



BILAN SOCIAL 2025

AÉROPORTS DE PARIS SA

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2025

Page 3

1

EMPLOI

Page 4

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

Page 20

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Page 27

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Page 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 2025

2025 aura encore été une année intense et dynamique pour Aéroports de Paris, pour continuer à préparer son avenir et s'inscrire dans une nouvelle dynamique pour le groupe.

L'entreprise a poursuivi ses efforts pour s'ajuster à ses activités : 321 nouveaux collaborateurs ont été recrutés en CDI, illustrant sa capacité à attirer des talents dans un marché du travail complexe. Depuis 2022, un tiers des effectifs a ainsi été renouvelé. Les enjeux de recrutement devraient perdurer au regard du volume de départs à la retraite prévus, près de la moitié des effectifs dans les 10 prochaines années. C'est dans ce contexte que l'entreprise a mené en 2025 des négociations relatives à la GEPP et à la gestion des salariés expérimentés, qui ont abouti à la signature le 13 janvier 2026 d'un accord pour 3 ans ce qui amène des leviers pour préparer ces départs et en anticiper les conséquences.

Convaincue que la diversité est vecteur de performance, l'entreprise a accentué ses efforts, notamment concernant l'inclusion des salariés en situation de handicap : dispositifs d'information, de sensibilisation et de prévention de la santé au travail, ainsi que l'accompagnement des salariés dans leurs démarches de reconnaissance. Ils ont notamment permis la reconnaissance ou le recrutement de 45 nouveaux salariés en situation de handicap permettant ainsi d'augmenter leur taux d'emploi.

Résultant d'un dialogue social constructif, trois accords collectifs ont été signés en 2025 portant sur le sujet fondamental des rémunérations : deux accords récurrents : négociations annuelles obligatoires (NAO) pour 2025, accord d'intéressement 2025 et un accord structurant de refonte de l'ensemble des grilles de qualification et de la rémunération d'Aéroports de Paris.

L'entreprise a renforcé sa démarche de prévention en santé et sécurité au travail, notamment grâce au déploiement d'une Politique Santé et Sécurité et des règles d'or associées. Un plan d'actions ambitieux a été mis en œuvre, incluant notamment la formation des managers et la mise en place de Visites Comportementales de Sécurité. Ces initiatives ont contribué à la diminution sensible du taux de fréquence en 2025. Néanmoins, il est essentiel de poursuivre les efforts et de maintenir l'engagement afin de consolider cette dynamique positive.

Laëtitia VILLEDIEU

Directrice des ressources humaines du Groupe ADP

1

EMPLOI



EFFECTIF GÉRÉ
6 165 salariés

L'effectif géré au 31 décembre 2025, contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, est de 6 165 salariés.

Tous contrats confondus, l'effectif au 31 décembre est de 6 487 salariés (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les femmes représentent 36,8% de l'effectif géré.

L'entreprise a recruté 321 salariés en contrat à durée indéterminée en 2025.

191 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2025.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), 92 salariés sont toujours dans les effectifs au 31/12/2025 (en congé de fin de carrière).

1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2025

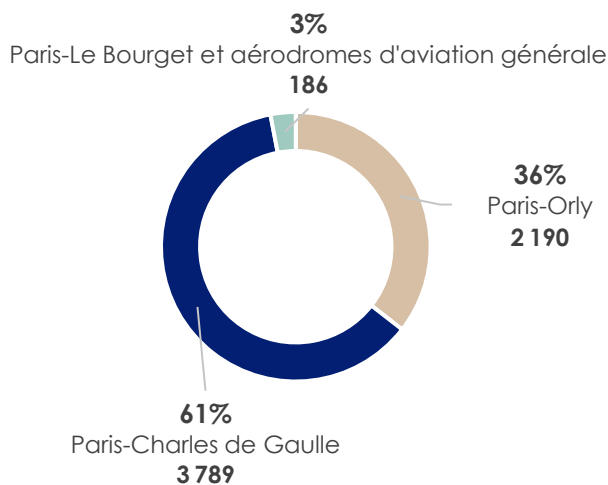
EFFECTIF GÉRÉ : 6 165 ⁽¹⁾

L'effectif géré au 31 décembre 2025 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 2025, hors suspensions de contrats, est de 6 024 salariés (141 contrats suspendus).

(1) Dont 92 en RCC.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

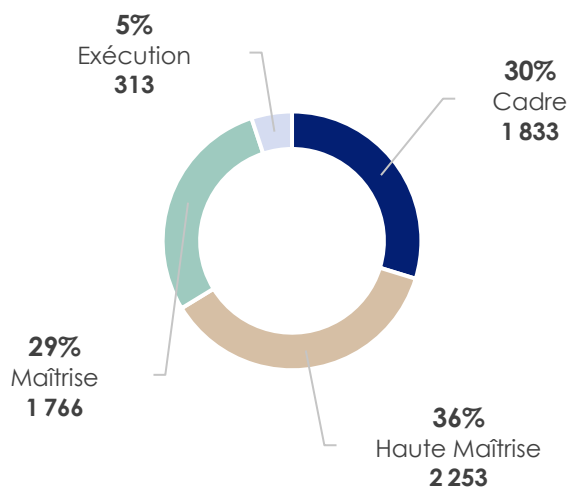


689 salariés sont basés au siège localisé à Paris-Charles de Gaulle, contre 779 en 2024. A noter toutefois que les salariés en suspension de contrat sont tous positionnés sur un poste affecté au siège.

En neutralisant cet effet, 562 salariés sont basés au siège, contre 538 en 2024.

La proportion des salariés travaillant à Paris-Orly est en hausse par rapport à 2024 (+1,9%). Elle est en hausse également pour Paris-Le Bourget (+1,4%) et les aéroports d'aviation générale (+2,8%). Par contre elle est légèrement en baisse pour Paris-Charles de Gaulle (-0,5%).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Paris-Orly	638	665	696	777	806	825	572	580	572	94	99	97	2 081	2 150	2 190
Paris-Charles de Gaulle	1 047	1 081	1 096	1 372	1 374	1 367	1 147	1 135	1 112	229	218	214	3 795	3 808	3 789
Paris-Le Bourget	39	39	38	49	53	57	56	54	53	1	1	1	145	147	149
Aérodromes d'aviation générale	1	2	3	4	4	4	29	29	29	1	1	1	35	36	37
TOTAL	1 725	1 787	1 833	2 202	2 237	2 253	1 804	1 798	1 766	325	319	313	6 056	6 141	6 165 ⁽¹⁾

(1) Dont 92 en RCC.

3 789

Salariés sont rattachés au site de
l'aéroport Paris-Charles de Gaulle
(dont 689 au siège)



2 190

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		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
CDI	1 706	1 776	1 818	2 196	2 231	2 247	1 801	1 794	1 756	312	311	303	6 015	6 112	6 124
CDD	19	11	15	6	6	6	3	4	10	13	8	10	41	29	41
TOTAL	1 725	1 787	1 833	2 202	2 237	2 253	1 804	1 798	1 766	325	319	313	6 056	6 141	6 165 ⁽¹⁾

(1) Dont 92 en RCC qui se répartissent de la façon suivante :

- Cadre : 13
- Haute Maîtrise : 42
- Maîtrise : 35
- Exécution : 2

L'effectif en CDI est en hausse de 0,2% par rapport à 2024.

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.

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NATIONALITÉ AU 31 DÉCEMBRE

	2023	2024	2025
Nombre de salariés français	5 885	5 955	5 965
Nombre de salariés étrangers	171	186	200
TOTAL	6 056	6 141	6 165

50 nationalités sont présentes dans l'entreprise. Les 5 premières (en dehors de la nationalité française) sont : portugaise, marocaine, espagnole, algérienne, italienne.



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
DÉVELOPPEMENT	373	384	386	142	152	153	77	77	82	1	1	1	593	614	622
Stratégie et Développement	71	71	75	3	4	5	0	0	0	0	0	0	74	75	80
Communication	53	52	49	22	21	21	0	0	0	0	0	0	75	73	70
Relat. Institutionnelles & Territoriales	26	32	33	16	24	18	7	5	5	0	0	0	49	61	56
Marketing, Commercial et Relation Client	114	115	120	87	89	93	59	60	66	1	1	1	261	265	280
Immobilier	36	36	38	8	7	9	11	12	11	0	0	0	55	55	58
Environnement Energie RSE	42	46	45	6	7	7	0	0	0	0	0	0	48	53	52
Management Stratégique	31	32	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	31	32	26
OPÉRATIONS	232	243	241	553	571	587	1 010	1 039	1 053	274	275	278	2 069	2 128	2 159
Sécurité	29	30	30	74	73	79	303	304	304	143	142	152	549	549	565
Médical	4	6	6	34	33	36	16	18	18	2	0	0	56	57	60
Exploitation Aéroportuaire	199	207	205	445	465	472	691	717	731	129	133	126	1 464	1 522	1 534
TECHNIQUE	664	708	740	1 023	1 071	1 112	360	368	349	4	4	3	2 051	2 151	2 204
Systèmes d'Information	199	224	239	167	173	177	1	0	1	0	0	0	367	397	417
Ingénierie	373	391	407	275	290	304	28	27	26	0	0	0	676	708	737
Maintenance / Patrimoine	92	93	94	581	608	631	331	341	322	4	4	3	1 008	1 046	1 050
SUPPORT	367	389	412	340	353	352	234	231	237	29	27	25	970	1 000	1 026
Achats et Logistique	35	41	48	71	71	68	33	35	37	2	2	2	141	149	155
Finance et Comptabilité	143	150	154	59	59	61	19	17	19	0	0	0	221	226	234
Affaires Générales	9	10	11	89	95	90	141	144	145	26	25	23	265	274	269
Ressources Humaines	81	84	89	87	94	98	41	35	36	1	0	0	210	213	223
Audit Ctr Interne Management des Risques	51	53	54	10	10	11	0	0	0	0	0	0	61	63	65
Juridique	40	43	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	43	47
Prévention des Risques Professionnels	8	8	9	24	24	24	0	0	0	0	0	0	32	32	33
HORS FAMILLE PROFESSIONNELLE (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	89	63	54	144	90	49	123	83	45	17	12	6	373	248	154
TOTAL	1 725	1 787	1 833	2 202	2 237	2 253	1 804	1 798	1 766	325	319	313	6 056	6 141	6 165

(1) Dont 92 en RCC.

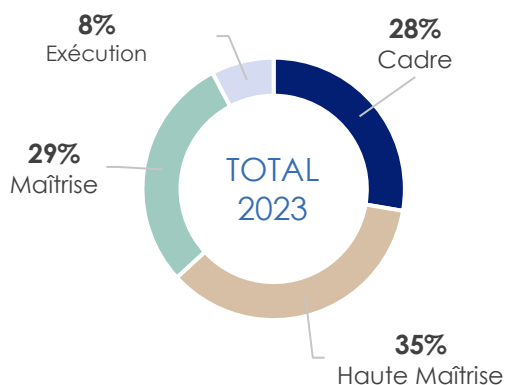
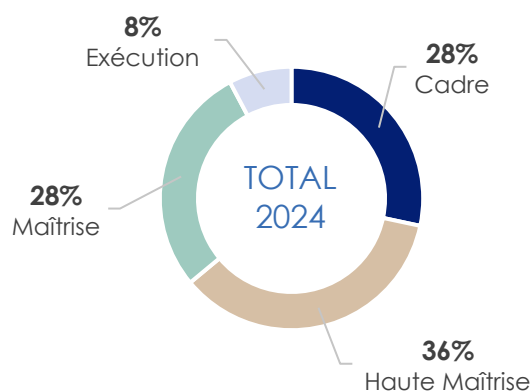
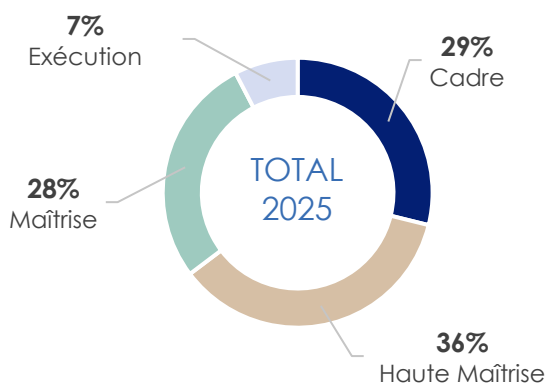
EFFECTIF MOYEN CDI, CDD ET AUTRES CONTRATS (EN ETP ⁽¹⁾) PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Effectif en CDI	1 540	1 645	1 726	1 991	2 082	2 156	1 628	1 651	1 660	280	283	289	5 439	5 661	5 831
Évolution en %	11,7	6,8	4,9	5,0	4,6	3,6	2,5	1,5	0,5	2,2	1,2	2,0	5,9	4,1	3,0
Effectif en CDD	15	15	14	5	5	6	6	5	7	15	11	10	40	36	36
Évolution en %	167,5	-0,6	-6,8	6,0	2,1	7,2	186,8	-6,5	41,4	85,8	-28,9	-9,6	98,6	-11,6	1,5
Autres contrats ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	139	160	161	139	160	161
Évolution en %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	41,2	15,3	0,3	41,2	15,3	0,3
Effectif total	1 555	1 660	1 740	1 996	2 087	2 162	1 633	1 657	1 668	434	454	459	5 618	5 857	6 028
Évolution en %	12,4	6,7	4,8	5,0	4,6	3,6	2,8	1,4	0,7	14,1	4,6	1,1	6,9	4,3	2,9

(1) Équivalent Temps Plein.

