



**GROUPE ADP**

DES HORIZONS À PARTAGER



**RAPPORT RSE**

2019

# SOMMAIRE

Éditos .....	4
Animer la ville aéroportuaire.....	6
Élargir nos horizons.....	10
Relever les défis d'aujourd'hui et de demain.....	12
Déployer notre politique RSE .....	14
Échanger avec nos parties prenantes et les mobiliser.....	16
<b>1.</b>	
<b>DIALOGUER ET S'ENGAGER</b>	
<b>POUR LES RIVERAINS ET LES TERRITOIRES</b>	<b>20</b>
1.1 Construire avec les territoires .....	22
1.2 Maîtriser les effets de nos activités sur le cadre de vie des riverains.....	25
1.3 Contribuer au développement local.....	28
1.4 S'engager au bénéfice des populations locales .....	34
<b>2.</b>	
<b>AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE</b>	
<b>ENVIRONNEMENTALE</b>	<b>38</b>
2.1 Réduire notre empreinte climatique .....	40
2.2 Agir pour la qualité de l'air.....	47
2.3 Préserver la biodiversité .....	50
2.4 Préserver l'eau et les sols .....	53
2.5 Promouvoir l'économie circulaire.....	55
<b>3.</b>	
<b>AGIR POUR LES FEMMES</b>	
<b>ET LES HOMMES DE NOS PLATEFORMES</b>	<b>58</b>
3.1 Assurer la sécurité et le bien-être au travail de nos collaborateurs .....	62
3.2 Offrir un cadre de travail sûr et de qualité sur nos plateformes.....	65
3.3 Cultiver et renouveler notre capital humain.....	68
3.4 Être une entreprise inclusive.....	71
3.5 Renforcer le dialogue social.....	76
<b>4.</b>	
<b>OPÉRER DE FAÇON EXEMPLAIRE</b>	<b>78</b>
4.1 Offrir un service de qualité .....	80
4.2 Maîtriser les risques et agir avec éthique .....	84
4.3 Aménager des places aéroportuaires durables.....	88
4.4 Engager nos partenaires .....	92
<b>ANNEXES</b>	<b>94</b>
Annexe 1 : Méthodologie de reporting .....	94
Annexe 2 : Tableau des indicateurs 2019 .....	96
Annexe 3 : Conformité aux conventions internationales de l'ONU et l'OIT.....	104
Annexe 4 : Indices et classements .....	106
Annexe 5 : Glossaire.....	107

# ÉDITOS



Notre projet d'entreprise continue de porter l'objectif du meilleur équilibre possible entre performance économique et développement durable.

L'année 2019 marque la poursuite de nos objectifs dans tous les domaines d'activités au profit d'une performance économique, sociétale, sociale et environnementale partagée avec l'ensemble des acteurs concernés. Nos actions ont été nombreuses : dialogue et concertation engageante avec nos riverains, développement territorial, travail sur l'urgence climatique et environnementale à l'échelle du groupe mais aussi du secteur aérien dans sa globalité, solidarité avec les populations locales, bien-être de nos collaborateurs, renforcement de la qualité de service.

L'année 2019 a également été porteuse d'intégration internationale et d'affirmation de la place centrale du développement durable dans nos priorités stratégiques. Notre déploiement à l'étranger s'est poursuivi avec une volonté toujours plus grande de partager la valeur avec les communautés locales et les territoires. Pour cela, nous avons travaillé à déployer et enrichir notre stratégie RSE à l'ensemble des entités du groupe et à renforcer les liens entre RSE, stratégie et gouvernance d'entreprise.

Nous avons, début 2020, adopté notre raison d'être, après une concertation avec les collaborateurs du groupe. L'expression de cette raison d'être porte l'ambition d'« *Accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports, de manière responsable et à travers le monde* ».

Ce rapport a été réalisé avant la crise du Covid-19 qui a fortement affecté le secteur aérien et notre groupe. Cette crise sanitaire mondiale, provoquant un effondrement du trafic aérien, nous impose aujourd'hui d'adapter notre projet industriel. Cette crise historique démontre qu'il ne peut y avoir de performance financière sans performance sociale, sociétale et environnementale. Ainsi, les enjeux RSE seront plus que jamais au cœur de notre stratégie.

