699	(1)

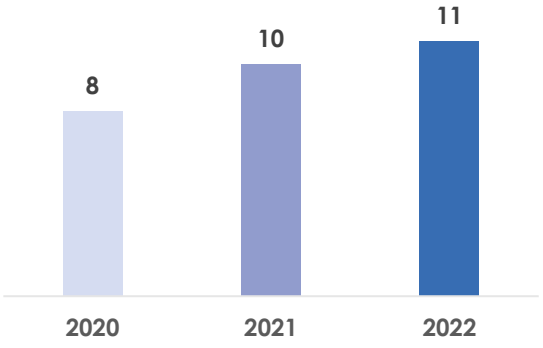
(1) 8 539 jours sur les 12 699 sont des journées perdues pour des accidents de travail qui ont eu lieu avant 2022.

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	2020	2021	2022
TF	11,48	10,41	14,56
TG	1,97	1,29	1,54

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 (2020-2022).

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	1	7	2	23	17	31	4	3	1	28	27	34
Nombre de journées perdues	5	71	127	1 492	1 889	1 701	72	51	8	1 569	2 011	1 836

TAUX ET MONTANTS DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL

Taux selon les terrains (en %)	2020	2021	2022
Siège	0,96	0,87	0,63
Paris-Orly	1,19	1,02	0,88
Paris-Charles de Gaulle	1,23	1,25	1,22
Paris-Le Bourget	1,24	0,83	0,79
Persan-Beaumont	0,84	0,70	0,59
Chelles-le-Pin	NC	0,70	0,59
Toussus-le-Noble	0,74	0,75	0,59
Chavenay	1,11	1,10	0,59
Issy-les-Moulineaux	0,69	0,70	0,59
Pontoise-Cormeilles-en-Vexin	4,65	4,45	5,56
Meaux-Esbly	0,69	0,70	0,59
Lognes-Emerainville	0,69	0,70	0,59

	2020	2021	2022
MONTANT TOTAL DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL (en M€)	**3,49**	**3,54**	**3,44**

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	2020	2021	2022
Chute de plain-pied sans élément matériel	9	13	12
Chute de plain-pied impliquant un élément matériel	23	14	5
Chute dans un escalier	10	8	13
Accident lié à l'utilisation d'un véhicule (voiture, engin, 2 roues…)	7	12	10
Occasionnés par des manutentions, des machines ou des outils	25	27	33
Risques Psycho-Sociaux	10	8	8
autres cas (incluant activité sportive) (2)	16	18	19
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

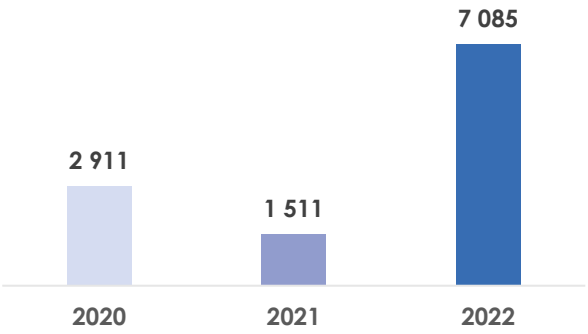
	2020	2021	2022
Maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale	3	2	1
Causes [1]	*Covid-19 = 2 TPS = 1*	*Covid-19 = 2*	*TMS = 1*
Affectation pathologiques à caractère professionnel	-	-	-
Causes	-	-	-
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-	-	-
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.

2020 : 1 maladie professionnelle pour TMS refusée le 10/02/2021 / 1 maladie professionnelle pour TPS acceptée le 22/12/2022.
2021 : 1 maladie professionnelle pour Covid acceptée le 15/02/2022.

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

	2020		2021		2022	
Nature de la formation	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)
Habilitations électriques préparation + recyclage	2 475	39 165	5 346	72 637	6 340	101 938
Habilitations mécaniques et thermiques préparation + recyclage	609	12 941	1 302	25 907	1 106	30 110
Conduite de Plateforme Élévatrice Mobile de Personnes (PEMP)	718	23 302	357	10 540	1 015	34 927
Conduite engins de chantier	278	7 200	930	24 040	502	22 500
Conduite engins de levage et de manutention	443	11 234	1 091	32 205	683	25 039
Conduite engins déneigement	3 045	-	1 072	0	3 532	0
Conduite de grues mobiles + recyclage	-	-	240	5 490	37	2 440
Formation continue obligatoire conducteurs routiers + perfectionnement conduite poids lourds	490	6 680	0	0	0	0
Formation Initiale Minimum Obligatoire conducteurs routiers (FIMO)	140	1 630	0	0	980	11 616
Conduite de véhicule transportant des matières dangereuses licence ADR préparation + recyclage	154	3 392	102	4 491	255	10 443
Réglementation transport routier de marchandises dangereuses initiale et recyclage	-	-	60	3 391	0	0
Permis M (aires de manœuvre)/permis P (piste) et T (trafic)	5 530	9 549	10 133	12 244	9 788	8 119
Habilitation conduite bateau sur bassin de rétention	-	-	0	0	0	0
Permis C, B, C et EB poids lourd et super lourd	523	12 452	1 344	27 982	1 127	25 904
Permis de chasser/efficacité du tir	548	30 224	189	7 369	191	9 278
Permis feu	-	-	34	0	59	0
Sécurité et prévention des risques professionnels encadrement	120	2 136	360	7 218	997	18 038
Prévention des risques professionnels sensibilisation du personnel	-	-	52	1 094	0	0
Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (SPS)	-	-	35	1 480	0	0
Plan de prévention EU/EE	18	1 850	242	0	304	4 701
Sécurité sur les chantiers/contrôle des entreprises extérieures	233	0	225	0	708	4 701
Analyse des accidents du travail	-	-	0	0	0	0
Atmosphères explosives	-	-	28	1 263	0	0
Fluides frigorigènes	-	-	157	10 966	31	2 090
Gestion du risque amiante et sensibilisation des personnels	105	3 075	372	9 771	519	11 536
Prévention des risques liés au travail en espaces confinés / CATEC	-	-	157	11 350	442	22 744
Prévention des risques liés aux légionnelles	15	1 780	21	1 740	108	3 797
Autorisation d'Intervention à Proximité d'un Réseau (AIPR)	29	2 540	487	23 465	1 065	37 912
Prévention du risque routier	-	-	640	7 876	462	5 760
Produits dangereux et risques chimiques	-	-	170	0	0	0
Prévention des risques liés aux alcoolisations en milieu du travail	-	-	0	0	0	0
Risques radiologiques et ionisants	49	2 250	166	5 040	191	3 930
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux et gestion du stress	-	-	98	4 656	822	17 018
Signalisation et balisage routier	-	-	344	4 860	52	0
Travail en hauteur	514	9 020	1 032	18 359	926	15 966
Formation des membres et présidents des C3SCT (1)	841	14 110	0	0	0	0
Gestes et postures de travail/postes et postures	-	-	21	1 375	0	0
Sauvetage secourisme du travail initiale et recyclage	653	8 528	1 816	17 572	2 175	13 057
Manipulation des extincteurs/sensibilisation à la sécurité incendie	-	-	212	0	217	0
Premiers secours en équipe initiale et recyclage	441	-	2 024	0	2 422	1 605
SSIAP 1 base + recyclage	263	548	739	1 922	91	1 224
SSIAP 2 base + recyclage	585	3 346	659	1 705	371	5 661
SSIAP 3 base + recyclage	90	0	407	4 096	1 365	19 734
Formation des moniteurs et instructeurs en secourisme	175	0	2 059	0	615	0
Autres formations prévention santé sécurité (2)	35	1 300	29 014	421 282	12 045	525 668
TOTAL	**19 115**	**208 254**	**63 737**	**783 386**	**51 543**	**997 456**

