



3.

AGIR POUR LES FEMMES ET LES HOMMES DE NOS PLATEFORMES

AVANT-PROPOS

L'année 2019 a été particulièrement riche pour les ressources humaines du groupe, dans tous les domaines : sécurité et qualité de vie au travail, capital humain et attractivité, diversité, dialogue social. Les politiques mises en œuvre, décrites ci-après, constituent le socle de l'ambition du groupe tel qu'il a été conçu, réalisé et projeté jusqu'en mars 2020. La crise du secteur aérien due à la Covid-19, bouleverse les perspectives de l'activité et impose de redessiner le projet industriel du groupe. Les politiques RH seront encore au cœur des profondes transformations à venir.

Contexte

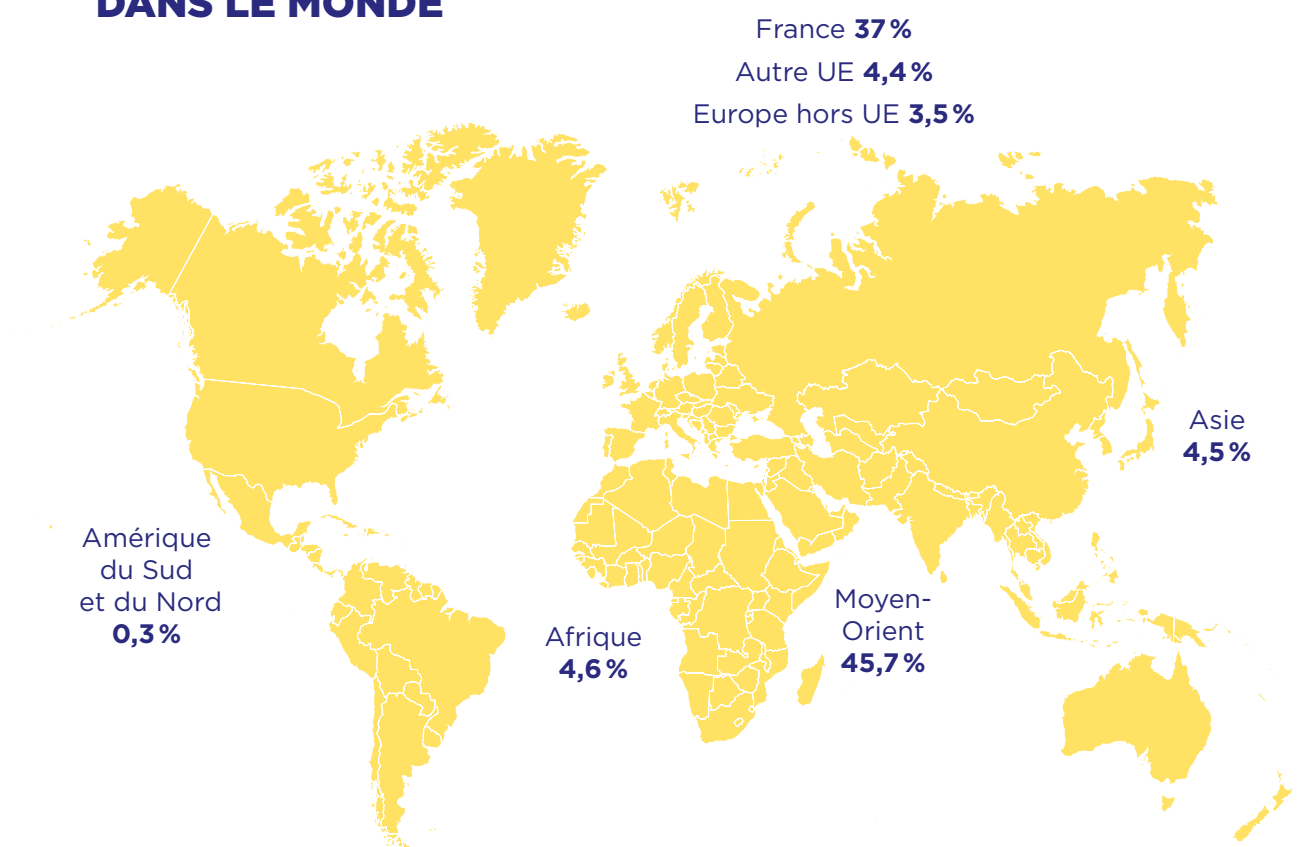
Nos 26 122 collaborateurs exercent des métiers variés à travers le monde : maître d'œuvre, responsable des relations territoriales, spécialiste de la sûreté aéroportuaire, architecte, technicien de maintenance, acheteur, responsable de développements immobiliers... Le fonctionnement de nos plateformes repose sur un éventail encore plus large de savoir-faire : agents d'entretien, contrôleurs aériens, vendeurs, mécaniciens, bagagistes, data analysts, agents de catering...

122 000 personnes travaillent sur nos plateformes franciliennes : environ 5% sont nos employés directs. Les autres sont salariés par nos sous-traitants ou des entreprises

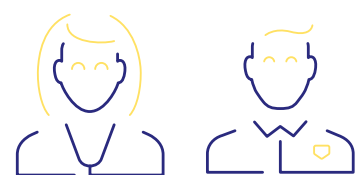
partenaires. Mais ils font tous partie de la cité aéroportuaire : ils en partagent le cadre de vie ainsi que les contraintes liées notamment aux mutations du transport aérien.

Nous voulons embarquer l'ensemble de cet écosystème dans notre ambition : **faire évoluer nos collaborateurs, les aider à accroître leurs compétences et améliorer leur qualité de vie au travail**. Parce que c'est notre responsabilité sociale. Et parce que c'est le meilleur moyen d'attirer et de fidéliser les talents dont nous avons besoin pour innover et gagner en compétitivité.