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

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



RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Homme	1 079	1 092	1 114	1 394	1 417	1 435	1 125	1 126	1 111	238	238	237	3 836	3 873	3 897
Femme	646	695	719	808	820	818	679	672	655	87	81	76	2 220	2 268	2 268
TOTAL	1 725	1 787	1 833	2 202	2 237	2 253	1 804	1 798	1 766	325	319	313	6 056	6 141	6 165

(1)

(1) Dont 92 en RCC.

Détail des catégories par genre au 31 décembre

	Homme			Femme			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Cadre Dirigeant	17	17	14	4	4	3	21	21	17
Directeur	9	11	11	4	3	3	13	14	14
Chef de Département	109	106	103	34	41	43	143	147	146
Cadre Supérieur	341	337	340	204	211	216	545	548	556
Cadre	603	621	646	400	436	454	1 003	1 057	1 100
Haute Maîtrise Principale	450	478	488	280	291	294	730	769	782
Haute Maîtrise B	862	876	889	504	498	494	1 366	1 374	1 383
Haute Maîtrise A	82	63	58	24	31	30	106	94	88
Maîtrise	1 125	1 126	1 111	679	672	655	1 804	1 798	1 766
Exécution Principale	238	238	237	87	81	76	325	319	313
TOTAL	3 836	3 873	3 897	2 220	2 268	2 268	6 056	6 141	6 165

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

	2023	2024	2025
Cadre	37,4	38,9	39,2
Haute Maîtrise	36,7	36,7	36,3
Maîtrise	37,6	37,4	37,1
Exécution	26,8	25,4	24,3
TOTAL	36,7	36,9	36,8

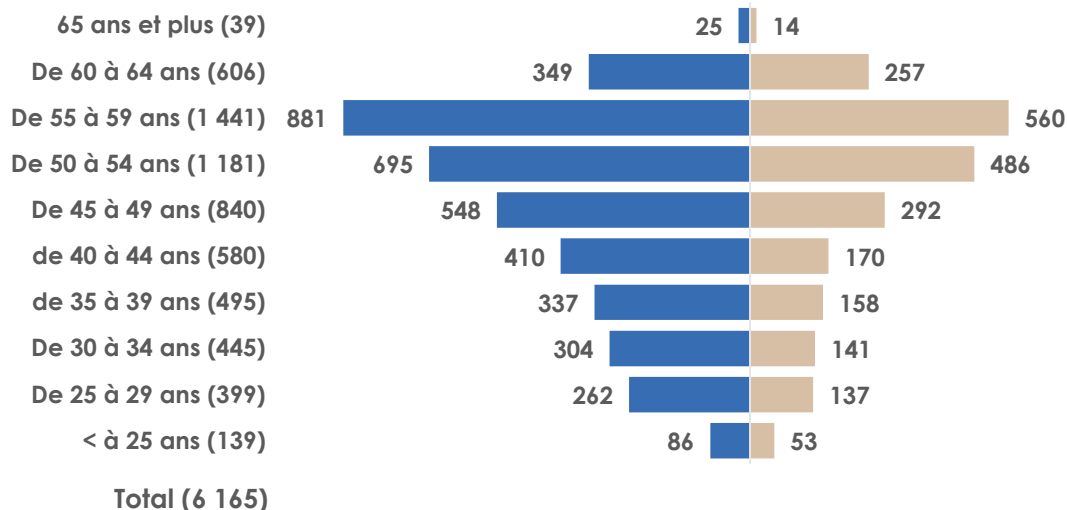


2 268
Femmes salariées

Le taux de féminisation est en légère baisse par rapport à 2024, même si l'on observe une progression principalement pour la catégorie cadre.

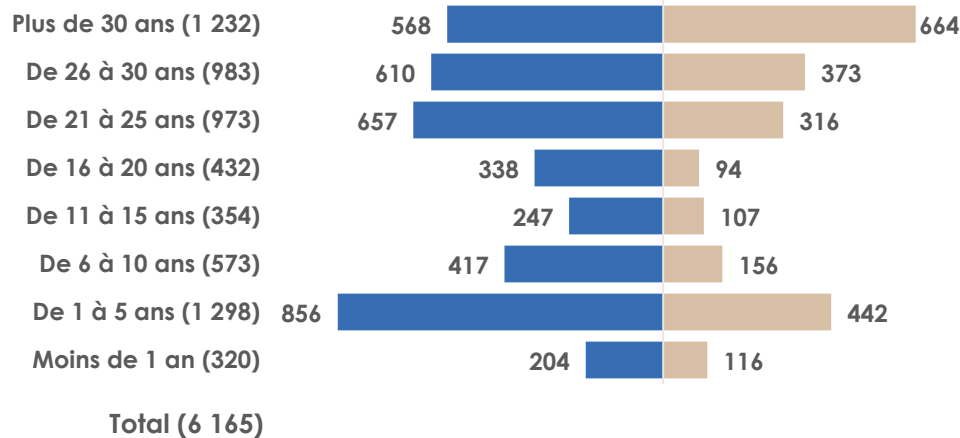
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

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



Au 31/12/2025, l'âge moyen est de 47,7 ans (comme au 31/12/2024).

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



Au 31/12/2025, l'ancienneté moyenne est de 18,7 ans (18,8 au 31/12/2024).

52% de l'effectif géré au 31/12/2025 a plus de 20 ans d'ancienneté.

EFFECTIF PRÉSENT AUTRES CONTRATS AU 31 DÉCEMBRE

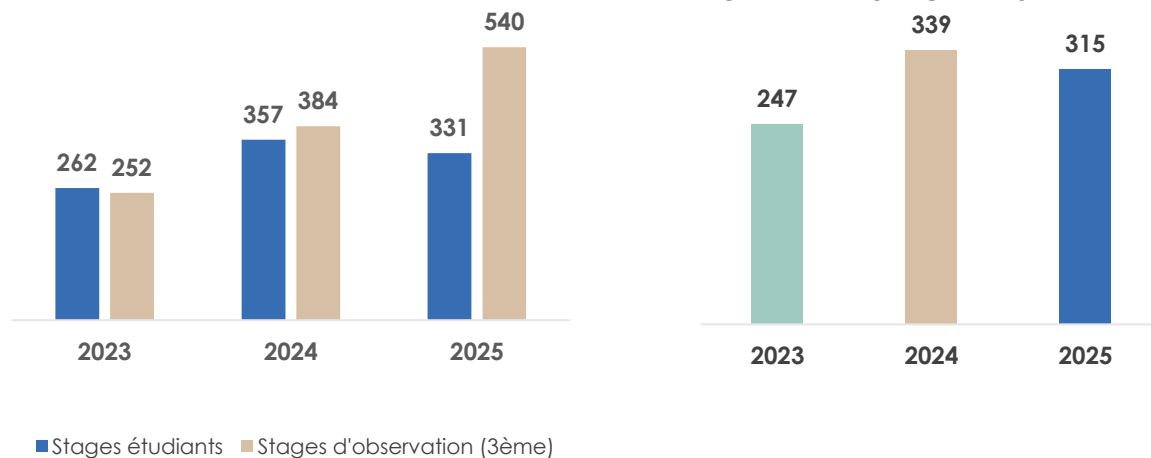
	2023	2024	2025
Contrat d'Apprentissage	308	330	321
Contrat de Professionnalisation	18	3	1
TOTAL	326	333	322 ⁽¹⁾

(1) Dont 1 apprenti en suspension de contrat au 31/12/2025.

Avec 195 nouveaux contrats d'alternance signés en 2025, l'entreprise compte dans ses effectifs 322 alternants présents au 31/12/2025. Avec un taux d'alternance de 5,47% atteint à fin 2025, l'entreprise a de nouveau maintenu son engagement sociétal auprès des jeunes pour leur permettre d'acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires afin de favoriser leur employabilité et leur insertion dans la vie active.

En 2025, 18 alternants ont eu l'opportunité d'intégrer l'entreprise en CDI à l'issue de leurs études, dont 1 en Graduate Program. En complément, 5 apprentis ont aussi été embauchés en CDD.

Le taux de féminisation des alternants représente 39% d'apprenties. Il est à noter une progression de cette représentation dans la filière technique, avec 33% de ces apprenantes représentées dans les métiers d'ingénierie, de maintenance et en systèmes d'informations.

NOMBRE DE STAGIAIRES ⁽¹⁾

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

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

Le nombre de stages étudiants confirme l'intérêt des étudiants pour l'environnement aéroportuaire et pour la variété des missions et projets qui leur sont confiés par nos maîtres de stages.

Cette période d'immersion dans l'entreprise leur permet de mettre en pratique leurs connaissances et de valoriser leurs acquis professionnels. Après cette expérience, **20** stagiaires ont pu poursuivre au sein du groupe dans le cadre d'un contrat d'alternance, **11** ont été embauchés en CDI (dont 2 en Graduate Program) à l'issue de leur stage.

Concernant les **stagiaires de l'enseignement secondaire**, l'ensemble de nos directions s'est mobilisé pour accueillir **540** élèves, soit **283 collégiens de 3ème et 257 lycéens de seconde**. Ces jeunes stagiaires ont ainsi pu découvrir le monde du travail au sein de nos plateformes aéroportuaires, partager le quotidien de nos salariés et bénéficier d'une expérience concrète. Cette période de stage est aussi l'occasion pour ces élèves de gagner en autonomie, de prendre confiance dans un nouvel environnement et de permettre, le cas échéant, de confirmer un projet d'orientation.

Conformément aux engagements de la Direction générale et en partenariat avec les associations Tous en Stage et Mille stages, les Maisons de l'Environnement et des Territoires des aéroports de Paris-CDG et Paris-Orly ont permis aux collégiens et lycéens de découvrir l'entreprise pendant une journée sur leur semaine de stage. Cette année, **684 collégiens et 202 lycéens issus de 46 établissements d'Ile-de-France** ont pu ainsi bénéficier de ce dispositif mis en place depuis 3 ans.

Au global, c'est donc 1 426 élèves de l'enseignement secondaire qui ont pu réaliser une période d'observation au sein du Groupe ADP.

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

NOMBRE DE TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

	Directions fonctionnelles			Direction Engineering and Capital Projects			Directions Aéroportuaires			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	24	29	23	17	16	22	18	53	49	58	97	95
Moyenne mensuelle par intérimaire en nombre de jours	18	18	17	19	20	20	14	14	14	17	16	16

Nombre total d'intérimaires cumulé sur l'année 2025 : 236 (217 en 2024 et 145 en 2023).

Le recours à l'intérim diminue en 2025 par rapport à 2024 en termes de jours travaillés (17 990 en 2025 contre 19 027 en 2024) et de nombre moyen de travailleurs mensuels (95 en 2025 contre 97 en 2024) bien que le nombre d'intérimaires ait augmenté en valeur absolue.

Le recours à l'intérim demeure limité par rapport à l'effectif géré.

NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS AU 31 DÉCEMBRE

	2023	2024	2025
Nombre de salariés de l'entreprise détachés	33	32	32 ⁽¹⁾
Nombre de salariés détachés accueillis	1	1	1

(1) Sur les 32 salariés : 11 sont détachés à ADP International, 3 à GMR, 11 à TAV, 3 à Hub One, 2 à Hologarde, 2 au CSE d'ADP.