(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).

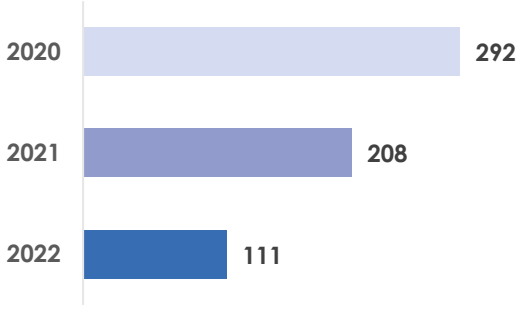
NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

	2020	2021	2022
Nombre de jours fériés (hors samedi et dimanche)	9	7	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

	2020						2021						2022					
Catégories	H	%	F	% TOTAL		%	H	%	F	% TOTAL		%	H	% (1)	F	% (1)	TOTAL	% (1)
Cadre	10	1,0	41	6,8	51	3,2	9	0,9	38	6,6	47	3,0	**6**	**0,6**	**28**	**4,7**	**34**	**2,1**
Haute Maîtrise	19	1,3	73	8,9	92	4,1	21	1,5	57	7,1	78	3,6	**25**	**1,8**	**41**	**5,1**	**66**	**3,0**
Maîtrise	32	2,5	157	18,4	189	8,8	33	2,8	131	16,8	164	8,4	**36**	**3,2**	**114**	**16,3**	**150**	**8,2**
Exécution	16	6,1	34	25,6	50	12,7	14	6,6	29	25,0	43	13,1	**14**	**6,1**	**25**	**27,8**	**39**	**12,2**
TOTAL	**77**	**1,9**	**305**	**12,7**	**382**	**6,0**	**77**	**2,1**	**255**	**11,2**	**332**	**5,5**	**81**	**2,2**	**208**	**9,5**	**289**	**4,9**

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

L'effectif à temps partiel a diminué de 13% par rapport à 2021.

51,9% sont en maîtrise (11,8% sont des cadres).

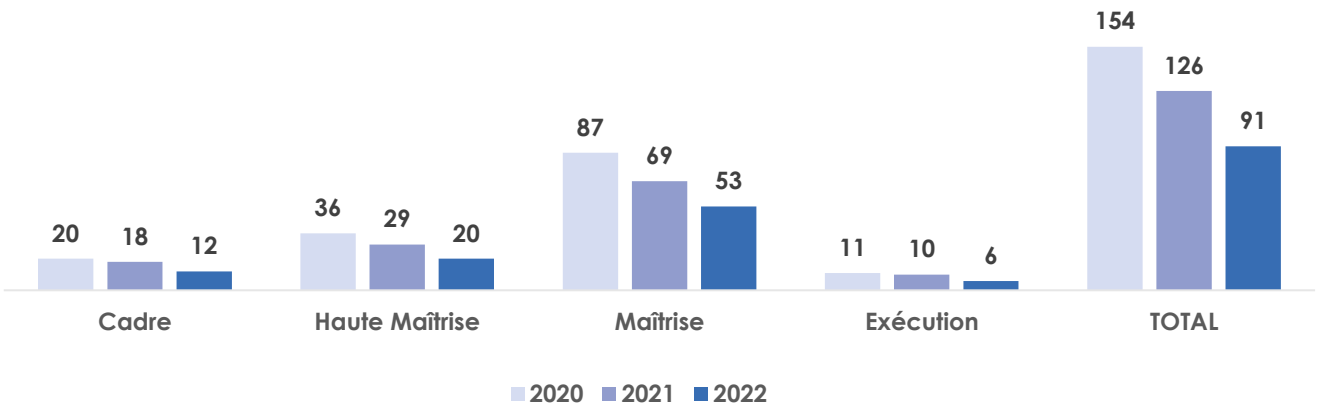
Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel (72%).