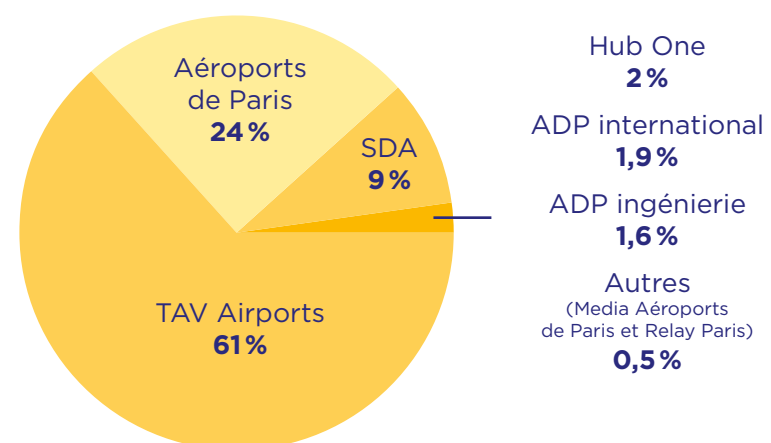
RÉPARTITION DES EFFECTIFS DANS LE MONDE



RÉPARTITION DES EFFECTIFS AU SEIN DU GROUPE ADP



26 122
salariés ETP
en 2019
(+0,8 % par
rapport à 2018)



Notre politique générale

En tant qu'employeur, nous voulons améliorer la performance collective de l'entreprise et poursuivre sa transformation tout en maintenant un **dialogue social dense au service de la qualité de vie de nos collaborateurs, du développement de leurs compétences et d'une culture interne de la diversité.**

En tant que gestionnaire d'aéroports, nous souhaitons **partager cette culture sociale avec nos partenaires et prestataires** en mettant à la disposition de leurs collaborateurs un environnement de

qualité, en assurant leur santé et leur sécurité au travail et en partageant nos bonnes pratiques RH.

À l'international, nous nous inscrivons dans la même démarche tout en prenant en compte les spécificités culturelles et réglementaires : nous valorisons et cherchons à harmoniser les bonnes pratiques autour de la gestion de la mobilité, des parcours professionnels et des compétences, de la sécurité au travail, des rémunérations...



84/100
POUR LE VOLET
« CAPITAL HUMAIN »
en 2018

**Notation extra-financière
réalisée tous les 2 ans
par Ethifinance**

(+5 points par rapport à 2016)
pour Aéroports de Paris
et les filiales françaises

3.1

CONTEXTE

La santé et la sécurité au travail sont des obligations légales et le pilier de la responsabilité sociale de toute entreprise. Mais le bien-être des collaborateurs va plus loin : 75 % des salariés « épanouis personnellement et professionnellement » ont le sentiment que leur entreprise sait « donner du sens à leur travail » et 78 % estiment que la reconnaissance les motive³². Ils veulent aussi disposer d'outils efficaces et d'un environnement de travail stimulant et épanouissant.

ASSURER LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DE NOS COLLABORATEURS

NOS ENGAGEMENTS

En complément d'une politique de santé et sécurité, qui privilégie la prévention et l'adaptation du travail à nos collaborateurs, nous déployons une véritable stratégie de qualité de vie au travail et de mobilisation de l'ensemble de nos collaborateurs.

INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



CERTIFICATION
OHSAS
18001³³
de nos plateformes
franciliennes



6,5% D'ABSENTÉISME
4,8% MALADIE
0,7% ACCIDENTS DU TRAVAIL
ET DE TRAJET
*Périmètre : ADP SA, ADP
international, ADP ingénierie,
Media et Relay*



9^e
AU CLASSEMENT
HAPPYINDEX/ATWORK³⁴
catégorie > 5 000 salariés
Périmètre : ADP SA

(32) Source : www.mercer.fr

(33) Management de la santé et de la sécurité au travail

(34) Classement complet : choosemycompany.com

NOS ACTIONS

Assurer la santé et la sécurité au travail

Nos actions en faveur de la santé et de la sécurité de nos salariés relèvent de champs très divers. Pour Aéroports de Paris SA, notre **programme pluriannuel de prévention des risques professionnels** s'articule autour de quatre axes :

1. Les déplacements piétonniers et routiers (51% des accidents du travail) ;
2. Les agressions et incivilités envers les salariés en contact avec le public ;
3. Les risques psychosociaux ;
4. Les accidents des sous-traitants.

Nos actions de prévention sont intégrées à l'ensemble des processus de pilotage de nos activités : sécurité des chantiers, suivis des accidents en COMEX, dispositifs spécifiques pour les expatriés et missionnaires du groupe, partage d'expériences en matière de prévention des risques psychosociaux, etc. Pour renforcer la culture de prévention, une campagne de sensibilisation « Prévenir c'est réussir » a été lancée en juillet 2019. Cette démarche s'applique également à l'international. Par exemple, les données relatives à la santé et la sécurité au travail de TAV Airports sont analysées lors d'échanges avec les préventeurs d'Aéroports de Paris.

Cela s'est traduit pour Aéroports de Paris SA par des progrès très significatifs par rapport à 2018 : 122 accidents de travail avec arrêt au lieu de 139 (-12%) et un taux de fréquence ramené à 12,88³⁵ au lieu de 14,62 (meilleur taux des 4 dernières années). Pour le périmètre Aéroports de Paris, ADP international, ADP



ingénierie, Media et Relay, le taux de fréquence 2019 est de 11,17. À l'international, TAV présente également de bons résultats avec un taux de fréquence de 10,64 et 350 accidents.