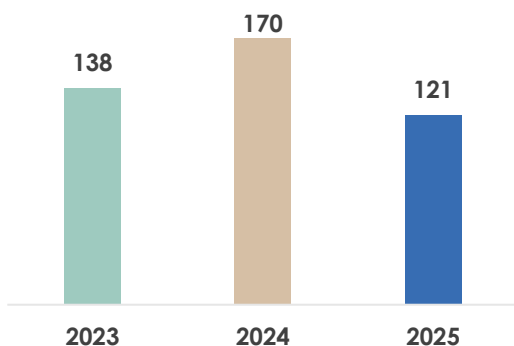
1.3 EMBAUCHES EN CDI ET CDD

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Contrats CDI	210	160	138	80	82	62	120	109	62	55	48	59	465	399	321
Contrats CDD	21	21	17	8	10	11	8	18	19	63	53	52	100	102	99
TOTAL EMBAUCHES	231	181	155	88	92	73	128	127	81	118	101	111	565	501	420
Dont salariés de moins de 25 ans	36	45	32	15	18	13	17	50	23	70	57	53	138	170	121

Parmi les 321 recrutements en CDI, 18 sont issus de l'alternance, 11 issus de stage de fin d'études.

NOMBRE DES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS



1.4 DÉPARTS CDI ET CDD

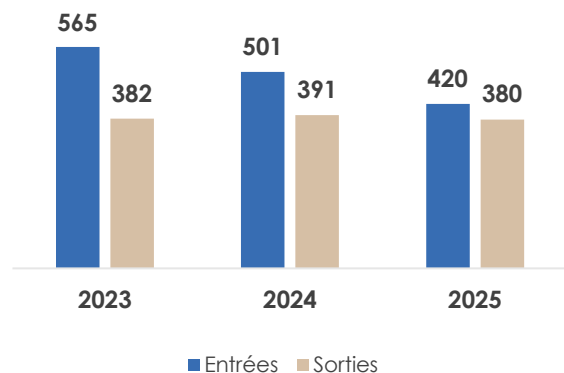
RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Démission	44	51	48	14	12	12	11	8	8	4	6	1	73	77	69
Transfert Filiale	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Rupture Conventionnelle Collective (RCC)	30	23	21	48	54	43	48	34	39	3	4	6	129	115	109
Licenciement économique (Plan d'Adaptation des Contrats de Travail - PACT)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Licenciement pour autres causes	5	9	16	7	7	8	8	9	12	6	3	6	26	28	42
Rupture conventionnelle (individuelle)	2	3	0	1	1	2	1	1	1	0	0	0	4	5	3
Rupture amiable congé mobilité	1	1	4	3	1	0	4	0	0	1	0	0	9	2	4
Fin de CDD	13	17	11	6	8	7	5	16	11	45	50	45	69	91	74
Départ période d'essai	19	11	8	6	4	6	8	10	6	2	3	2	35	28	22
Pré-retraite	0	0	0	3	1	1	1	3	5	0	0	0	4	4	6
Retraite	1	16	11	4	9	9	11	5	18	3	2	4	19	32	42
Décès	1	1	0	6	5	1	5	3	4	0	0	0	12	9	5
TOTAL	116	132	123	99	102	89	102	89	104	65	68	64	382	391	380

Sur les 1 150 salariés concernés par la RCC :

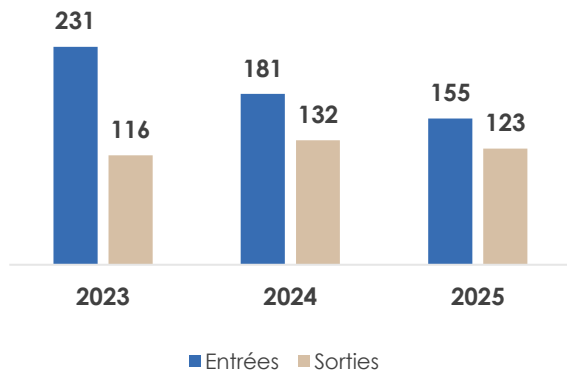
- 417 ont quitté l'entreprise en 2021 (dont 2 comptabilisés dans les décès 2021 et 1 non compris dans les départs 2021 ci-dessus car saisi tardivement)
- 297 ont quitté l'entreprise en 2022 (dont 1 comptabilisé dans les décès 2022)
- 133 ont quitté l'entreprise en 2023 (dont 3 comptabilisés dans les décès 2023 et 1 non compris dans les départs 2023 ci-dessus car saisi tardivement)
- 117 sont des départs 2024 (dont 2 comptabilisés dans les décès 2024)
- 110 sont des départs 2025 (109 RCC + 1 décès) dont 16 salariés partis le 31/12/2025 mais comptabilisés dans l'effectif géré de 6 165
- 76 salariés sont dans le dispositif au 01/01/2026 (92 au 31/12/2025, dont les 16 partis le 31/12).

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

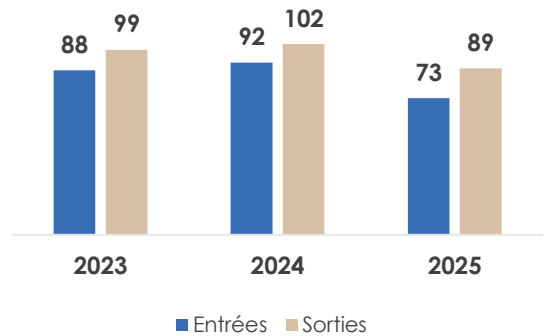


ENTRÉES ET SORTIES (CDI/CDD) – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

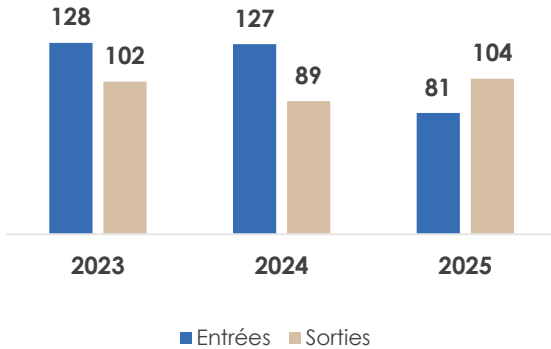
Cadre



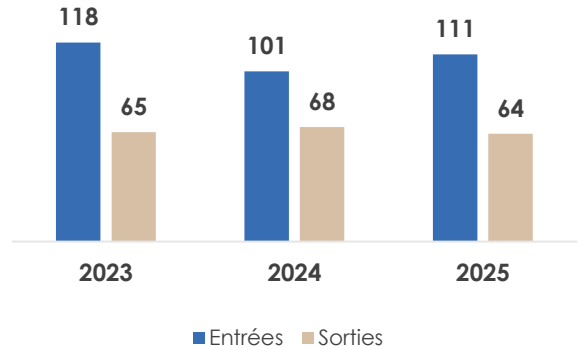
Haute Maîtrise



Maîtrise



Exécution



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

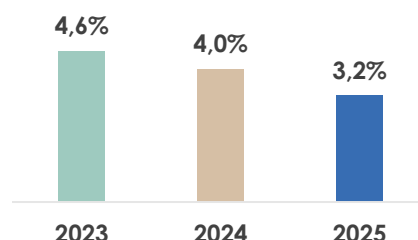
Il n'y a pas eu de licenciement économique à Aéroports de Paris en 2025.

1.5 PROMOTIONS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE D'ARRIVÉE

	2023	2024	2025
Cadre	62	61	51
Haute Maîtrise	156	142	94
Maîtrise	35	30	46
TOTAL	253	233	191⁽¹⁾

TAUX DE PROMOTION

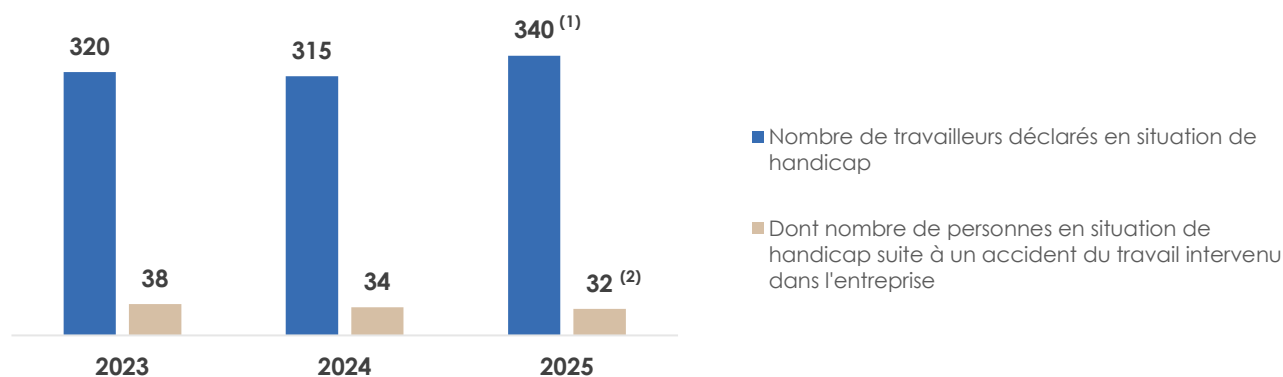


(1) Nombre de salariés ayant changé de statut salarié pour un statut supérieur.

1.6 CHÔMAGE PARTIEL

Aéroports de Paris n'a pas connu de chômage ni de chômage partiel en 2025.

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



(1) 340 personnes en situation de handicap recensées en CDI sur l'année 2025, dont 14 en CFC/RCC et 1 détaché (+6 alternants, dont 3 embauchés en 2025)
 - 21 personnes en situation de handicap CDI sont parties dans l'année 2025, dont 10 départs CFC/RCC (+ 1 départ d'alternant)
 - 319 personnes en situation de handicap CDI présentes au 31/12/2025, dont 4 RCC (+ 5 alternants).

(2) 32 personnes en situation de handicap en CDI ayant un taux d'IPP (Incapacité Partielle Permanente) recensées sur l'année 2025 dont 29 présentes au 31/12/2025.



En 2025, l'entreprise a atteint un taux d'emploi de travailleurs handicapés de 5,88 %, soit un taux en hausse par rapport à 2024 (5,65%).

Pour rappel, les modalités de calcul du taux d'emploi des BOETH ont été modifiées le 1er janvier 2020. Depuis cette date, le taux de 6% ne peut être atteint qu'avec l'emploi direct de personnes en situation de handicap. Il n'est plus possible de s'acquitter partiellement de son obligation en concluant des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou bien encore avec des travailleurs handicapés indépendants. Les dépenses engagées dans ce type de contrats sont désormais déduites du montant de la contribution due. En effet, les prestations d'achat aux secteurs protégés (ESAT et entreprises du secteur), de sensibilisation au handicap et d'accompagnement individuel des salariés, ainsi que les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (SSLIA, SMU) nous permettent de satisfaire à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, même si le taux n'atteint pas les 6 % prévus par la loi.

En 2025, l'entreprise a poursuivi les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectifs de travail selon deux axes :

- L'information et la sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise sur le handicap
- La prévention de la santé au travail des salariés au travers des démarches de reconnaissance en tant que travailleurs en situation de handicap (dispositif n° vert et autodiagnostic).

L'ensemble de ces actions ont conduit à avoir 45 reconnaissances de travailleurs en situation de handicap en 2025 (42 CDI et 3 alternants) dont 5 recrutements.

1.8 ABSENTÉISME

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

Causes	Catégories professionnelles	2023		2024		2025	
		Jours	Heures	Jours	Heures	Jours	Heures
Maladie/Maladie Professionnelle	Cadre	9 452	49 389	12 354	64 507	11 952	62 695
	Haute Maîtrise	28 319	148 686	32 027	168 216	34 014	178 576
	Maîtrise	39 160	198 240	42 277	211 424	41 341	208 227
	Exécution	11 792	56 084	11 004	51 731	10 862	50 984
	TOTAL	88 723	452 399	97 660	495 878	98 168	500 481
Maternité/Paternité	Cadre	2 713	14 180	3 435	18 316	4 091	21 457
	Haute Maîtrise	1 438	7 747	1 435	7 674	1 201	6 563
	Maîtrise	931	5 233	1 566	8 421	1 999	10 040
	Exécution	818	4 450	238	1 377	370	2 065
	TOTAL	5 899	31 610	6 674	35 789	7 660	40 126
Accidents du travail et de trajet	Cadre	914	4 766	1 116	5 813	954	4 996
	Haute Maîtrise	4 325	22 912	4 929	25 690	4 140	21 106
	Maîtrise	8 864	46 815	6 511	34 155	6 753	35 589
	Exécution	1 914	10 052	2 709	12 665	3 408	15 972
	TOTAL	16 017	84 545	15 265	78 323	15 255	77 663
Congés autorisés ⁽¹⁾	Cadre	801	5 786	853	6 154	934	6 778
	Haute Maîtrise	1 037	8 440	1 135	8 971	1 076	8 502
	Maîtrise	916	8 766	962	8 691	907	8 486
	Exécution	261	2 378	227	2 037	233	2 153
	TOTAL	3 015	25 371	3 179	25 853	3 150	25 919
Autres absences ⁽²⁾	Cadre	741	5 432	728	5 360	707	5 295
	Haute Maîtrise	425	3 191	383	3 033	538	4 387
	Maîtrise	874	7 132	631	5 302	844	7 251
	Exécution	1 454	10 632	1 589	11 481	1 458	10 739
	TOTAL	3 494	26 387	3 331	25 176	3 548	27 672
TOTAL	Cadre	14 620	79 553	18 486	100 151	18 637	101 221
	Haute Maîtrise	35 544	190 976	39 909	213 584	40 969	219 134
	Maîtrise	50 744	266 186	51 947	267 994	51 844	269 592
	Exécution	16 240	83 596	15 768	79 291	16 331	81 913
	TOTAL	117 147	620 311	126 109	661 019	127 780	671 860

(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.