EFFECTIF GÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2022

Catégories	Effectif	Entre 20 et 30 heures	Autres formes de temps partiel < = 50%	Autres formes de temps partiel > = 80%	Temps plein
Cadre	1 596	12	7	15	1 562
Haute Maîtrise	2 164	20	35	11	2 098
Maîtrise	1 826	53	89	8	1 676
Exécution	319	6	32	1	280
TOTAL	**5 905**	**91**	**163**	**35**	**5 616**

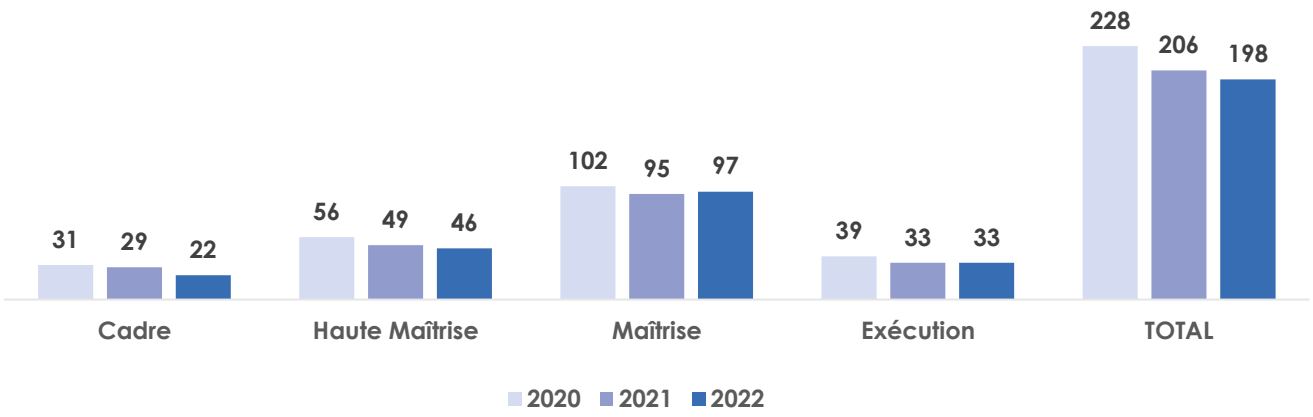
56% des effectifs à temps partiel privilégient un taux d'activité inférieur ou égal à 50%

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



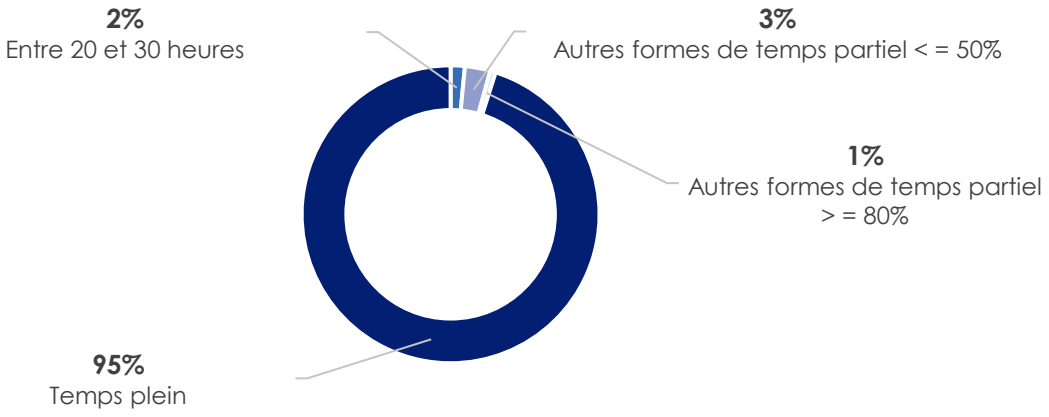
4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

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



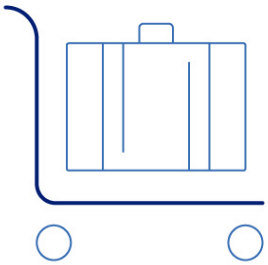
(1) < = 50% et > = 80%.

Répartition en % des salariés employés à temps partiel



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIANT DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

85%



HORAIRES INDIVIDUALISÉS

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

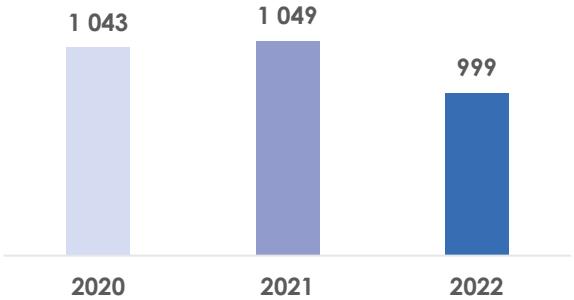
4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

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

	2020				2021				2022			
	H	F	TOTAL	% [1]	H	F	TOTAL	% [1]	H	F	TOTAL	% [1]
Paris-Orly	407	211	618	24,5	375	174	549	26,5	357	165	522	26,0
Paris-Charles de Gaulle	875	482	1 357	36,9	837	473	1 310	34,8	867	445	1 312	35,1
Paris-Le Bourget	45	4	49	36,6	46	4	50	39,7	45	4	49	37,7
Aérodromes d'aviation générale	20	0	20	55,6	16	2	18	56,3	17	3	18	52,9
TOTAL	**1 347**	**697**	**2 044**	**32,1**	**1 274**	**653**	**1 927**	**32,2**	**1 286**	**617**	**1 903**	**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)

	2020	2021	2022
Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB	789 [1]	706 [1]	918 [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		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Eau potable (compteurs et points de distribution)	1 606	1 168	1 187	27 706	21 114	21 550
Eau potable avitaillement	222	383	624	3 996	4 441	6 415
Eau chaude sanitaire en bâtiments	234	300	406	234	765	1 089
Tours aéro-réfrigérantes en centrale	39	35	45	47	262	306
Eaux pluviales	300	445	400	7 155	9 747	9 773
Eaux usées	213	173	186	5 044	4 030	4 152
Eaux de nappes souterraines	254	191	181	7 270	6 571	7 455

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

	2020	**2021**	**2022**
Salariés ayant télétravaillé [1]	1 250	2 299	2 786

(1) Télétravail régulier.