Améliorer la qualité de vie au travail

Nous apportons une attention particulière aux conditions de travail de nos collaborateurs et les améliorons en agissant notamment sur :

- **La qualité du management** : nous développons les compétences managériales de nos équipes en accompagnant les projets de transformation. Axées sur les fondamentaux et les techniques du management, les formations intègrent une sensibilisation à la politique sociale de l'entreprise. 90 collaborateurs d'Aéroports de Paris SA en ont bénéficié cette année, portant l'effectif concerné à 600 personnes sur la période 2016-2019.
- **L'expérience collaborateur** : nous avons mis en place de nombreux services améliorant la vie quotidienne de nos collaborateurs (livraison des courses à domicile, gestion optimisée des véhicules, etc.).
- **La reconnaissance de l'engagement** : la politique de rémunération vise à rétribuer et valoriser de manière équitable et lisible l'engagement de chacun, les performances collectives et individuelles ainsi que le développement des parcours professionnels.
- **Le développement du télétravail** : à la demande des collaborateurs et après deux ans d'expérimentation, nous avons signé un nouvel accord pour Aéroports de Paris SA. 65 % des collaborateurs sont éligibles au télétravail : 1451 d'entre eux ont pratiqué en moyenne 2,8 jours de télétravail par mois en 2019. Hub One dispose également d'un accord Télétravail.

(35) Soit 12,88 accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour pour 1 million d'heures de travail

NOS ACTIONS



Partager nos engagements

55% des salariés estiment que l'engagement social ou environnemental de leur entreprise est plus important que leur salaire. Ce chiffre monte à 76% chez les Millenials³⁶. Pour répondre à ce besoin d'engagement, nous proposons trois types de dispositifs à nos collaborateurs :

● **Tutorat, parrainage, congé solidaire, arrondi sur salaire** : nous encourageons les salariés à s'impliquer selon leurs envies et leur disponibilité ;

- La communauté des **écosalariés** : créée en 2015, elle rassemble aujourd'hui 76 « ambassadeurs » de bonnes pratiques environnementales ;
- Le dispositif **d'innovation participative Innov'idées** recueille de nombreuses propositions relatives à la responsabilité sociétale, l'environnement et la qualité de vie au travail.

BAROMÈTRE
GREAT PLACE
TO WORK®

En confiant à l'institut Great Place to Work® le soin de mener une **enquête sur la qualité de vie** au travail dans notre entreprise, nous voulons aller au-delà du diagnostic en comparant nos bonnes pratiques à celles d'entreprises de taille comparable. Ce baromètre propose aux salariés d'évaluer leur entreprise selon cinq critères : la crédibilité, le respect, l'équité, la fierté, la convivialité. En 2019, le taux de participation s'est élevé à 56,1% (+5 points par rapport à 2017). L'item « **Je peux dire qu'ADP est une entreprise où il fait vraiment bon travailler** » a recueilli **58% d'approbation** (+4 points). Ces résultats seront la base de nos nouveaux plans d'actions pour 2020.

CONTEXTE

Nos plateformes accueillent des entreprises exerçant des activités très diverses : commerce et restauration, gestion de trafic, sécurité, entretien, gestion des bagages, opérations de vol... Certaines de ces entreprises rencontrent des difficultés pour recruter. Les horaires de travail, les difficultés d'accès à nos plateformes et la pénibilité de certains métiers apparaissent comme des freins. En tant qu'aménageur et opérateur, nous pouvons agir sur certains de ces facteurs, tout particulièrement le cadre de travail.

3.2
OFFRIR UN CADRE
DE TRAVAIL SÛR
ET DE QUALITÉ SUR
NOS PLATEFORMES

NOS ENGAGEMENTS



Nous veillons à la qualité des **conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés de nos partenaires**. C'est un enjeu social et un levier d'amélioration de la qualité du service que nous proposons à nos partenaires et à nos passagers. En France comme à l'international, nous nous engageons à :

- **Partager nos standards de santé, sécurité et qualité de vie au travail avec nos partenaires et fournisseurs** ;
- **Valoriser les métiers de l'aéroportuaire** pour répondre aux besoins en recrutements de l'ensemble de la communauté (voir partie 1.3).

(36) Source : Cone Communications, CSR Study, 2017



755

ACCIDENTS DU TRAVAIL
chez nos prestataires de
services aéroportuaires,
indice de fréquence de 102,57
(- 12,8% par rapport à 2017)



SUIVI DES ACCIDENTS SUR
80
ENTREPRISES
PRESTATAIRES DE SERVICES
sur 142 marchés



AUDIT DE
21
ENTREPRISES
DE PRESTATIONS
DE SERVICES
AÉROPORTUAIRES
(74,8% des marchés).
Tous ont fait l'objet de plans
d'action en lien avec les
non-conformités identifiées

*Périmètre : plateformes de
Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly
et Paris-Le Bourget*

Accompagner nos partenaires dans leurs démarches sociales

Certaines activités de nos plateformes ont un enjeu social fort : sûreté, assistance aux passagers à mobilité réduite, maintenance, propreté, sécurité... Pour les identifier, nous avons réalisé une **cartographie des risques sociaux liés à nos achats**. Sur les marchés à risques, nous demandons à tous nos nouveaux prestataires d'exposer leurs pratiques sociales, notamment celles qui relèvent de la santé et la sécurité de leurs collaborateurs. Ces pratiques sont évaluées et prises en compte dans le choix de nos partenaires. Une fois le marché conclu, nous menons des **audits sociaux**, suivons les **taux d'accidents du travail** et accompagnons la mise en œuvre de mesures correctives. Un groupe de travail « sous-traitance » a été constitué : il rapporte au COMEX et intègre les Achats, la DRH ainsi que les préventeurs des plateformes. Il a initié de nouveaux dispositifs de maîtrise des risques : processus d'alerte en cas d'accident, harmonisation des notations, prise en compte du critère « sécurité » dans tous les appels d'offres, mise en place d'instances de suivi de la sécurité avec les sous-traitants et les prescripteurs, point sécurité dans les revues annuelles de performance des fournisseurs...