RÉPARTITION PAR CAUSE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (EN %)

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Maladie	2,05	2,03	1,89	4,76	4,21	4,33	7,76	6,52	6,42	5,49	4,07	4,03	4,97	4,25	4,19
Maternité/Paternité	0,59	0,58	0,65	0,25	0,19	0,16	0,20	0,26	0,31	0,44	0,11	0,16	0,35	0,31	0,34
Accidents du travail et de trajet	0,20	0,18	0,15	0,73	0,64	0,51	1,83	1,05	1,10	0,98	1,00	1,26	0,93	0,67	0,65
Congés autorisés	0,24	0,19	0,20	0,27	0,22	0,21	0,34	0,27	0,26	0,23	0,16	0,17	0,28	0,22	0,22
Autres absences	0,23	0,17	0,16	0,10	0,08	0,11	0,28	0,16	0,22	1,04	0,90	0,85	0,29	0,22	0,23
TOTAL	3,30	3,15	3,05	6,12	5,35	5,32	10,42	8,27	8,31	8,18	6,25	6,47	6,81	5,66	5,62

En 2025, la maladie représentait 74% de l'absentéisme (75% en 2024).

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

	2023	2024	2025
Inférieur ou égal à 1 jour	534	555	715
De 2 à 3 jours	1 025	1 098	1 190
De 4 à 7 jours	924	814	737
De 8 à 14 jours	529	462	466
De 15 à 21 jours	206	232	235
De 22 à 30 jours	138	144	158
De 31 à 90 jours	297	253	281
De 91 à 180 jours	97	102	90
Plus de 180 jours	124	160	161
TOTAL	3 874	3 820	4 033

(1) Absence en jours calendaires.

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES



RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE **5 788€**

Le montant moyen brut, par salarié, comptabilisé en 2025 et versé en 2026 est de 3 654 euros au titre de la participation et de 2 321 euros au titre de l'intéressement.

Le montant des frais de personnel s'élève au global à 640 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.

	2023	2024	2025
Ratio	3,49	3,47	3,43

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées est de 3 765 611 euros.

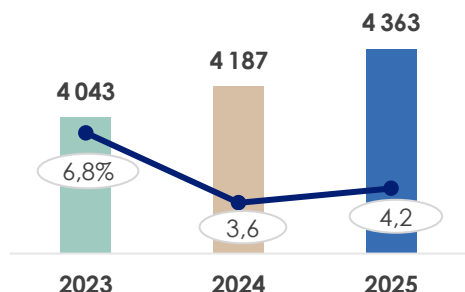
	2023	2024	2025
Montant global	3 863 893	4 187 230	3 765 611

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

	2023	2024	2025
Masse salariale hors charges	363 373 746	385 951 459	398 152 779
Effectif mensuel moyen (ETPm CDI)	5 439	5 661	5 831
Masse salariale moyenne par salarié	66 811	68 174	68 284
Variation masse salariale moyenne par salarié par rapport à l'année précédente	0,0%	2,0%	0,2%

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 2025 par rapport à 2024 s'explique par les avancements, l'ancienneté, les promotions 2025, ainsi que les augmentations générales.

RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE ⁽¹⁾ PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE (EN EUROS)

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle, à laquelle s'ajoutent une indemnité complémentaire versée en juin, ainsi qu'un 13e mois versé en décembre, qui peut être mensualisé si le salarié le souhaite. La rémunération brute moyenne mensuelle présentée a été ramenée sur 12 mois.

		2023	2024	2025
Homme	Exécution	3 366	3 455	3 450
	Maîtrise	4 431	4 581	4 560
	Haute Maîtrise	5 095	5 269	5 281
	Cadre	8 136	8 342	8 293
	TOTAL	5 690	5 888	5 879
Femme	Exécution	3 271	3 331	3 369
	Maîtrise	4 031	4 183	4 236
	Haute Maîtrise	4 757	4 951	4 966
	Cadre	7 194	7 422	7 367
	TOTAL	5 286	5 518	5 600
TOTAL	Exécution	3 349	3 434	3 436
	Maîtrise	4 303	4 458	4 464
	Haute Maîtrise	4 981	5 162	5 178
	Cadre	7 809	8 022	7 953
	TOTAL	5 557	5 767	5 788

(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.

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2025

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

Catégories	Groupes	Échelons	Rémunération brute mensuelle	Moyenne mensuelle des primes
			(Traitement de base)	IC - PFA - ASS ⁽¹⁾
Cadre	V	E2500	20 639	3 354
		E1000	8 371	1 360
	IV	E1470	12 306	2 000
		E0640	5 358	871
	IIIB	E1019	8 530	1 386
		E0438	3 683	598
	IIIA	E0730	6 111	993
		E0315	2 709	440
Haute Maîtrise	IIC2	265	4 099	789
		259	3 045	586
	IIC1	262X	3 802	732
		256	2 483	478
Maîtrise	IIB	259R	3 302	636
		251	1 955	376
Exécution	IB2	126S	2 282	439
		116	1 862	358
	IB1	120	1 951	375
		118	1 893	364

(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) ⁽¹⁾

	2023	2024	2025
Personnel intérimaire	3 037 292	5 371 698	3 874 425 ⁽²⁾
Personnel détaché ou mis à disposition de l'entreprise	139 915	144 139	145 354
TOTAL	3 177 208	5 515 836	4 019 779

(1) Montants hors frais immobilisables.

(2) La baisse provient essentiellement de la diminution de la consommation d'intérim sur les métiers support ; les métiers d'exploitation demeurant stables.

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE (EN MILLIERS D'EUROS)

	2023	2024	2025
Frais de personnel	556 052	611 641	639 567
Chiffre d'affaires	3 184 801	3 423 092	3 585 629
Ratio	0,175	0,179	0,178

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

2.6 PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS

INTÉRESSEMENT (EN EUROS)

	2023	2024	2025
Montant global de l'intéressement	10 855 983	12 500 001	14 199 968
Montant moyen brut de la prime d'intéressement par salarié bénéficiaire	1 876	2 090	2 321

L'intéressement comptabilisé sur l'exercice 2025 (14 199 968 €) est versé en 2026.

PARTICIPATION (EN EUROS)

	2023	2024	2025
Réserve spéciale de participation	11 390 992	20 523 473	22 356 774
Montant moyen brut de la participation par salarié bénéficiaire	1 968	3 432	3 654

La participation comptabilisée sur l'exercice 2025 (22 356 774 €) est versée en 2026.

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE ET PLAN D'ÉPARGNE ENTREPRISE (EN EUROS)

	2023	2024	2025
Montant global de l'abondement	5 466 446	10 472 878	5 354 018
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	880	1 823	1 823

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

	2023	2024	2025
Montant global de l'abondement	0	0	0
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	0	0	0

ACTIONNARIAT SALARIÉ (EN %)

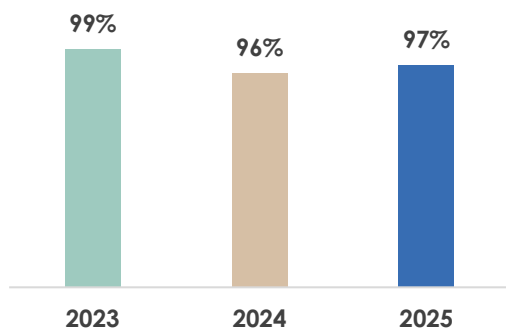
Au 31 décembre 2025, 1,78% du capital est détenu par les salariés.

	2023	2024	2025
Part du capital détenu par les salariés au 31 décembre	1,69	1,70	1,78

Dans le cadre de l'opération d'actionnariat salarié « Abelia », une Offre Réservée aux Salariés (ORS) a été réalisée à la fin de l'année 2025.

Cette opération a permis aux salariés volontaires d'acquérir, à des conditions préférentielles (décote de 20 % et abondement), des parts dans un fonds commun de placement d'entreprise investi en actions ADP.

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 7,58

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 2025 (71) et le nombre d'heures travaillées (9 365 363).

5 priorités transversales pour la prévention suivies par le COMEX :

- risques psycho-sociaux internes et externes ;
- risques techniques ;
- risques liés aux déplacements piétonniers et routiers ;
- risques d'accidents de nos sous-traitants et partenaires ;
- déploiement de la culture prévention.

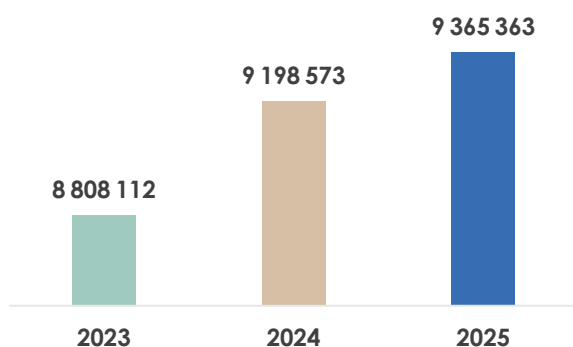
3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

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

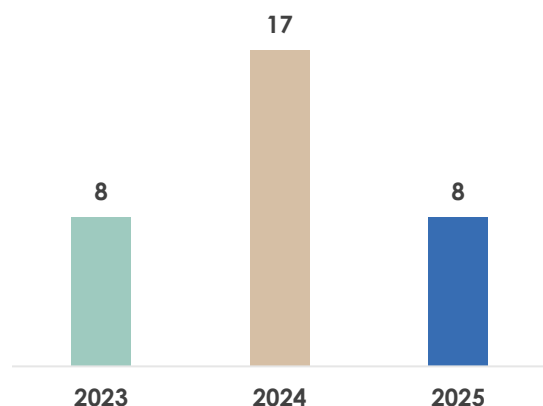
	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	4	5	3	66	79	58	13	21	10	83	105	71
Nombre de journées perdues	745	1 000	858	9 157	8 670	7 222	1 251	1 916	3 584	11 153	11 586	11 664 ⁽¹⁾

(1) 9 766 jours sur les 11 664 sont des journées perdues pour des accidents de travail qui ont eu lieu avant 2025.

ÉVOLUTION DES HEURES TRAVAILLÉES



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	2023	2024	2025
TF	9,42	11,41	7,58
TG	1,27	1,26	1,25

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 y a eu 1 accident de travail mortel en 2025 au sein d'Aéroports de Paris.

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	6	5	8	35	31	25	1	11	2	42	47	35
Nombre de journées perdues	38	86	37	1 518	332	961	18	110	135	1 574	528	1 133

TAUX ET MONTANTS DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL

Taux selon les terrains (en %)	2023	2024	2025
Siège	0,57	0,47	0,51
Paris-Orly	0,80	0,75	0,86
Paris-Charles de Gaulle	1,19	1,11	1,12
Paris-Le Bourget	0,70	0,79	1,09
Persan-Beaumont ⁽¹⁾	0,59		
Chelles-le-Pin ⁽¹⁾	0,59		
Paris-Saclay-Versailles ⁽²⁾	0,57	0,48	0,53
Chavenay	0,55	0,46	0,50
Issy-les-Moulineaux ⁽¹⁾	0,55		
Pontoise-Cormeilles-en-Vexin	5,21	5,13	4,10
Meaux-Esbly	0,55	0,46	0,50
Lognes-Emerainville	0,55	0,46	0,50
	2023	2024	2025
MONTANT TOTAL DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL (en M€)	3,53	3,52	3,81

(1) Aucun salarié affecté en paie en 2024/2025 sur ces établissements.

(2) Changement de dénomination depuis le 13/02/2024 (anciennement Toussus-le-Noble).