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

En 2022, 2 786 salariés ont enregistré des jours de télétravail, 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.

Pendant cette période le télétravail régulier a été pratiqué, selon les directions, de 2 à 9,3 jours par mois en moyenne par télétravailleur. Ces écarts de pratique sont liés à la diversité des activités au sein de l'entreprise.

4.5 DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DÉPENSES DE SÉCURITÉ ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2020	2021	2022
Sommes des dépenses (en euros)	10 493 760	8 041 808	5 987 982
Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	ND	ND	ND

Les dépenses de l'année 2022 incluent 296 000€ pour répondre à la crise sanitaire.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – SANTÉ AU TRAVAIL

	2020	2021	2022
Nombre de salariés ayant bénéficié d'examens systématiques	2 005	2 255	2 595 (1)
Salariés assujettis à une surveillance médicale renforcée	2 365	2 208	2 410
Nombre d'examens complémentaires	1 607	2 347	2 348
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) 1 778 examens réalisés par les médecins et 817 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 infirmiers.

4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

NOMBRE DE SALARIÉS INAPTES DÉFINITIVEMENT À TENIR LEUR EMPLOI

	2020	2021	2022
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	18	25	10
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	4	1	6
TOTAL	**22**	**26**	**16**

5

FORMATION

HEURES DE FORMATION FINANCÉES AU PLAN D'ENTREPRISE

119 100 (1)

Ce bilan intègre également les formations effectuées en interne par les Centres d'Instruction Aires Aéronautiques.

4 408 salariés en CDD et CDI ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2022.

Par ailleurs, en complément, la poursuite ou le report de certaines formations dispensées dans le cadre du dispositif FNE, initiées en 2021, a permis à 54 salariés de bénéficier de 3 322 heures de formation en 2022, pour un coût intégralement financé en 2021.

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.

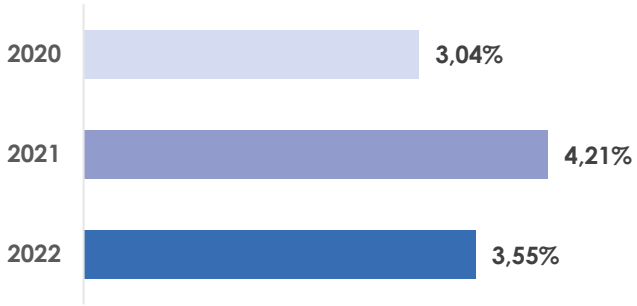
Dans le cadre de la politique de formation en alternance, 10 personnes en contrat de professionnalisation et 250 en contrat d'apprentissage étaient présentes au 31 décembre 2022.

Le montant des dépenses en formation était de 12,5 millions d'euros.

(1) Ne tiennent pas compte des réalisations des formations théoriques et pratiques des SSLIA.

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE À LA FORMATION

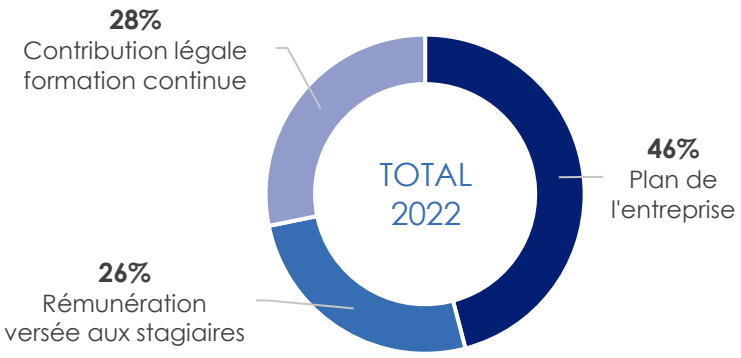


MONTANT DES DÉPENSES TOTALES CONSACRÉES À LA FORMATION CONTINUE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2020	2021	2022
Plan de l'entreprise – frais de stage et dépenses de fonctionnement	3,8	5,3	5,7
Rémunération versée aux stagiaires	2,0	5,1	3,2
TOTAL	**5,8**	**10,4**	**9,0**
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	2,8	3,2	3,5
TOTAL	**8,6**	**13,7**	**12,5**

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 2022 (EN %)