Nos chantiers font l'objet de plans de sécurité pluridisciplinaires. Tous nos appels d'offres comportent une clause de sécurité assortie de pénalités en cas d'accident du travail.

En 2018, lors de l'audit de renouvellement de notre label « Relations fournisseurs et achats responsables », le niveau de maturité de **cette démarche sociale a été jugé « exemplaire »**.

Notre dispositif d'alerte éthique (cf. chapitre 4) intègre, conformément à la loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, l'ensemble de nos fournisseurs.

Améliorer l'expérience collaborateurs dans nos aéroports

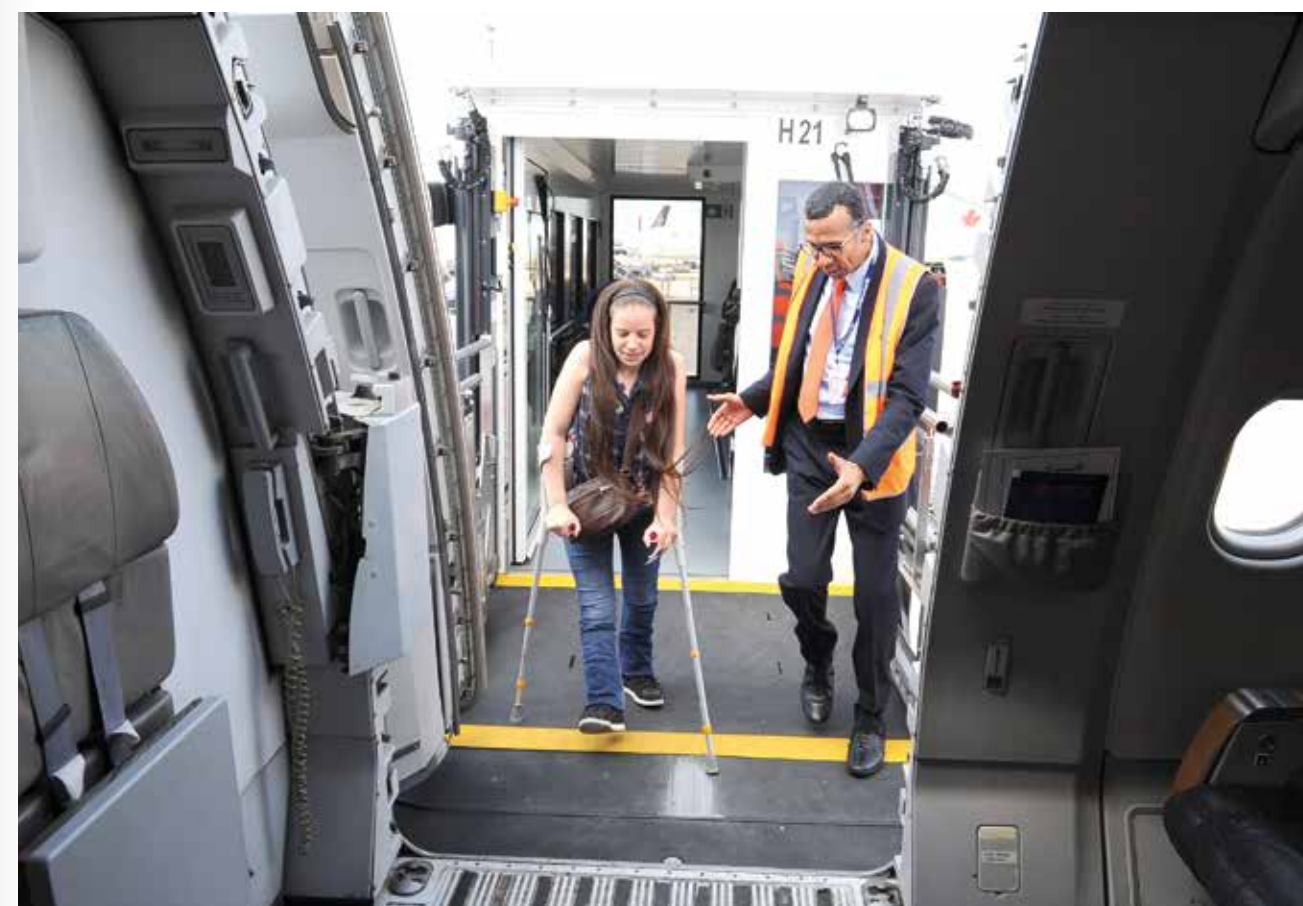
Nous voulons faire de l'expérience collaborateurs un levier majeur d'amélioration de l'expérience clients et de la qualité de services dans nos terminaux. Nous avons ainsi créé en 2019 un **Club réunissant les DRH de 25 entreprises de nos plateformes**. Ils échangent notamment autour de trois thèmes de réflexion : **la sécurité des personnels, la marque employeur et la création d'une communauté de collaborateurs**.

LUTTER CONTRE L'ILLETTRISME DES SALARIÉS DE NOS PLATEFORMES

Dans la continuité de notre engagement citoyen, nous luttons contre l'illettrisme des personnes travaillant sur nos plateformes. Pour aider les salariés de nos partenaires à mieux maîtriser l'écriture, la lecture et la pratique du français, nous avons mis en œuvre un programme de tutorat salarié : chaque semaine, 96 de nos collaborateurs consacrent 1h de leur temps de travail à ce programme.