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

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

Causes	Accidents de travail (en %)		
	2023	2024	2025
Chute de plain-pied sans élément matériel	14	17	17
Chute de plain-pied impliquant un élément matériel	10	13	13
Chute dans un escalier	14	12	7
Accident lié à l'utilisation d'un véhicule (voiture, engin, 2 roues...)	15	14	11
Occasionnés par des manutentions, des machines ou des outils	18	23	18
Risques Psycho-Sociaux	9	9	11
Autres cas (incluant activité sportive) ⁽²⁾	20	12	23
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.

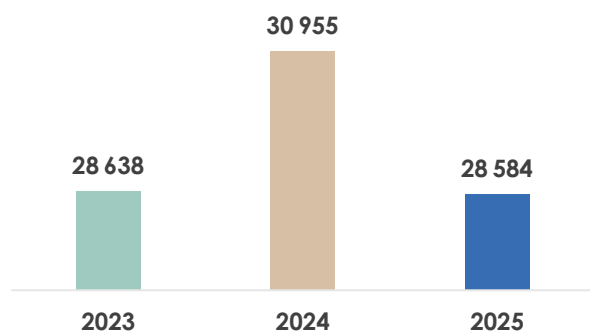
3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

	2023	2024	2025
Maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale	3	3	3
Causes ⁽¹⁾	TMS = 1 Amiante = 2	TPS = 1 TMS = 1 Amiante = 1	TMS = 1 Amiante = 2
Affectation pathologique à caractère professionnel	-	-	-
Causes	-	-	-
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-	-	-
Causes	-	-	-

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

3.4 DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ : NOMBRE D' ACTIONS PAR STAGIAIRE



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

Nature de la formation	2023		2024		2025	
	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)
Habilitations électriques préparation + recyclage	7 557	109 617	5 884	153 819	7 313	215 998
Habilitations mécaniques et thermiques préparation + recyclage	1 331	34 506	892	22 814	689	17 176
Conduite de Plateforme Élévatrice Mobile de Personnes (PEMP)	1 421	47 120	763	20 109	546	19 800
Conduite engins de chantier	472	22 052	869	27 060	1 591	41 117
Conduite engins de levage et de manutention	1 522	43 076	1 916	58 383	1 641	65 616
Conduite engins déneigement	3 704	0	3 776	0	1 078	0
Conduite de grues mobiles + recyclage	30	2 414	211	7 920	202	6 270
Formation continue obligatoire conducteurs routiers + perfectionnement conduite poids lourds	0	0	0	0	0	0
Formation Initiale Minimum Obligatoire conducteurs routiers (FIMO)	280	3 672	0	0	140	1 952
Conduite de véhicule transportant des matières dangereuses licence ADR préparation + recyclage	21	500	150	2 661	210	3 618
Réglementation transport routier de marchandises dangereuses initiale et recyclage	607	18 434	0	0	316	7 220
Permis M (aires de manœuvre)/permis P (piste) et T (trafic)	10 947	8 945	12 789	6 250	11 599	3 975
Habilitation conduite bateau sur bassin de rétention	0	0	0	0	0	0
Permis C, B, C et EB poids lourd et super lourd	1 799	39 964	1 152	24 950	1 785	55 414
Permis de chasser/efficacité du tir	1 151	71 418	1 182	75 163	220	13 061
Permis feu	0	0	85	0	94	0
Sécurité et prévention des risques professionnels encadrement	262	8 750	7 155	299 776	0	0
Prévention des risques professionnels sensibilisation du personnel	76	0	0	0	0	0
Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (SPS)	0	0	0	0	0	0
Plan de prévention EU/EE	2 570	56 540	1 312	31 534	1 729	47 682
Sécurité sur les chantiers/contrôle des entreprises extérieures	535	0	354	0	203	5 662
Analyse des accidents du travail	0	0	84	5 100	0	0
Atmosphères explosives	156	8 212	189	7 831	98	4 160
Fluides frigorigènes	62	4 830	346	25 338	236	13 530
Gestion du risque amiante et sensibilisation des personnels	493	14 067	502	10 345	609	18 912
Prévention des risques liés au travail en espaces confinés / CATEC	787	29 375	720	22 451	1 087	45 294
Prévention des risques liés aux légionnelles	116	13 700	239	14 080	52	6 140
Autorisation d'Intervention à Proximité d'un Réseau (AIPR)	855	41 800	795	34 200	352	19 950
Prévention du risque routier	0	0	0	0	0	0
Produits dangereux et risques chimiques	195	5 079	853	8 107	300	5 105
Prévention des risques liés aux alcoolisations en milieu du travail	14	586	0	0	0	0
Risques radiologiques et ionisants	106	2 340	372	12 187	71	0
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux et gestion du stress	1 195	14 630	1 382	30 203	1 048	26 601
Signalisation et balisage routier	951	11 666	232	8 280	0	0
Travail en hauteur	1 219	16 035	2 021	35 492	1 440	25 642
Formation des membres et présidents des C3SCT	0	0	0	0	0	0
Gestes et postures de travail/postes et postures	196	3 533	1 639	26 256	1 950	42 666
Sauvetage secourisme du travail initial et recyclage	3 918	21 345	5 233	33 722	3 919	39 211
Manipulation des extincteurs/sensibilisation à la sécurité incendie	101	0	287	3 712	395	41 276
Premiers secours en équipe initiale et recyclage	4 194	0	6 771	0	5 309	0
SSIAP 1 base + recyclage	84	1 152	616	634	784	460
SSIAP 2 base + recyclage	294	5 138	763	1 600	763	2 698
SSIAP 3 base + recyclage	0	0	224	1 008	511	4 015
Formation des moniteurs et instructeurs en secourisme	709	1 500	721	0	2 345	2 413
Autres formations prévention santé sécurité ⁽¹⁾	36 601	471 308	33 721	395 225	43 276	444 340
TOTAL	86 531	1 133 304	96 200	1 406 210	93 901	1 246 974

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

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL



SALARIÉS EN HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT 31,5%

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

Elle est de :

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

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

4.1 DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

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

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

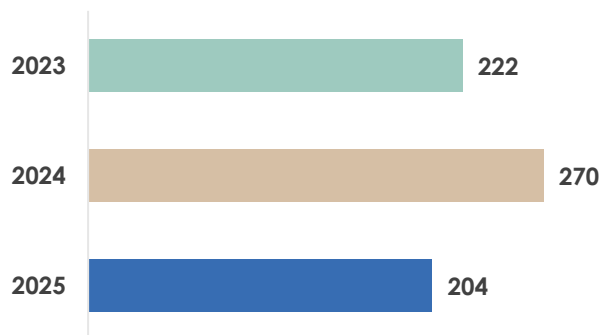
NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

	2023	2024	2025
Nombre de jours fériés (hors samedi et dimanche)	9	10	10 ⁽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.



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

Catégories	2023						2024						2025					
	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%	H % ⁽¹⁾	F % ⁽¹⁾	TOTAL	% ⁽¹⁾		
Cadre	8	0,7	30	4,6	38	2,2	8	0,7	29	4,2	37	2,1	13	1,2	28	3,9	41	2,2
Haute Maîtrise	25	1,8	45	5,6	70	3,2	27	1,9	55	6,7	82	3,7	25	1,7	55	6,7	80	3,6
Maîtrise	39	3,5	122	18,0	161	8,9	41	3,6	128	19,0	169	9,4	43	3,9	121	18,5	164	9,3
Exécution	18	7,6	23	26,4	41	12,6	12	5,0	21	25,9	33	10,3	12	5,1	17	22,4	29	9,3
TOTAL	90	2,3	220	9,9	310	5,1	88	2,3	233	10,3	321	5,2	93	2,4	221	9,7	314	5,1

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

L'effectif à temps partiel a diminué de 2,2% par rapport à 2024.

52,2% sont en maîtrise (13,1% sont des cadres).

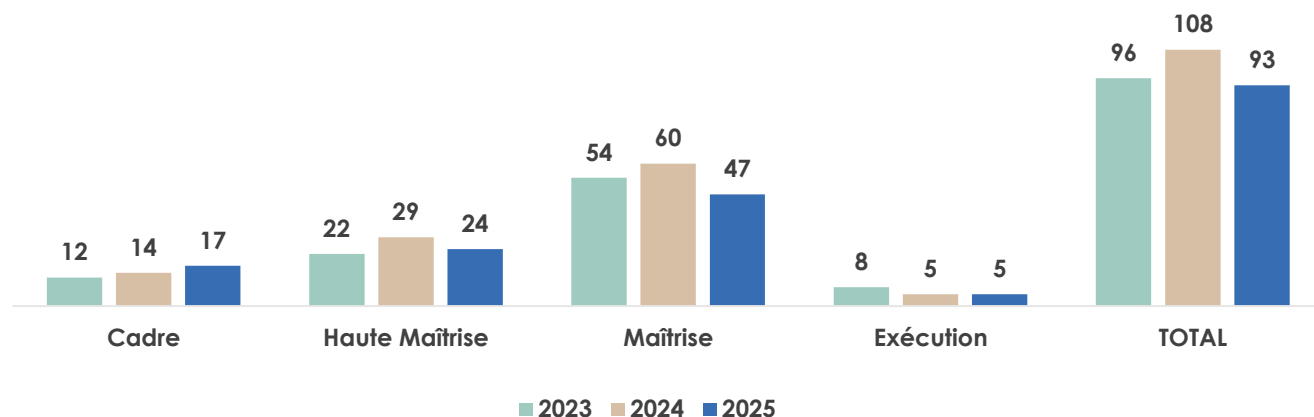
Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel (70,4%).

EFFECTIF GÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2025

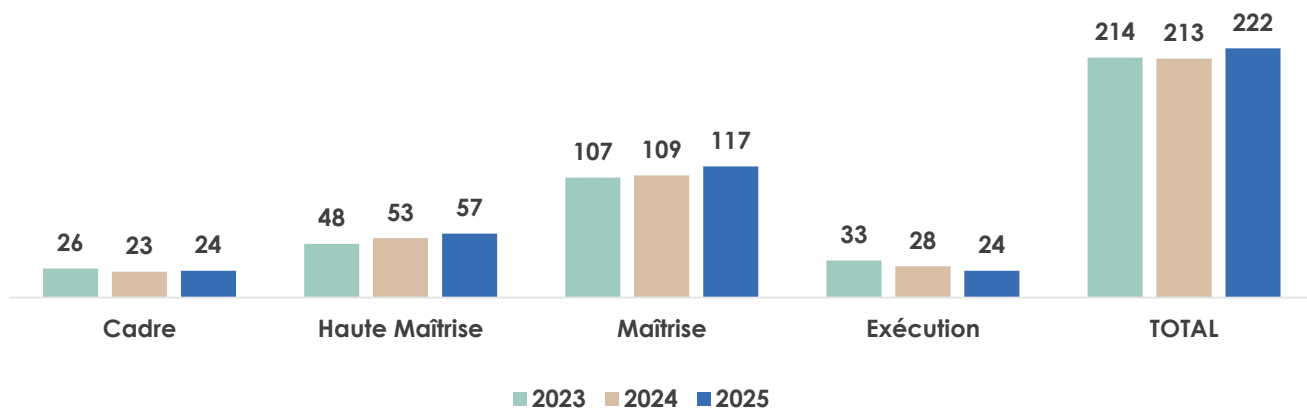
Catégories	Effectif	Entre 20 et 30 heures	Autres formes de temps partiel < = 50%	Autres formes de temps partiel > = 80%	Temps plein
Cadre	1 833	17	9	15	1 792
Haute Maîtrise	2 253	24	44	12	2 173
Maîtrise	1 766	47	111	6	1 602
Exécution	313	5	23	1	284
TOTAL	6 165	93	187	34	5 851

59% des effectifs à temps partiel privilégient un taux d'activité inférieur ou égal à 50%.