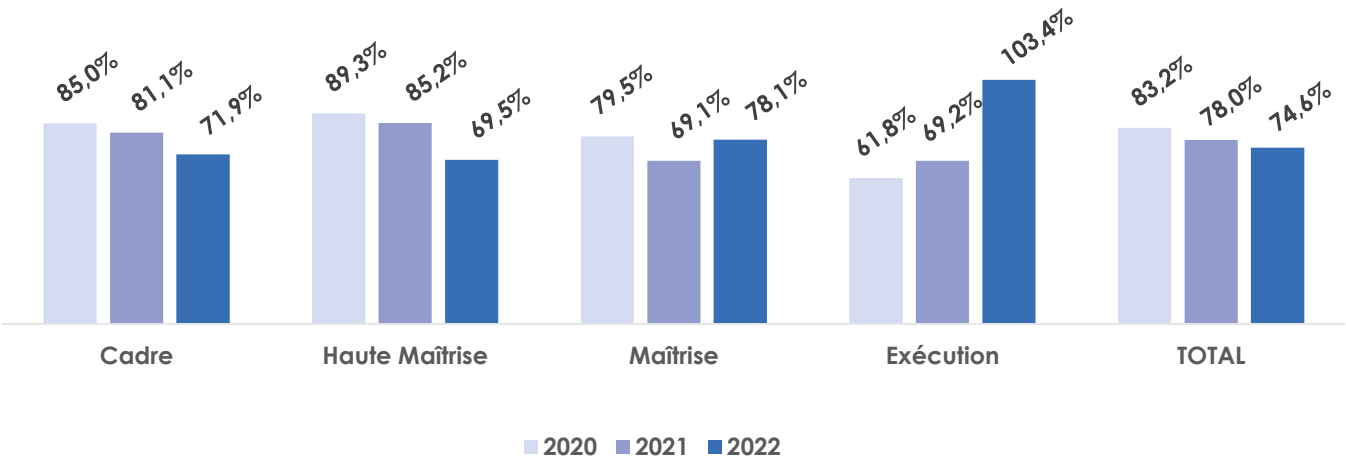
5 FORMATION

NOMBRE DE STAGIAIRES (1)

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Homme	840	775	700	1 310	1 232	1 018	1 082	920	968	176	168	256	3 408	3 095	2 942
Femme	506	475	448	692	611	486	627	435	458	68	59	74	1 893	1 580	1 466
TOTAL	**1 346**	**1 250**	**1 148**	**2 002**	**1 843**	**1 504**	**1 709**	**1 355**	**1 426**	**244**	**227**	**330**	**5 301**	**4 675**	**4 408**

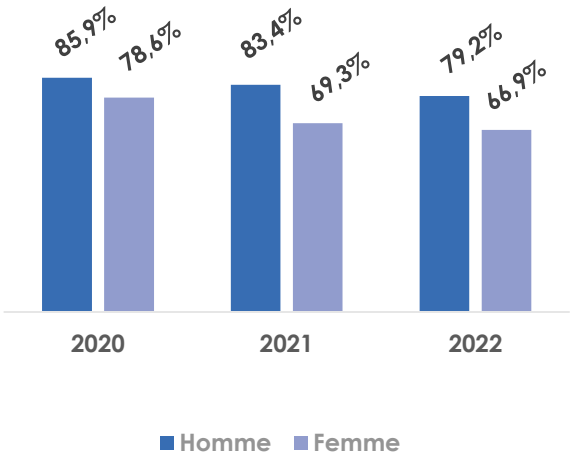
(1) Un même stagiaire peut suivre un ou plusieurs stages. Un stagiaire qui a changé de catégorie en cours d'année est compté dans les effectifs de chaque catégorie.

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



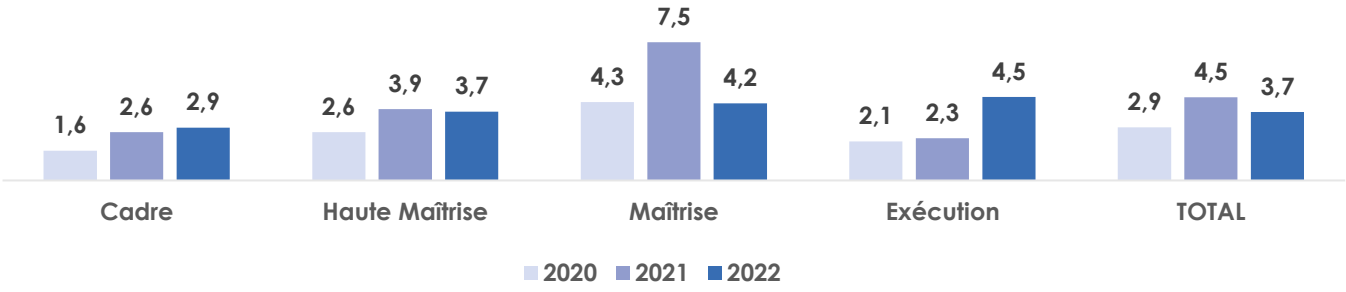
(1) Le pourcentage est calculé sur un effectif moyen par catégorie.

Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par genre



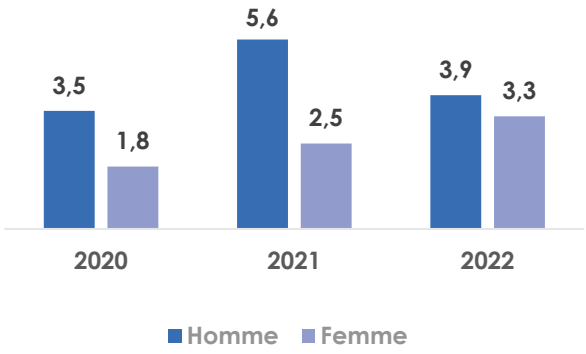
5 FORMATION

Nombre moyen de stages par catégorie professionnelle



En 2022, les catégories maîtrise et haute maîtrise ne tiennent pas compte des réalisations des formations théoriques et pratiques des centres d'instructions, des SSLIA et de la Viabilité Hivernale CDG.

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.

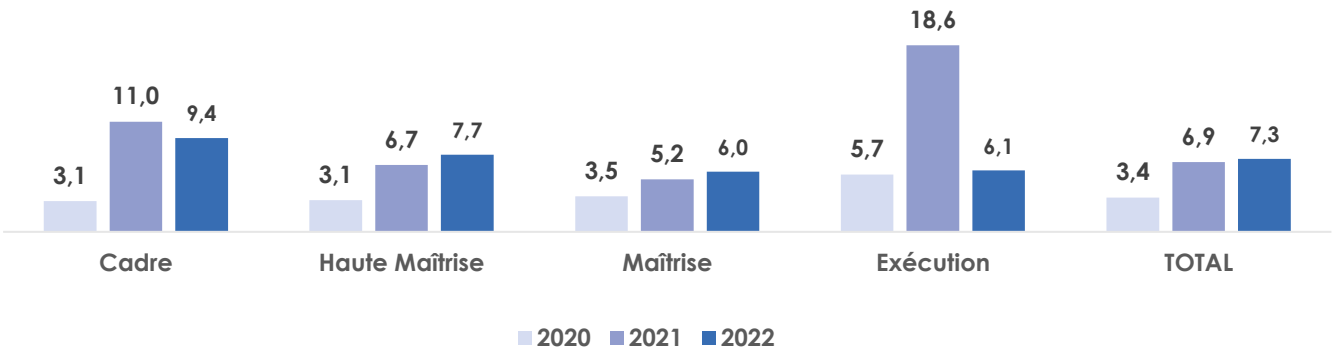
Si les formations dans le cadre du dispositif FNE 2020 ont été réalisées hors temps de travail, sur la base du volontariat, les formations dans le cadre du FNE 2021 et 2022 ont été effectuées durant le temps de travail et ont donc été rémunérées.