« Avant de devenir tutrice pour #STOPILLETTRISME, je ne soupçonnais pas que des personnes vivant en France depuis des années, parlant très bien français, sérieuses et soucieuses de s'intégrer, ne savaient ni lire, ni écrire. En tant que tutrice, j'accompagne Issa, un agent de sécurité salarié par Samsic : je suis heureuse de voir qu'il progresse et prend confiance en lui. »

Géraldine Druy,
assistante en conduite d'opérations
à Paris-Charles de Gaulle



(37) Données 2019 non disponibles

CONTEXTE

La gestion de nos ressources humaines doit relever un double défi : répondre à notre besoin de nouvelles compétences et renouveler 40% des effectifs d'Aéroports de Paris SA qui partiront à la retraite dans les 10 ans à venir. Ce phénomène se produira dans un contexte de compétition pour attirer de nouveaux talents, déjà particulièrement sensible dans les métiers de l'ingénierie, de la maintenance et du digital. Nous devons donc être attractifs pour recruter et compenser ces départs. De plus, nos métiers requièrent expertise et expérience : la transmission et l'évolution des savoir-faire sont donc un enjeu important si nous voulons disposer des compétences nécessaires à nos projets de développement et de transformation.

3.3

CULTIVER ET RENOUVELER NOTRE CAPITAL HUMAIN

NOS ENGAGEMENTS

Sur le périmètre d'Aéroports de Paris SA, nos engagements figurent dans notre accord de **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** signé le 16 janvier 2019. Conçu pour nous aider à adapter nos effectifs et nos compétences à l'horizon 2025, il veille aussi à sécuriser les parcours et le développement professionnel de nos collaborateurs. Il s'articule autour de trois priorités :

- **être présent sur l'ensemble de la chaîne de valeur aéroportuaire** en se recentrant sur les compétences à plus forte valeur ajoutée, permettant d'assurer le pilotage de l'ensemble des activités ;
- **sécuriser le renouvellement des compétences internes** (par la gestion des carrières) et externes (par le recrutement) ;
- **acquérir et développer de nouvelles compétences** : international, digital et Big Data, gestion de projets, optimisation des process...

INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



1 688

EMBAUCHES

DONT 70% EN CDI (1167)

Périmètre : Groupe ADP hors TAV



3,97%

DE TURNOVER

Périmètre : ADP SA

1 478

DÉPARTS DE CDI ET CDD

dont 11 % de licenciements

Périmètre : Groupe ADP hors TAV

25h

DE FORMATION PAR SALARIÉ

en moyenne,

77% des salariés formés
Périmètre : ADP SA, ADP international, ADP ingénierie, Média et Relay

NOS ACTIONS

Attirer les talents

En cohérence avec l'accord GPEC, nous définissons un **plan de recrutement annuel** identifiant nos besoins et conduisant au recrutement de tous types de profils, de tous âges et de tous niveaux d'expérience. Pour les attirer, nous déployons notre « marque employeur » à travers diverses actions :

- **partenariats avec des écoles cibles** : écoles d'ingénieurs, de management, grandes écoles... avec lesquelles nous organisons des forums et des journées découvertes ;
- **présence sur les réseaux sociaux et sur Jobteaser** (un Jobboard destiné aux jeunes diplômés) ;
- **expérimentation d'un dispositif de cooptation** encourageant la recommandation de candidats par les collaborateurs du groupe.

Parallèlement, nous développons notre attractivité par :

- **L'amélioration de la lisibilité et de la compétitivité de la rémunération** : communication et échanges sur ses différentes composantes, le niveau de rémunération par rapport au marché et les critères d'attribution de ses composantes variables, la valorisation des avantages collectifs (protection sociale, intéressement et participation, plan d'épargne et plan d'épargne pour la retraite avec abondement de l'entreprise).
- **Des dispositifs d'aide au logement, au transport et à la garde d'enfants** permettant de lever les freins d'accès à l'emploi sur nos plateformes : crèches interentreprises à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle, accompagnement personnalisé à la recherche d'un logement pour les personnes en difficulté via le Comité Habitat, financement du service de transport à la demande Filéo.



4 662 €

RÉMUNÉRATION MOYENNE

MENSUELLE BRUTE

en 2019

Périmètre : ADP SA, ADP international, ADP ingénierie, Média, Relay



40 millions d'€

PARTICIPATION

ET INTÉRESSEMENT

soit 6,5% de la masse salariale brute en 2019

Périmètre : Groupe ADP

INTERNATIONAL

RETENIR NOS TALENTS

À Madagascar, nous avons pour objectif de maîtriser un turnover important et de le ramener à 5% fin 2020. Cela passe par une **sensibilisation de l'ensemble de la ligne hiérarchique** aux enjeux de

rétenion des talents et par une **amélioration du dialogue social** : chaque question soulevée par nos salariés ou leurs représentants doit trouver une réponse dans un délai maximal d'une semaine.

NOS ACTIONS

Développer
nos compétences

Le développement de nos compétences s'appuie en premier lieu sur la formation : nos programmes ont pour vocation de favoriser **l'adaptation de nos collaborateurs aux évolutions de l'organisation du travail, aux mutations technologiques, aux changements de culture et aux nouvelles pratiques managériales**. Ils doivent aussi permettre d'accompagner les reconversions professionnelles par le développement de nouvelles compétences. Nos métiers étant très réglementés, la part des formations obligatoires est importante. Nous proposons en outre des formations collectives ciblées sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

La transmission des savoirs et des compétences est accompagnée et valorisée : un **système de « transmetteurs »** a notamment été testé et approuvé cette année par 47 salariés seniors, plus particulièrement dans les métiers techniques.