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

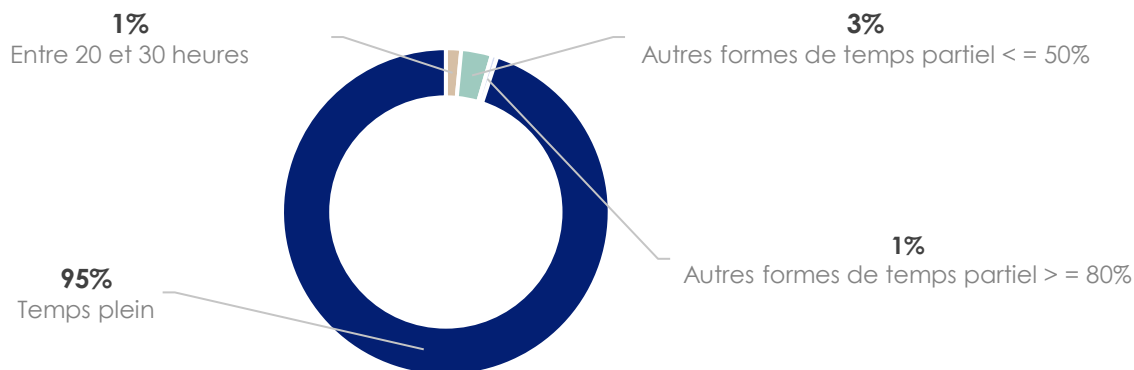


Nombre de salariés employés à temps partiel (autres formes de temps partiel ⁽¹⁾)



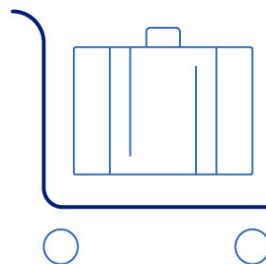
(1) <= 50% et >= 80%.

Répartition en % des salariés employés à temps partiel



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

91%



HORAIRES INDIVIDUALISÉS

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

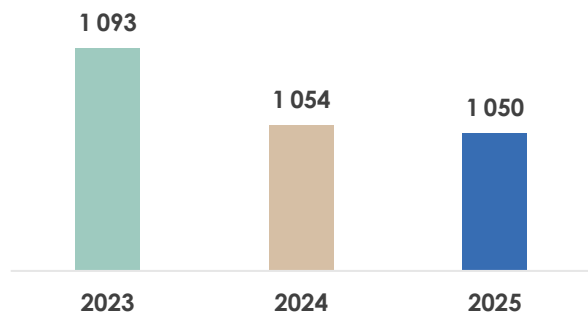
4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

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

	2023				2024				2025			
	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾
Paris-Orly	378	170	548	26,3	389	172	561	26,1	395	167	562	25,7
Paris-Charles de Gaulle	872	442	1 314	34,6	873	448	1 321	34,7	874	434	1 308	34,5
Paris-Le Bourget	44	4	48	33,1	46	4	50	34,0	46	4	50	33,6
Aérodromes d'aviation générale	20	1	21	60,0	18	1	19	52,8	19	1	20	54,1
TOTAL	1 314	617	1 931	31,9	1 326	625	1 951	31,8	1 334	606	1 940	31,5

(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)

	2023	2024	2025
Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB	772	652	743 ⁽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 en fonction des contextes et à l'initiative des directions.

NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS ET NOMBRE DE PARAMÈTRES ANALYSÉS

	Nombre de prélèvements			Nombre de paramètres analysés		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Eau potable (compteurs et points de distribution)	1 055	1 191	1 267	18 346	20 865	21 166
Eau potable avitaillement	495	506	796	6 189	6 603	6 265
Eau chaude sanitaire en bâtiments	452	390	421	1 356	1 170	1 263
Tours aéro-réfrigérantes en centrale	55	45	53	330	270	318
Eaux pluviales	370	333	520	7 150	8 204	8 274
Eaux usées	203	180	136	4 321	3 723	4 496
Eaux de nappes souterraines	161	219	245	7 633	10 351	12 509

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

	2023	2024	2025
Salariés ayant télétravaillé ⁽¹⁾	3 003	3 163	3 226

(1) Télétravail régulier.

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

En 2025, 3 226 salariés ont enregistré des jours de télétravail régulier dans le cadre des modalités prévues par l'accord télétravail n° 3, dont le nouveau cadre est mis en place depuis le 1er janvier 2024.

Depuis cette date, le cadre hebdomadaire du télétravail régulier prévoit un minimum de 2 jours de présence sur site, dont 1 en équipe et un maximum de 3 jours de télétravail pour les salariés à temps complet, à adapter en fonction des spécificités des activités, des collectifs et autant que possible des attentes des salariés.

Pendant cette période, le télétravail régulier a été pratiqué en moyenne 5,6 jours par mois par télétravailleur, avec selon les directions de 3,8 à 8,5 jours par mois. 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

	2023	2024	2025
Sommes des dépenses (en euros)	12 690 149	24 951 540	42 134 446
Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	ND	ND	ND

Les dépenses de l'année 2025 incluent 84 000€ en produits sanitaires anti-Covid à destination des salariés.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – SANTÉ AU TRAVAIL

	2023	2024	2025
Nombre de salariés ayant bénéficié d'examens systématiques	1 611	2 188	2 385 ⁽¹⁾
Salariés assujettis à une surveillance individuelle renforcée	2 078	1 505	1 420
Nombre d'examens complémentaires	2 255	3 378	2 572
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) 1 791 examens réalisés par les médecins et 604 par les infirmiers.

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

4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

NOMBRE DE SALARIÉS INAPTES DÉFINITIVEMENT À TENIR LEUR EMPLOI

	2023	2024	2025
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	18	11	20
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	6	1	4
TOTAL	24	12	24

5

FORMATION



HEURES DE FORMATION FINANCÉES AU PLAN D'ENTREPRISE **209 862**

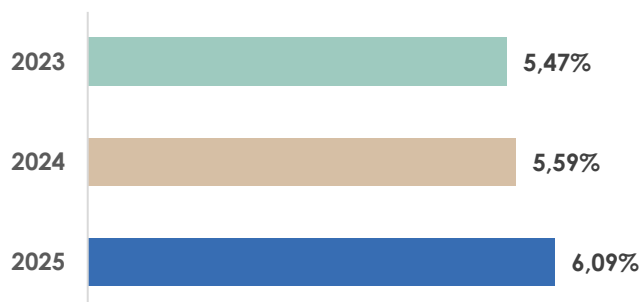
Le développement et l'adaptation des compétences des salariés constituent un levier stratégique pour maintenir leur employabilité, accompagner les évolutions de l'organisation du travail, les mutations technologiques ainsi que les transformations culturelles et managériales.

En 2025, cet engagement s'est traduit par un investissement global formation global de 25 millions d'euros. Les actions déployées au cours de l'année ont permis d'accompagner 5 678 salariés (CDI et CDD).

Ce bilan intègre également les formations spécifiques destinées au maintien et à l'évolution des compétences des pompiers dans le cadre du programme EASA, ainsi que les actions menées en interne par les Centres d'Instruction Aires Aéronautiques.

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

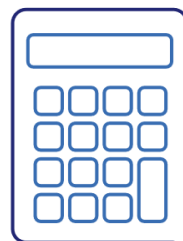
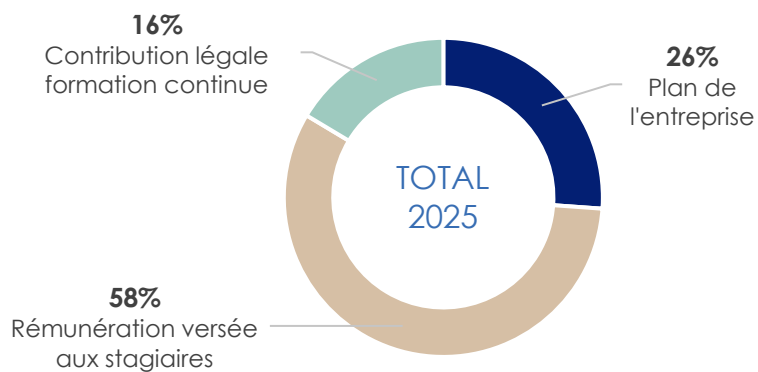
POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE À LA FORMATION



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

	2023	2024	2025
Plan de l'entreprise – frais de stage et dépenses de fonctionnement	5,5	6,0	6,5
Rémunération versée aux stagiaires	11,2	12,3	14,4
TOTAL	16,7	18,3	20,9
Formation des jeunes – financement de la professionnalisation	0,0	0,0	0,0
Financement du congé individuel de formation	0,0	0,0	0,0
Contribution légale Formation continue	3,7	4,0	4,1
TOTAL	20,4	22,3	25,0

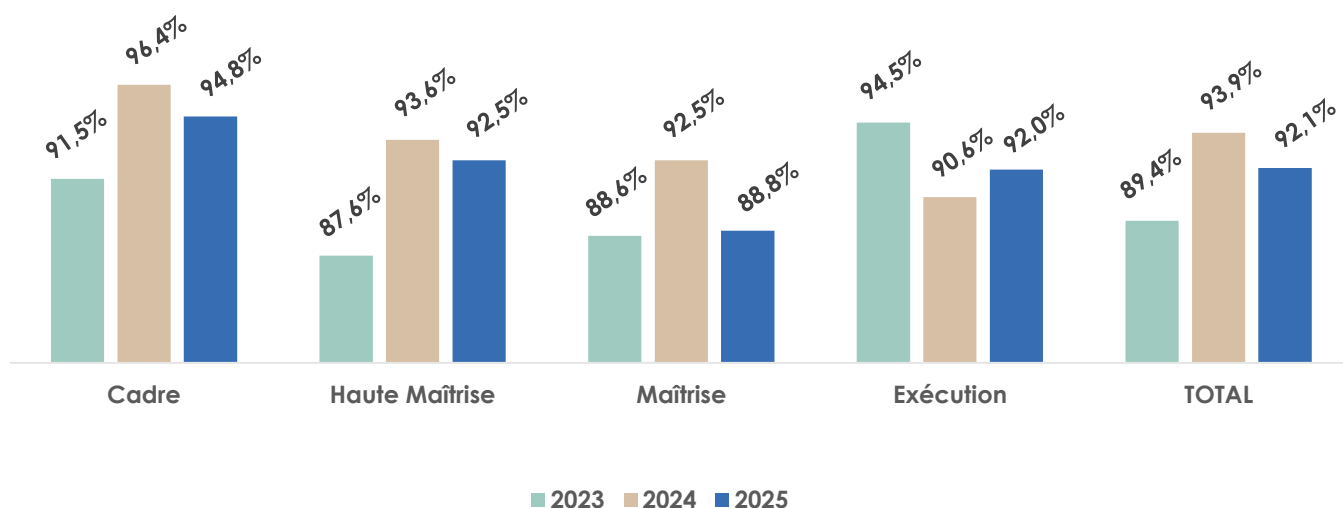
RÉPARTITION DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE 2025 (EN %)



NOMBRE DE STAGIAIRES ⁽¹⁾

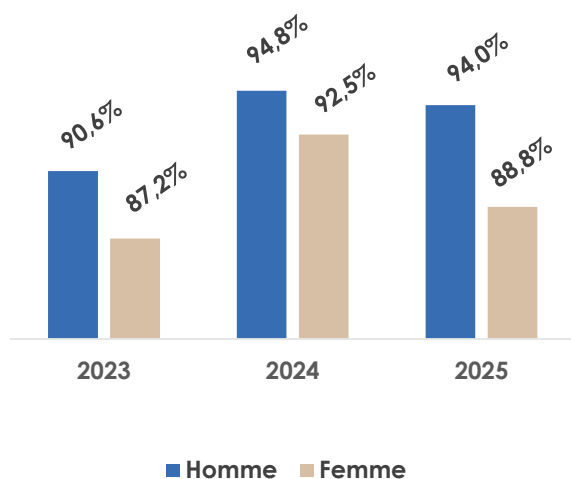
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Homme	971	1 051	1 056	1 245	1 331	1 347	1 020	1 066	1 030	241	222	231	3 477	3 670	3 664
Femme	608	672	681	683	762	737	578	597	539	66	67	57	1 935	2 098	2 014
TOTAL	1 579	1 723	1 737	1 928	2 093	2 084	1 598	1 663	1 569	307	289	288	5 412	5 768	5 678

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

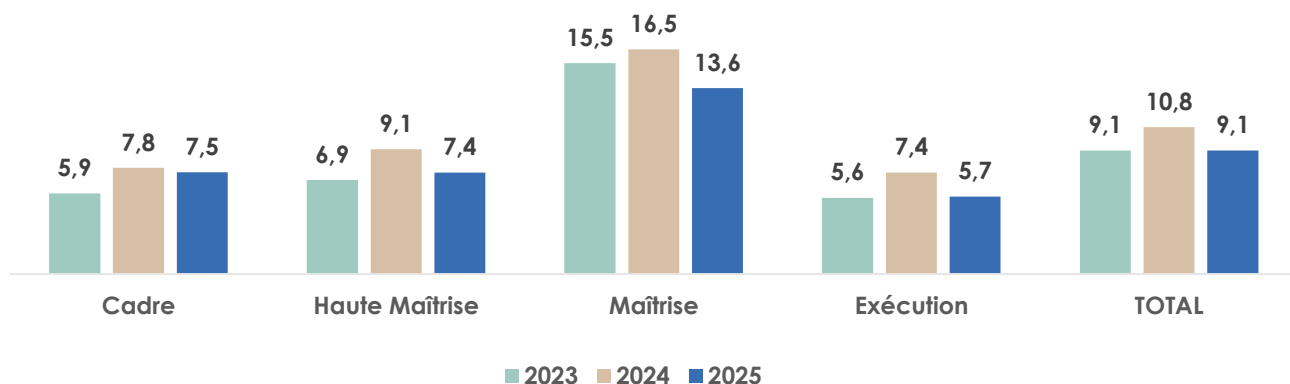
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par catégorie professionnelle ⁽¹⁾