Répartition par type de formation

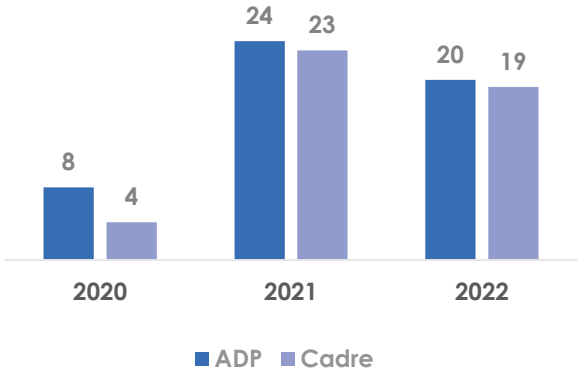
	Congé formation			Plan entreprise			**TOTAL**		
	2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Nombre d'heures	893	31 141	2 298	51 059	115 667	119 100	51 952	146 808	121 398
Part en %	*1,7*	*21,2*	*1,9*	*98,3*	*78,8*	*98,1*	*100,0*	*100,0*	*100,0*

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				2022			
	Nbre de salariés inscrits	Heures prévues	Nbre de salariés ayant suivi une formation en 2020	Heures réalisées 2020	Nbre de salariés inscrits	Heures prévues	Nbre de salariés ayant suivi une formation en 2021	Heures réalisées 2021	Nbre de salariés inscrits	Heures prévues	Nbre de salariés ayant suivi une formation en 2022	Heures réalisées 2022
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	60	4 361	58	3 322
TOTAL	**1 537**	**17 061**	**694**	**9 281**	**68**	**5 361**	**59**	**1 244**	**60**	**4 361**	**58**	**3 322**

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

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

5.2 CONGÉS FORMATION

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Taux (en %)	0	17	0	25	17	20	50	67	40	25	0	40

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.

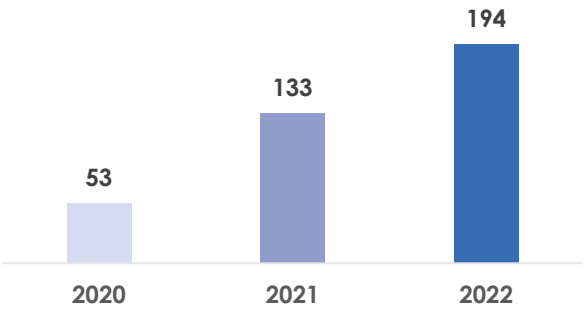
AUTRES CHIFFRES CONCERNANT LA FORMATION

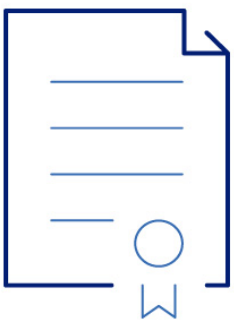
	2020	2021	2022
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	4	5	5
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	0	0	0
Congés individuels de formation refusés par le FONGECIF (raison budgétaire)	2	2	2
Congés Bilans de compétences	1	1	1
Contrats d'apprentissage au 31 décembre	129	166	250
Contrats de professionnalisation au 31 décembre	11	6	10
Heures d'absences pour formation syndicale (1)	91	99	196

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

5.3 APPRENTISSAGE

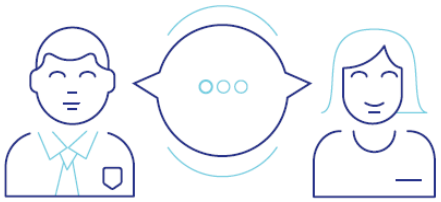
NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE





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 2022

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

6 accords ont été signés au cours de l'année 2022 :

1. Accord collectif relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en date du 14 avril 2022.

2. Accord intéressement 2022-2024 en date du 15 juin 2022.

3. Accord de grilles spécifiques 2022 (personnel ambulancier d'exécution) en date du 24 novembre 2022.

4. Accord relatif au versement d'une prime exceptionnelle de mobilisation aux médecins du SMU en date du 24 novembre 2022.

5. Accord relatif au versement de la prime exceptionnelle de partage de la valeur 2022 en date du 24 novembre 2022.

6. Avenant n°1 à l'accord de mise en place du CSE et des représentants de proximité en date du 9 septembre 2019, signé le 24 novembre 2022.

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

	2020	2021	2022
TOTAL	**54 656**	**69 521**	**62 777**

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

	2020	2021	2022
Comité Social et Economique	29	43	55
C2SCT	11	11	8
C3SCT	32	50	60 (1)

(1) Nombre de réunions pour les 5 C3SCT.

NOMBRE DE RÉUNIONS ANNUELLES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2020	2021	2022
Délégués syndicaux	37	50	70 (1)
Groupes de travail syndicats/direction	22	27	31 (2)
Représentants du personnel au Conseil d'Administration	13	9	11 (3)

(1) Réunions de négociation.
(2) Dont les réunions d'actualité sociale avec l'ensemble des organisations syndicales.
(3) Ce nombre correspond aux séances du Conseil d'Administration sans les comités.