21,9%
DE SALARIÉS ONT BÉNÉFICIÉ
D'UNE MOBILITÉ INTERNE
Périmètre : ADP SA

5%
TAUX DE PROMOTION
*Périmètre : ADP SA, ADP international,
ADP ingénierie, Media, Relay*

Promouvoir
la mobilité interne

La mobilité interne est un puissant levier de motivation et d'engagement. Afin d'assurer la cohérence entre les besoins stratégiques de l'entreprise et les aspirations de nos salariés, nous avons actualisé nos parcours professionnels pour mettre en place une **gestion de carrière promouvant la mobilité interne et intégrant nos dimensions « groupe » et « développement international »**. Elle s'appuie notamment sur les revues de parcours professionnels, qui sont désormais systématiques pour les cadres, et la revue des talents, afin d'orienter les parcours et d'anticiper le pourvoi des postes. En complément, nous avons lancé fin 2019 une campagne de recueil de CV pour mieux connaître notre vivier interne.

Accompagner
la mobilité externe

Un **congé mobilité** a été mis en place dans le cadre de l'accord GPEC. Il est proposé aux collaborateurs ayant un **projet de création d'entreprise ou de reconversion professionnelle**. Il vient en complément du dispositif de **mobilité volontaire et sécurisée** proposé depuis 2018 à ceux qui ont trouvé un autre emploi : si ce poste ne répond pas à leurs attentes, ils ont la possibilité de revenir au sein du groupe.



22 000 h
DE FORMATION
pour des projets de mobilité
externe et de reconversion

26
BÉNÉFICIAIRES
du congé mobilité et du congé
mobilité volontaire sécurisée
Périmètre : ADP SA

CRÉER UN VIVIER
DE PROFILS
INTERNATIONAUX

Le groupe doit **recruter et former des profils internationaux** pour accompagner son développement et créer des synergies entre ses différentes entités à travers le monde. Ainsi, nous déployons une stratégie RH spécifique pour former un vivier de managers capables de prendre des responsabilités à l'international : programmes de formation pour préparer à l'expérience internationale, incitations à la mobilité au sein du Groupe, gestion de la mobilité, accompagnement à l'expatriation, recrutements locaux.

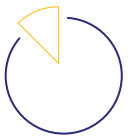
EN ROUTE
SUR MYMOB

Le programme MyMob met à la disposition des équipes RH, des managers et des collaborateurs des outils d'évaluation leur permettant d'envisager les possibilités de parcours professionnels. Il dispose de six fonctions de gestion des référentiels : compétences, entretiens annuels, recrutement et mobilité, formation et rémunération.

CONTEXTE

L'inclusion est un enjeu de cohésion sociale et un levier de performance. Selon le cabinet Deloitte³⁸, les entreprises qui mènent une politique inclusive visant à intégrer les personnes en situation de handicap, issues de la diversité, les jeunes, les seniors ou les femmes sont à la fois plus créatives, plus innovantes et ont une meilleure réputation, ce qui leur permet de mieux attirer et retenir les talents.

INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**RÉPARTITION DES EFFECTIFS
ADP SA PAR TRANCHE D'ÂGE**
Moins de 25 ans **1%**
De 25 à 49 ans **50%**
De 50 à 60 ans **43%**
Plus de 60 ans **6%**

3.4
ÊTRE UNE
ENTREPRISE
INCLUSIVE

NOS ENGAGEMENTS

Notre enjeu d'inclusion est double : **diversifier nos profils et renforcer les liens avec les territoires** en valorisant leur grande diversité socio-culturelle. Notre politique Diversité globale, mise à jour cette année, se décline autour de 4 axes : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le maintien dans l'emploi des seniors, l'emploi des jeunes et des personnes en situation de handicap.

Notre démarche est volontariste et va bien au-delà des obligations légales : nous sommes signataires de la **« Charte de la diversité en entreprise »**³⁹ depuis 2013 et du **« Pacte pour l'égalité de traitement des candidats à l'emploi quelles que soient leurs origines »** depuis 2017.



2,5%
SALARIÉS EN SITUATION
DE HANDICAP
AU SEIN DU GROUPE ADP
7,2%
AU SEIN DE ADP SA
(moyenne nationale : 4,2%)



50%
DE FEMMES AU CA
8% AU COMEX
36% AUX CODIRs
Périmètre : ADP SA

TAUX DE FÉMINISATION :
34% périmètre Groupe ADP
37,6% périmètre ADP SA

(38) Source : www2.deloitte.com
(39) Pour en savoir plus : www.chartre-diversite.com

DIFFUSER NOTRE
POLITIQUE
D'INCLUSION

Nous devons promouvoir notre stratégie de diversité et de lutte contre les discriminations :

- En interne, pour mobiliser l'ensemble de nos équipes : nous avons désigné un **référént Diversité** chargé d'animer notre stratégie sur le terrain, de définir des indicateurs de suivi et de créer une instance de recours pour les personnes estimant avoir été discriminées.
- En externe, pour faire connaître notre démarche, attirer tous les talents et **sensibiliser tous nos partenaires et prestataires aux enjeux de l'inclusion**. Pour aller encore plus loin, nous versons la part libre de notre taxe d'apprentissage à des établissements scolaires engagés pour la diversité, des centres de formation adaptés aux personnes en situation de handicap et aux Écoles de la deuxième chance⁽⁴⁰⁾.

(40) Pour en savoir plus : www.e2c-paris.fr
(41) Pour en savoir plus : www.heforshe.org
(42) Pour en savoir plus : www.ellesbougent.com

NOS ACTIONS

Assurer l'égalité
femme-homme

L'accord 2017-2019 comprend des actions concrètes et volontaristes :

- Analyse des écarts de rémunération, **rattrapage des écarts non justifiés** et avancements automatiques en cas de congés maternité, d'adoption ou parental, rémunération intégrale du congé paternité et complément familial de salaire, sur-rémunération des temps partiels parentaux et choisis jusqu'aux 6 ans de l'enfant ;
- **Objectif de 40% de femmes dans l'encadrement** et 50% dans le recrutement de notre Graduate program ;
- Objectif global de mixité des métiers ;
- Emploi du CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour faciliter l'emploi de personnes à domicile et l'accès à des places en crèches ;
- Désignation d'un **référént Égalité professionnelle**.