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

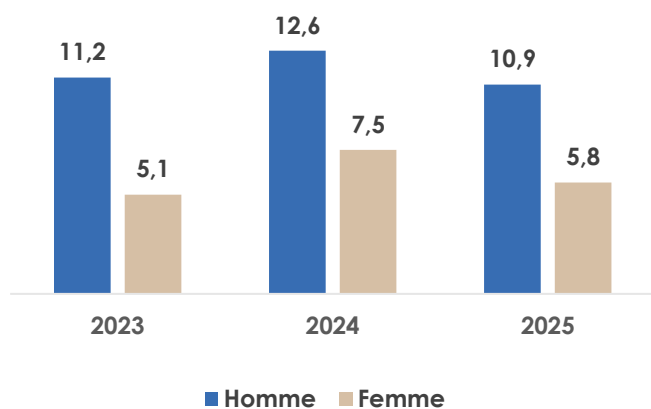
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par genre



Nombre moyen d'actions de formation par stagiaire et par catégorie professionnelle



Nombre moyen d'actions de formation par stagiaire et par genre



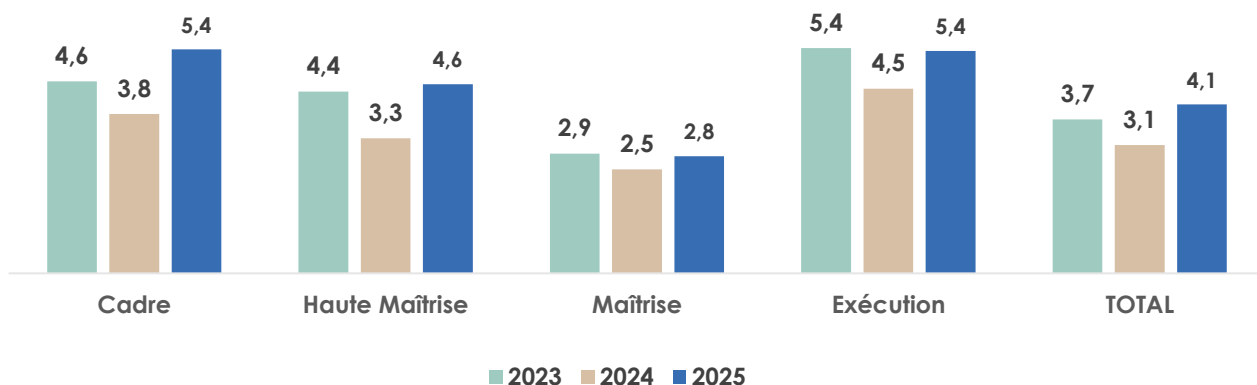
NOMBRE D'HEURES DE STAGE POUR FORMATIONS RÉMUNÉRÉES ET NON RÉMUNÉRÉES

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

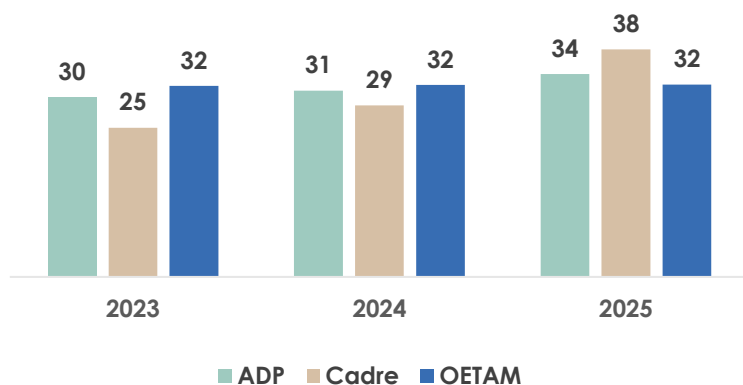
Répartition par type de formation

	Congé formation			Plan entreprise			TOTAL		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Nombre d'heures	2 546	326	0	179 580	191 914	209 862	182 126	192 240	209 862
Part en %	1,4	0,2	0,0	98,6	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0

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



Nombre d'heures moyen de formation par salarié



5.2 CONGÉS FORMATION

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Taux (en %)	0	0	0	22	40	67	56	20	33	22	40	0

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

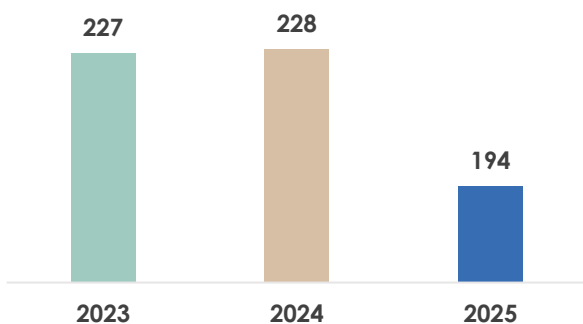
AUTRES CHIFFRES CONCERNANT LA FORMATION

	2023	2024	2025
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	9	5	14
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	0
Congés Bilans de compétences	1	4	7
Contrats d'apprentissage au 31 décembre	308	330	321
Contrats de professionnalisation au 31 décembre	18	3	1
Heures d'absences pour formation syndicale ⁽¹⁾	273	385	340

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

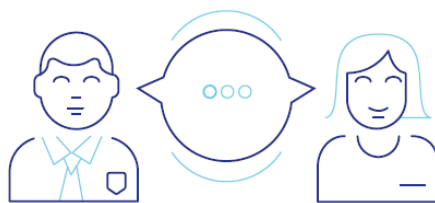
5.3 APPRENTISSAGE

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE



6

RELATIONS PROFESSIONNELLES



ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS 3

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

6.1 ACCORDS SIGNÉS EN 2025

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

3 accords ont été signés au cours de l'année 2025 :

1. Accord relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO) pour l'année 2025 en date du 6 février 2025.
2. Accord intéressement 2025 en date du 30 juin 2025.
3. Accord relatif à la refonte des grilles de qualification et de la rémunération d'Aéroports de Paris en date du 31 décembre 2025.

6.2 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

La durée des mandats est de 4 ans.

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

Participation par collège

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

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

Organisations	Nombre de voix	
	2019	2023
SNTA/CFDT	421	1 021
CFE/CGC	1 462	703
FO	374	484
UNSA/SAPAP	775	-
UNSA TRANSPORT	-	397
CGT	1 357	1 325
SAPAP	-	253
SUD AERIEN	76	-
TOTAL	4 465	4 183

Organisations	(en %)	
	2019	2023
SNTA/CFDT	9,43	24,41
CFE/CGC	32,74	16,81
FO	8,38	11,57
UNSA/SAPAP	17,36	-
UNSA TRANSPORT	-	9,49
CGT	30,39	31,68
SAPAP	-	6,05
SUD AERIEN	1,70	-
TOTAL	100,00	100,00

Appartenance syndicale des élus à l'instance CSE

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

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

Participation par catégorie

	Cadre			Autres Salariés			TOTAL		
	2014	2019	2024	2014	2019	2024	2014	2019	2024
Inscrits	1 676	1 753	2 180	7 163	5 325	8 752	8 839	7 078	10 932
Votants	716	893	942	2 545	2 960	2 894	3 261	3 853	3 836
Suffrages exprimés	705	864	916	2 496	2 832	2 767	3 201	3 696	3 683
Participation en %	42,72	50,94	43,21	35,53	55,59	33,07	36,89	54,44	35,09

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

Organisations	Nombre de voix		
	2014	2019	2024
CFDT	229	426	960
CFE/CGC	782	1 025	767
CFTC	0	0	0
CGT	1 038	1 216	1 040
UNSA/SAPAP	662	663	0
FO	490	366	0
TOTAL	3 201	3 696	2 767

Organisations	(en %)		
	2014	2019	2024
CFDT	7,15	11,53	34,69
CFE/CGC	24,43	27,73	27,72
CFTC	0,00	0,00	0,00
CGT	32,43	32,90	37,59
UNSA/SAPAP	20,68	17,94	0,00
FO	15,31	9,90	0,00
TOTAL	100,00	100,00	100,00

Appartenance syndicale des élus au Conseil d'Administration ADP

Organisations	2014	2019	2024
CFDT	0	1	2
CFE/CGC	2	2	2
CFTC	0	0	0
CGT	2	2	1
UNSA/SAPAP	1	1	0
Sans étiquette	0	0	1
FO	1	0	0
TOTAL	6	6	6

UTILISATION DES CRÉDITS D'HEURES ET ABSENCES SYNDICALES

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

	2023	2024	2025
TOTAL	62 393	52 311	54 106

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

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

NOMBRE DE RÉUNIONS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2023	2024	2025
Comité Social et Economique	45	44	48
C2SCT	13	10	11
C3SCT	51	53	36 ⁽¹⁾

(1) Nombre de réunions pour les 5 C3SCT.

NOMBRE DE RÉUNIONS ANNUELLES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2023	2024	2025
Délégués syndicaux	64	62	62 ⁽¹⁾
Groupes de travail syndicats/direction	49	36	24 ⁽²⁾
Représentants du personnel au Conseil d'Administration	10	12	12 ⁽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		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
Stages de formation économique, sociale et syndicale	CFDT	0	30	14	0	14	34
	CFTC	0	0	0	0	0	0
	CFE/CGC	0	39	1	0	10	1
	CGT	57	30	4	27	18	11
	FO	11	10	0	2	5	0
	SAPAP	11	0	0	5	0	0
	UNSA TRANSPORT	1	0	0	3	0	0
	SUD AÉRIEN	1	0	0	2	0	0
TOTAL		81	109	19	39	47	46

6.3 INFORMATION ET COMMUNICATION

PROCÉDURES D'ACCUEIL

Accueil des stagiaires, alternants et nouveaux embauchés

L'accueil des nouveaux arrivants constitue un enjeu essentiel pour favoriser une prise de poste réussie et renforcer leur engagement au sein de l'entreprise. En 2024, le programme d'onboarding a été enrichi par la mise en place d'une plateforme digitale dédiée, offrant une expérience d'intégration simplifiée et progressive, démarrant avant le premier jour d'arrivée dans l'entreprise jusqu'aux douze mois suivant l'embauche. Les nouveaux embauchés en CDI y retrouvent leurs formations, les informations administratives essentielles et l'ensemble des ressources clés permettant de découvrir l'entreprise, ainsi que la possibilité de s'inscrire à des visites des plateformes aéroportuaires. Un dispositif de parrainage, activable à la demande du salarié, complète ce parcours en favorisant la transmission de la culture d'entreprise et le partage de bonnes pratiques.

L'intégration s'appuie également sur l'implication coordonnée du manager, du RRH, de l'ARH, de la GRH et du préventeur, chacun étant guidé, au travers de cette plateforme digitale, dans les actions à mener pour accompagner efficacement le nouvel embauché durant ses premiers mois.

Un temps fort du parcours est la matinée d'accueil organisée en présence du PDG, d'un membre du Comex ou d'un expert d'un sujet spécifique et du DRH. Elle permet aux nouveaux embauchés en CDI de découvrir la stratégie, les enjeux et les projets de l'entreprise, notamment à travers des ateliers thématiques en petits groupes (Parcours professionnels et formation, Rémunération et avantages sociaux, Engagement citoyen). L'ensemble de ces dispositifs contribue à offrir un environnement d'intégration clair, engageant et structurant.

Depuis la rentrée 2025, un programme d'intégration dédié aux alternants a aussi été déployé sur la nouvelle plateforme digitale. Comme pour les nouveaux embauchés CDI, ces jeunes apprenants peuvent déjà identifier en amont de leur arrivée leur maître d'apprentissage et les différents correspondants qui les accompagnent tout au long de leur parcours. Ils peuvent également évaluer leurs connaissances sur l'entreprise grâce à des mini-quiz, visionner des témoignages de précédents alternants ou tuteurs, accéder à des modules de e-learning et transmettre des informations administratives pratiques et essentielles pour finaliser leur embauche.