FORMATIONS SYNDICALES

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

		Nombre de bénéficiaires			Nombre de jours		
		2020	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Stages de formation économique, sociale et syndicale	CFDT	0	0	0	0	0	0
	CFTC	0	0	0	0	0	0
	CFE/CGC	4	14	55	12	6	18
	CGT	0	25	28	0	16	4
	FO	0	0	0	0	0	0
	UNSA/SAPAP	0	9	8	0	3	2
	UNSA/ADP			4			3
	SUD AÉRIEN	0	0	1	0	0	1
	TOTAL	**4**	**48**	**96**	**12**	**25**	**28**

6.3 INFORMATION ET COMMUNICATION

PROCÉDURES D'ACCUEIL

Accueil des stagiaires, alternants et nouveaux collaborateurs

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

Le parcours se compose de différentes briques : 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 guidées des plateformes, webinaires thématiques sur les enjeux du groupe et du modèle aéroportuaire, et programme de parrainage avec des parrains et marraines volontaires au sein du Groupe ADP.

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

A l'instar des nouveaux embauchés, un dispositif dédié aux alternants a été mis en place depuis septembre afin d'accompagner leurs premiers pas au sein de l'entreprise : une plateforme d'accueil digitale, un séminaire d'intégration d'une journée pour s'acculturer sur le groupe et tisser son premier réseau avec la communauté des alternants. L'accord sur le télétravail permet aussi aux alternants et aux stagiaires de plus de 2 mois, de s'adapter aux nouveaux modes de travail de l'entreprise, tout en respectant leur rythme, la continuité pédagogique et l'accompagnement par leur tuteur. Un réseau social interne qui leur est réservé permet à cette jeune communauté d'échanger leurs idées, de partager leurs projets, de répondre à leurs interrogations et de les impliquer au sein de l'organisation.

PROCÉDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE

Support	Périodicité	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution
Intranet – News, interviews, vidéos, reportage, etc.	Variable	x	x	x	x
Les actus RH et annexes au bulletin de paie	Mensuel	x	x	x	x
Connexions Info (ex Infodif) – Outlook	1 à 2 par semaine	x	x	x	x
Rapport d'activité et de Développement Durable	1/an	x	_____à la demande_____		
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
Espace Teams Onboarding	Variable	x	x	x	x

SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

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

Chaque entretien répond à un objectif bien déterminé avec des échéances obligatoires différentes, c'est pourquoi les supports ont été adaptés.

Tous les ans, l'entretien annuel vise à reconnaître et valoriser les contributions de chacun sur l'année qui vient de s'écouler, en lien avec les missions et les attendus du poste. Il permet également d'identifier les formations à mettre en place afin de développer ou renforcer la maîtrise du poste et d'échanger sur l'organisation du travail.

Tous les 3 ans au maximum, chaque collaborateur doit également rencontrer son manager pour évoquer son parcours et son projet professionnel. C'est l'objet de l'entretien professionnel.

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	2020	2021	2022	
Recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année	1	3	0	(1)
Instances judiciaires engagées dans l'année avec mise en cause de l'entreprise	15	15	19	
Mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année	1	0	2	

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

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES

PRIX DU REPAS

3,40 €

10 prêts au titre de l'aide au logement travaux et accession ont été accordés en 2022.

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

401 445 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 11,3 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 1,45 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

	2020	2021	2022
Nouveaux logements occupés par des salariés ADP	9	10	8
Logements occupés au 31 décembre	1 684	1 703	1 711

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 par Action Logement.

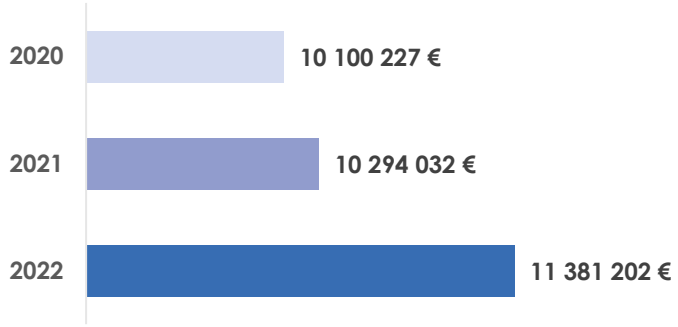
Les salariés ne pouvant bénéficier du 1% logement, leur demande ne correspondant pas aux critères de la réglementation, peuvent toutefois bénéficier de prêts hors 1% dont le montant est de 20 000 euros.

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

		2020	2021	2022
Souscriptions de logements		0,09	0,20	0,14
Prêts accordés	Action logement	0,03	0,24	0,20
	Hors Action Logement	0,00	0,00	0,00
	Prêts PASS (travaux, mobilité…)	0,05	0,08	0,06
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)		**0,17**	**0,52**	**0,40**

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 5 786 520 € comptabilisés en 2022 ;
- La subvention légale de 0,22% de la MSBI pour le fonctionnement, soit 771 536 € en 2022 ;
- Les contributions complémentaires pour un montant de 2 129 546 € en 2022, correspondant à la prise en charge d'autres dépenses ;
- La mutuelle retraités pour un montant de 2 693 600 € en 2022.

RESTAURANTS DU PERSONNEL

Nombre de restaurants mis à la disposition du personnel

	2020	2021	2022
Paris-Orly	5	5	5
Paris-Charles de Gaulle (1)	7	6	7 (2)
Paris-Le Bourget	1	0	0 (3)
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	**13**	**11**	**12**

(1) Concernant le siège, une cafétéria est ouverte de 7h30 à 15h avec une offre de restauration rapide.
(2) Fermeture du RCS2 en 2021 à Paris-Charles de Gaulle, repris par le CSE en 2022.
(3) Fermeture du restaurant à Paris-Le Bourget.