Nous avons confirmé notre détermination à promouvoir l'égalité professionnelle dans notre 6^e accord

triennal signé le 18 novembre 2019 pour les années 2020-2022.

Par ailleurs, nous participons à **plusieurs programmes spécialisés** hors du cadre de l'entreprise :

- HeForShe⁽⁴¹⁾ : campagne lancée par l'ONU pour inviter les hommes à s'engager contre les inégalités ;
- Elles bougent⁽⁴²⁾ : 50 de nos ingénieures sont marraines au sein de cette association qui valorise les métiers techniques et d'ingénierie auprès des collégiennes et lycéennes.



Engagements 2017 - 2019 (périmètre ADP SA)	Objectifs sur la durée de l'accord	2017	2018	2019
Part des femmes pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation	40%	40%	41%	34%
Parité pour les embauches du Graduate program / part des femmes	50%	47%	71%	32%
Traiter l'ensemble des demandes de rattrapage salarial / nombre de demandes et d'ajustements	100%	100% (11/7)	100% (16/3)	100% (18/4)
Part des femmes dans les promotions	40%	39,2%	43,6%	42,4%
Part des femmes dans l'effectif cadre	40%	36,6%	36,8%	37,3%



-2%
**ÉCART DE
RÉMUNÉRATION
FEMMES-HOMMES**
en 2018
(-3,7% en 2015)
Périmètre : ADP SA

Maintenir les seniors
dans l'emploi

Les dispositions relatives à l'emploi des seniors sont intégrées dans l'accord collectif du 19 janvier 2019 relatif à la GPEC. Il n'a pas fixé d'objectif d'embauche mais comprend des mesures en faveur de :

- **L'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ;**
- **L'anticipation des évolutions de carrières ;**
- **Le développement des compétences et l'accès à la formation ;**
- **L'aménagement des fins de carrière** : entretiens, aide au rachat de trimestres d'assurance retraite (2 bénéficiaires en 2019), temps partiel.

(43) Pour en savoir plus : www.asf-fr.org
(44) Pour en savoir plus : www.solidarites-nouvelles-logement.org
(45) Pour en savoir plus : www.hubschool21.com

INTERNATIONAL

Ces ambitions sont portées par toutes nos filiales, notamment à l'international. Ainsi **TAV Airports** s'est engagé à respecter les principes d'autonomisation des femmes ; de plus tous les processus RH ont été évalués et certifiés conformément au modèle d'égalité des chances de la Women Entrepreneurs

Association of Turkey (KADIGER). Par ailleurs, TAV Airports fait partie des membres fondateurs de la **Women in Technology** Association (Wtech), lancée le 31 janvier 2019 pour valoriser le potentiel des femmes et augmenter leur présence dans le secteur de la science et de la technologie.



6,6%
**DE SENIORS DANS LE
RECRUTEMENT EN CDI**
en 2019 (7,1% en 2018,
5,1% en 2017)

6%
**DE + DE 60 ANS
DANS L'EFFECTIF MOYEN**
(3% en 2018)

24
**SALARIÉS BÉNÉFICIENT
D'UN TEMPS PARTIEL
DE FIN DE CARRIÈRE**
au 31/12/19

Périmètre : ADP SA

LE MÉCÉNAT DE
COMPÉTENCES
SENIOR

Pour aménager la transition des seniors vers la retraite, nous leur proposons depuis janvier 2019 un **temps partiel de fin de carrière sous forme de mécénat de compétences** : les salariés peuvent faire bénéficier une association d'intérêt général de leur expérience professionnelle à mi-temps ou trois-quarts temps. Cette expérience a déjà été réalisée avec Aviation sans frontières⁽⁴³⁾, Solidarités nouvelles pour le logement⁽⁴⁴⁾ et Hubschool 21⁽⁴⁵⁾. Cinq salariés en bénéficiaient fin 2019.

NOS ACTIONS

Soutenir l'accès
des jeunes à l'emploi

Notre accord de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) du 16 janvier 2019 fixe un objectif de **35 % de jeunes de moins de 30 ans parmi les recrutements en CDI**.
L'alternance est un moyen privilégié d'intégration des jeunes en CDI, en cohérence avec nos besoins identifiés. **Les jeunes des quartiers prioritaires de la politique de la ville** proches de nos aéroports constituent des cibles prioritaires. Pour faciliter l'intégration des jeunes, des parcours d'accueil et des référents sont mis en place et une attention particulière est portée à leur formation.

Afin d'aider les jeunes à se loger et se déplacer, l'accord GPEC prévoit différents dispositifs : aide à la recherche dans le parc social, Mobili-Pass, Loca-Pass, Mobili-Jeune⁴⁶ pour l'accès au logement et mise à disposition de véhicules via l'association Papa Charlie⁴⁷.



(46) Pour en savoir plus : www.actionlogement.fr
(47) Pour en savoir plus : entrevoisins.groupeadp.org

Engagements 2019 – 2021 (périmètre ADP SA)	Objectifs sur la durée de l'accord	Résultats 2019
Part des salariés jeunes dans les recrutements en CDI	35 %	46 %
Part des alternants dans les recrutements en CDI pour les métiers de la maintenance	30 %	15 %
Taux d'emploi d'alternants	3,2 %	3,4 %

NOTRE GRADUATE PROGRAM

Pour attirer les jeunes talents et les aider à accéder rapidement à des fonctions de management, de direction de projet ou d'expertise, nous disposons d'un Graduate Program destiné aux jeunes diplômés (Bac+5) ayant au moins 2 ans d'expérience professionnelle. Nous leur confions **3 missions à responsabilités de 8 mois dans 3 entités différentes** de l'une de nos trois filières : exploitation aéroportuaire, technique (ingénierie, maîtrise d'œuvre et Big Data) et fonctions support (finances et RH). 19 jeunes diplômés ont ainsi été recrutés en 2019 : à l'issue de ce parcours d'intégration, un poste pérenne leur sera proposé. Pour diversifier le recrutement sur ce programme, nous travaillons avec le cabinet de conseil Mozaïk RH, spécialiste de l'inclusion économique des talents de la diversité.