Pour les tuteurs, cette plateforme de pré-boarding représente un véritable outil de suivi des étapes franchies par leurs alternants avant leur arrivée et pendant leurs premiers mois. Un système de checklist et un mémo de bonnes pratiques sont mis à leur disposition pour préparer efficacement les premiers jours en entreprise de leurs apprentis. Ce support digital permet ainsi une meilleure coordination avec les RH et une intégration plus fluide.

Chaque année un séminaire d'intégration est organisé par la DRH pour accueillir tous les nouveaux alternants au siège à l'aéroport Paris-CDG. Moment très attendu et apprécié, cet événement leur permet de découvrir les projets de l'entreprise auxquels ils vont contribuer pendant leur période de formation et tous les dispositifs dont ils bénéficient à l'instar des collaborateurs (télétravail, parrainage, engagement citoyen, aides au permis de conduire, aides au logement, etc.). Ils ont également l'opportunité de rencontrer des alternants récemment embauchés en CDI et des tuteurs, favorisant ainsi un partage d'expériences et de conseils pour réussir au mieux leur alternance. Cette année, un team building axé sur les défis et la cohésion a été organisé pour ces 160 nouveaux apprentis. Cette animation a permis aux jeunes embauchés de se découvrir, de s'entraider et de s'inscrire dans une dynamique collective. L'ensemble de ces actions vise à favoriser leur bonne intégration en les impliquant activement et en les projetant dans un environnement professionnel stimulant.

PROCÉDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE

Support	Périodicité	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution
Intranet – News, interviews, vidéos, reportage, etc.	Variable	x	x	x	x
Le mensuel Connexions RH (Canaux : Outlook/Viva Engage/Portail RH)	Mensuel	x	x	x	x
Connexions Info RH (Canal : Outlook)	2 à 3 par mois	x	x	x	x
Rapport d'activité et de Développement Durable	1/an	x	à la demande		
Plan stratégique 2025 Pioneers	Variable	x	x	x	x
Documentation et espaces projets digitalisés : GEPP, rémunération, filières métiers etc.	Permanent	x	x	x	x
Portail RH	Permanent	x	x	x	x
Intranet – Extraits de presse	Quotidienne	x	x	x	x
Réseau social d'entreprise Viva Engage (Ex Yammer)	Permanent	x	x	x	x
Foire aux questions spécifique : télétravail... en support sur le Portail RH	Permanent	x	x	x	x
Newsletter #Connexions ADP	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 (nouvellement HeyTeam)	Permanent	x	x	x	x

SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

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

Tous les ans, **l'entretien annuel** vise à évaluer la maîtrise du poste, à reconnaître et valoriser la contribution du salarié au cours de l'année qui vient de s'écouler en identifiant si nécessaire les besoins en termes d'accompagnement, de formation. Pour aider les managers à cibler les accompagnements formation, un accès au plan de formation validé et aux formations suivies a été ajouté depuis 2024.

Conformément à notre accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels signé en 2022, tous les 3 ans au maximum, chaque salarié doit également rencontrer son manager pour évoquer son parcours et son projet professionnel. L'entretien peut avoir lieu à une fréquence plus rapprochée, si la situation du salarié s'y prête ou à sa demande. C'est l'objet de **l'entretien professionnel**.

Il permet au salarié de faire un point sur son parcours en termes de carrière, formation, progression salariale et de s'interroger sur son projet professionnel.

Indépendamment de ces entretiens, conformément à nos obligations légales, les salariés revenant d'une longue absence sont reçus par leur manager dans le mois suivant leur retour afin d'échanger sur le poste, leur projet professionnel et les accompagnements éventuels à mettre en place en termes de formation et d'organisation du travail notamment. Cet échange est formalisé dans un support dédié

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.)

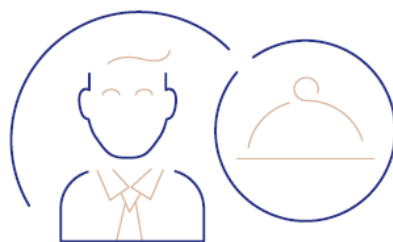
6.4 DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Procédures	2023	2024	2025
Recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année	0	0	9 ⁽¹⁾
Instances judiciaires engagées dans l'année avec mise en cause de l'entreprise	33	17	16
Mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année	0	1	0

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

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES



PRIX DU REPAS
3,81 €

10 prêts au titre de l'aide au logement travaux et accession ont été accordés en 2025.

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

354 679 repas ont été servis aux salariés d'Aéroports de Paris dans les 7 restaurants gérés par le Comité Social et Economique.

Le montant de la subvention versée au Comité Social et Economique pour les activités socioculturelles s'est élevé à 12,7 millions d'euros.

7.1 ACTIVITÉS SOCIALES

LOGEMENT

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

Réservations de logements dans les programmes locatifs

	2023	2024	2025
Nouveaux logements occupés par des salariés ADP (salariés relogés)	33	14	29

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

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

Un prêt d'un montant maximum de 10 000€ au taux d'intérêt de 1,5% remboursable au maximum en 10 ans est accordé aux salariés par Action Logement pour les travaux d'amélioration de la résidence principale

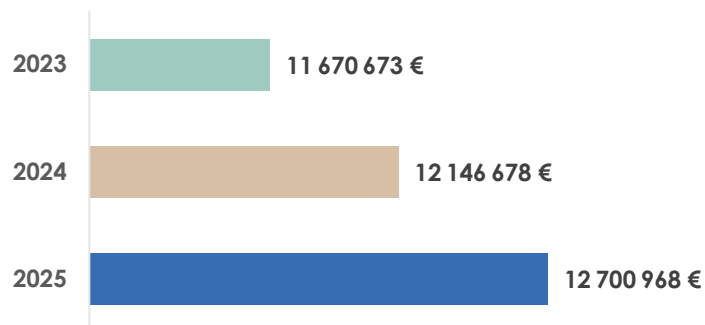
Montant total des dépenses au titre de l'aide au logement du personnel

	2023	2024	2025
Souscriptions de logements	0,50	0,27	0,47
Prêts accordés	Action logement	0,20	0,20
	Prêts Travaux	0,04	0,03
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)	0,74	0,50	0,72

Montant des aides à la location

	2023	2024	2025
Loca-Pass	0,00	0,01	0,00
Mobili-Jeune	0,05	0,03	0,04
Visale	0,33	0,44	0,45
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)	0,38	0,47	0,49

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



La subvention versée au Comité Social et Économique comprend :

- ◆ La subvention aux activités sociales, culturelles et sportives qui représente 1,65% de la Masse Salariale Brute Imposable (MSBI), soit 6 767 058€ comptabilisés en 2025 ;
- ◆ La subvention légale de 0,22% de la MSBI pour le fonctionnement, soit 902 274€ en 2025 ;
- ◆ Les contributions complémentaires pour un montant de 2 421 253€ en 2025, correspondant à la prise en charge d'autres dépenses ;
- ◆ La mutuelle retraités pour un montant de 2 610 383€ en 2025.

RESTAURANTS DU PERSONNEL

Nombre de restaurants mis à la disposition du personnel

	2023	2024	2025
Paris-Orly	4	4	4
Paris-Charles de Gaulle ⁽¹⁾	5	5	5 ⁽²⁾
Paris-Le Bourget	1	1	1 ⁽³⁾
Paris Grenelle SOGERES	1	1	1
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	11	11	11

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

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

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

Restaurants gérés par le Comité Social et Économique

	2023	2024	2025
Paris-Orly	3	3	3 ⁽¹⁾
Paris-Charles de Gaulle	3	3	3 ⁽²⁾
Paris-Le Bourget	1	1	1
TOTAL	7	7	7

(1) Fermeture du parc central depuis le 12/03/2025.

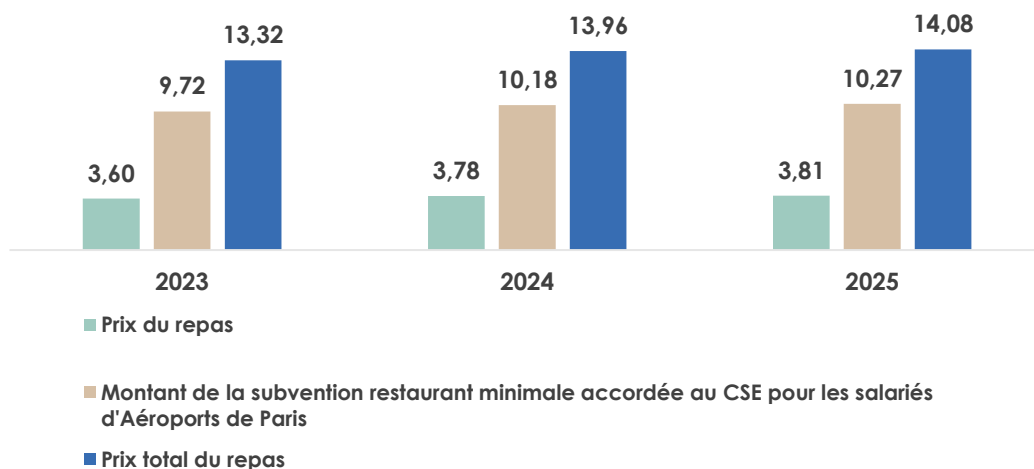
(2) Fermeture de zone technique entre le 06/01 et le 14/10/2025.

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

	2023	2024	2025
Paris-Orly	248 843	262 371	260 957
dont salariés Aéroports de Paris	175 879	192 944	188 645
Paris-Charles de Gaulle	196 914	212 792	176 231
dont salariés Aéroports de Paris	162 814	177 919	151 688
Paris-Le Bourget	6 462	21 984	24 861
dont salariés Aéroports de Paris	3 546	13 247	14 346
TOTAL	452 219	497 147	462 049
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	342 239	384 110	354 679

(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

	2023	2024	2025
Paris-Orly	1	1	1
Paris-Charles de Gaulle	2	2	2
Paris Grenelle SOGERES	1	1	1
Paris-Le Bourget	0	0	0
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	4	4	4

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

	2023	2024	2025
Paris-Orly	86 523		57 122 ⁽¹⁾
dont salariés Aéroports de Paris	18 100	20 729	20 265
Paris-Charles de Gaulle ⁽²⁾	453 668	130 745	502 326
dont salariés Aéroports de Paris	103 318	102 109	124 520
Paris Grenelle SOGERES	1 388	1 378	53 624
dont salariés Aéroports de Paris	1 388	1 294	1 224
TOTAL	541 579	132 123	613 072
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	122 806	124 132	146 009

(1) Données non communiquées par Air France en 2025

(2) Un restaurant géré par COMPASS et un par le CSE d'Air France.

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.

	2023	2024	2025
Paris-Orly	18 100	20 729	20 265
Paris-Charles de Gaulle	50 838	53 773	56 403

7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES (EN MILLIONS D'EUROS)

	2023	2024	2025
Assurances complémentaires (prévoyance) ⁽¹⁾	4,83	5,24	5,45
Régime obligatoire de couverture santé ⁽²⁾	7,37	7,99	8,63
Régimes retraites supplémentaires ⁽³⁾	0,00	0,00	0,00
Retraites complémentaires ⁽⁴⁾	33,54	35,32	36,41
Coût réel de la participation aux cotisations des mutuelles (retraités groupe fermé)	2,60	2,60	2,61

(1) Régime de prévoyance GENERALI / CHUBB.

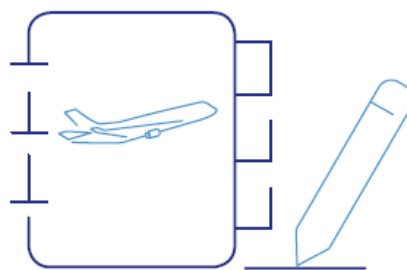
(2) Couverture santé Mutuelle des actifs global (Humanis).

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

(4) Cotisations AGIRC ARRCO.



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



1

EMPLOI**4**

1.1	Effectif au 31 décembre 2025	5
1.2	Travailleurs extérieurs	12
1.3	Embauches en CDI et CDD	13
1.4	Départs CDI et CDD	14
1.5	Promotions	16
1.6	Chômage partiel	16
1.7	Evolution de l'emploi des personnes en situation de handicap	16
1.8	Absentéisme	18

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES**20**

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

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**27**

3.1	Accidents de travail et de trajet	28
3.2	Répartition en % des accidents de travail avec arrêt par motif	30
3.3	Maladies professionnelles	30
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

5

FORMATION**40**

5.1	Formation professionnelle continue	41
5.2	Congés formation	44
5.3	Apprentissage	45

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES**46**

6.1	Accords signés en 2025	47
6.2	Représentants du personnel et délégués syndicaux	48
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 2025 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