Restaurants gérés par le Comité Social et Économique

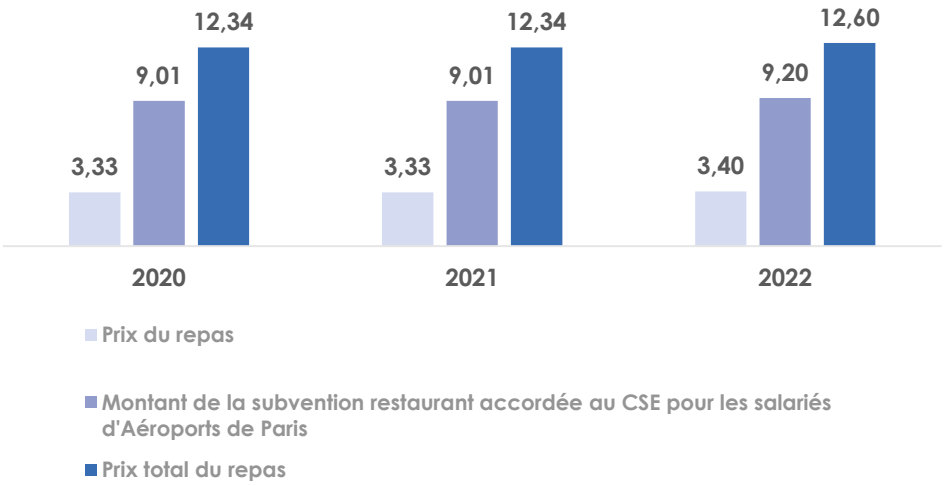
	2020	2021	2022
Paris-Orly	3	3	3
Paris-Charles de Gaulle	2	2	3
TOTAL	**5**	**5**	**6**

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

	2020	2021	2022
Paris-Orly	168 915	179 408	203 131
dont salariés Aéroports de Paris	*110 239*	*121 782*	*136 519*
Paris-Charles de Gaulle	121 974	145 256	198 314
dont salariés Aéroports de Paris	*78 344*	*94 871*	*149 155*
TOTAL	290 889	324 664	401 445
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	***188 583***	***216 653***	***285 674***

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

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



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

Restaurants gérés par un concessionnaire

	2020	2021	2022
Paris-Orly	2	2	2
Paris-Charles de Gaulle	5	4	3
Paris-Le Bourget	1	0	0
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	**8**	**6**	**5**

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

	2020	2021	2022
Paris-Orly	21 396	19 370	18 893
dont salariés Aéroports de Paris	*10 390*	*13 870*	13 645
Paris-Charles de Gaulle	218 722	210 601	222 645
dont salariés Aéroports de Paris	*65 383*	*61 826*	39 725
Paris-Le Bourget	12 053	0	0
dont salariés Aéroports de Paris	*2 478*	*0*	0
TOTAL	252 171	229 971	241 538
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	***78 251***	***75 696***	***53 370***

Restaurants gérés par COMPASS.

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

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

	2020	2021	2022
Paris-Orly	7 154	8 013	13 503
Paris-Charles de Gaulle	24 788	34 015	40 845
Paris-Le Bourget	-	-	-

7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES (EN MILLIONS D'EUROS)

	2020	2021	2022
Assurances complémentaires (prévoyance) (1)	5,23	4,99	4,39
Régime obligatoire de couverture santé (2)	5,89	5,59	6,70
Régimes retraites supplémentaires (3)	1,08	3,15	1,97
Retraites complémentaires (4)	27,16	30,60	33,49
Coût réel de la participation aux cotisations des mutuelles (retraités groupe fermé)	2,91	2,80	2,69

(1) Régime de prévoyance AXA / CHUBB.

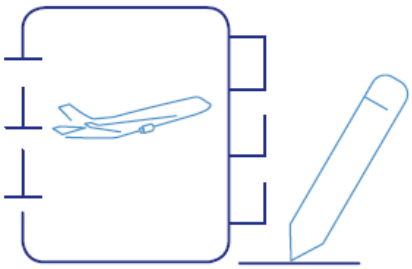
(2) Couverture santé Mutuelle des actifs global (Humanis).

(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 2022 5
1.2 Travailleurs extérieurs 13
1.3 Embauches en CDI et CDD 14
1.4 Départs CDI et CDD 15
1.5 Promotions 17
1.6 Chômage partiel 17
1.7 Evolution de l'emploi des personnes en situation de handicap 18
1.8 Absentéisme 19

2 RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES 21

2.1 Mode de calcul des rémunérations 22
2.2 Hiérarchie des rémunérations 22
2.3 Montant des rémunérations 22
2.4 Charges accessoires 25
2.5 Charge salariale globale 26
2.6 Participation financière des salariés 26

3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 28

3.1 Accident de travail et de trajet 29
3.2 Répartition en % des accidents de travail avec arrêt par motif 30
3.3 Maladies professionnelles 31
3.4 Dépenses en matière de sécurité 31

4 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL 33

4.1 Durée et aménagement du temps de travail 34
4.2 Organisation du travail 37
4.3 Conditions physiques de travail 37
4.4 Transformation de l'organisation du travail 38
4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail 39
4.6 Médecine du travail 39
4.7 Travailleurs inaptes 39

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

5 FORMATION 40

5.1 Formation professionnelle continue 41
5.2 Congés formation 45
5.3 Apprentissage 45

6 RELATIONS PROFESSIONNELLES 46

6.1 Accords signés en 2022 47
6.2 Représentants du personnel et délégués syndicaux 47
6.3 Information et communication 51
6.4 Différends concernant l'application du droit du travail 53

7 ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES 54

7.1 Activités sociales 55
7.2 Autres charges sociales 59

Le bilan social 2022 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