« Je pars prochainement à Madagascar, sur le chantier d'extension de l'aéroport de Tananarive, pour une mission de responsable maîtrise d'œuvre. Ce sera ma troisième expérience dans le cadre du Graduate Program, après une mission à la direction de l'ingénierie et une autre à la maîtrise d'ouvrage centrale de Paris-Charles de Gaulle. Ce programme m'a permis de travailler sur des chantiers structurants et de découvrir d'autres façons de travailler. »

Flore, ingénieure
Graduate dans la filière technique

Faciliter l'emploi des
personnes en situation
de handicap

Notre politique Handicap célébrera ses 30 ans en 2021. Alors que les entreprises françaises ne comptent en moyenne que 4,2% de personnes en situation de handicap dans leur effectif, nous avons atteint le taux légal de 6% dès 2014 et nous le dépassons largement depuis avec un objectif de 7,5% (pour Aéroports de Paris SA).

de recrutement spécialisés (Hello Handicap, Talent Handicap, Open Forum ESSEC et Paris pour l'emploi) et s'engage, au quotidien, à assurer le **même niveau de qualité de vie au travail pour tous** en adaptant les postes de travail et en formant les managers de proximité.

Par ailleurs, en 2019, nous avons confié **736 000 € de prestations à 9 fournisseurs issus du secteur adapté et protégé** (périmètre

Aéroport de Paris SA, objectif de 800 000 €) dans des secteurs d'activité très divers : nettoyage de véhicules, traitements d'espaces verts, petits travaux de bâtiments, gestion du courrier, traiteurs et plateaux repas... 92% de ces prestations s'inscrivent dans des contrats pluriannuels.

Notre 10^e accord triennal 2020-2022, signé cette année, vise naturellement à **poursuivre le recrutement et l'accompagnement des collaborateurs en situation de handicap**, notamment dans les métiers techniques, où les recrutements sont plus difficiles. Pour cela, notre Mission emploi a participé en 2019 à **quatre forums**

Engagements 2016 – 2019 (périmètre ADP SA)	Objectifs sur toute la période	Résultats pour toute la période
Embauches en CDI	15	13
Contrats de formation en alternance	6	2
Contrats aidés ou CDD	15	4
Stages	6	15
Achats de prestations	3,2 millions €	3,25 millions €

CONTEXTE

Au sens de l'Organisation internationale du travail, le dialogue social englobe toutes les formes de consultation, information, concertation et négociation entre les employeurs et les salariés et/ou leurs représentants. « Il contribue au sens du travail et à sa qualité, a souligné le Conseil économique, social et environnemental dans son avis de 2016. Il garantit ainsi son utilité économique et sociale pour le bien commun ».

3.5

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL

NOS ENGAGEMENTS

Nous partageons cette définition et sommes convaincus que la réalisation de notre ambition passe par l'écoute et la dialogue avec l'ensemble de nos salariés.

Les dispositions relatives aux nouvelles instances offrent l'opportunité d'un dialogue social modernisé. Aéroports de Paris a choisi de les mettre en place par la négociation collective, pour adapter au mieux leur structuration et leur rôle aux spécificités de l'entreprise. Les négociations ont abouti à la signature unanime, le 9 septembre 2019, de deux accords.



INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



14
ACCORDS
COLLECTIFS
SIGNÉS



72%
DE PARTICIPATION
AUX ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
de novembre 2019

NOS ACTIONS

De nouvelles instances représentatives

L'année 2019 a été marquée par la mise en place du **Comité social et économique (CSE)**, nouvelle instance unique de représentation du personnel⁽⁴⁸⁾ composée de 36 membres assistés par 40 représentants « de proximité ». Mis en place suite à un accord unanime⁽⁴⁹⁾, le CSE vise à moderniser le dialogue social et accompagner les évolutions de l'entreprise. Au niveau du groupe, le dialogue social s'articule autour d'un comité réunissant Aéroports de Paris SA et ses filiales dotées d'instance représentatives du personnel et ayant leur siège social en France.

Un nouvel accord sur le Droit syndical et le dialogue social signé aussi à l'unanimité définit les moyens attribués aux organisations syndicales pour promouvoir et faciliter la négociation : il prévoit des mesures pour faciliter l'exercice des mandats de représentation et valoriser les responsabilités syndicales, en assurant l'employabilité des salariés engagés.

Cette année, le dialogue social a notamment permis **d'augmenter le salaire fixe de 3,3%** (Aéroports de Paris SA, ancienneté comprise) et de porter le **salaire minimum à 1 821 € bruts**.

INTERNATIONAL

En Turquie, l'année 2019 a été marquée par la **fermeture de l'aéroport d'Istanbul-Atatürk**, la plus grande plateforme de TAV et son berceau historique : après un semestre de préparatifs, le transfert des

opérations et du personnel vers le nouvel aéroport ou d'autres plateformes de TAV s'est déroulé sans rupture d'activité et dans le cadre d'un dialogue social approfondi. À l'issue d'un programme d'outplacement

de 6 mois, 65% des personnels ont été reclassés. Quant au nouveau siège, qui rassemble toutes les activités, il offre une meilleure qualité de vie au travail.

(48) En application de l'ordonnance du 22 décembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social

(49) Signés par CFE-CGC, CGT, Unsa Sapap et FO