**Augustin de Romanet**  
Président-directeur général



L'année 2019 a été riche d'actualités en matière de RSE. Nous avons renforcé le dialogue avec nos riverains : la concertation préalable au projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4 traduit cette nouvelle dynamique de dialogue volontaire, guidé par l'écoute, la transparence et l'engagement dans la durée. La relance des Rencontres d'Orly et la communication autour du chantier de réfection de la troisième piste de Paris-Orly se sont inscrites dans cette même volonté.

À l'image de la prise de conscience internationale face à l'urgence climatique et environnementale, 2019 est également l'année de l'approfondissement de notre engagement dans la lutte contre le changement climatique, avec la fixation d'un objectif de zéro émission nette d'ici à 2050 pour Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly, en ligne avec l'objectif des accords de Paris, soit une trajectoire à 1,5°C. Conscients que ces sujets ne peuvent être abordés que de façon globale et collective, nous nous engageons par ailleurs avec nos différents partenaires et prenons part aux réflexions sur la décarbonation du secteur aérien dans son ensemble. Dans le cadre de la concertation portant sur le projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4 à Paris-Charles de Gaulle, nous nous sommes également engagés à aller plus loin dans notre démarche environnementale globale : nous avons pris 29 engagements à l'issue de la concertation pour tenir compte des débats et attentes des parties prenantes.

La crise qui touche le secteur aérien en 2020 est d'une ampleur exceptionnelle : elle nous invite à prendre du recul et à repenser notre stratégie en intégrant davantage encore les enjeux extra-financiers de notre activité. Cette mission sera portée par une gouvernance renouvelée au cours de l'année 2019 et un pilotage stratégique renforcé, avec la création du Comité RSE du Conseil d'Administration d'Aéroports de Paris, la mise en place d'un comité d'orientation RSE et les travaux de définition de la future stratégie RSE à l'échelle du groupe.

**Amélie Lummaux**  
Directrice du développement durable  
et des affaires publiques

# ANIMER LA VILLE AÉROPORTUAIRE

## NOS MÉTIERS

Depuis plus de 50 ans, nous concevons, **aménageons et exploitons des plateformes aéroportuaires**. Nous mettons l'excellence opérationnelle acquise au fil des années au service de l'expérience client et du rayonnement des territoires qui nous accueillent pour faire émerger de véritables « villes aéroportuaires ». En tant que **coordinateur de ces plateformes**, nous exerçons de nombreux métiers liés directement ou indirectement à la sphère aéroportuaire. Ces métiers concernent la chaîne de valeur aéroportuaire avec cinq domaines d'expertises et d'activités :

● **Exploitation et maintenance aéroportuaire** : nous concevons, développons et entretenons les infrastructures aéroportuaires, assurons l'approvisionnement en énergie et télécoms, gérons les déchets, informons et accueillons les passagers, appliquons les règles de sûreté du transport aérien, etc.

● **Commerce et services** : nous répondons aux besoins des compagnies et des passagers via nos co-entreprises SDA (Société de distribution aéroportuaire), Relay@ADP, Media ADP et Epigo.

● **Immobilier** : nous intervenons en tant qu'aménageur, concepteur, développeur et gestionnaire de biens immobiliers sur des parcelles que nous détenons, pour nos besoins propres ou pour ceux d'entreprises désireuses de s'implanter sur nos aéroports.

● **International et développements aéroportuaires** : nous exportons nos savoir-faire en répondant à des marchés de conception, de management et d'ingénierie de plateformes aéroportuaires partout dans le monde.

● **Fonctions supports** : nous assurons l'ensemble des fonctions nécessaires à la conduite de ces activités (finances et contrôle de gestion, juridique, ressources humaines, communication, informatique, etc.)

## LE GROUPE ADP

● **Aéroports de Paris SA** qui détient et exploite :

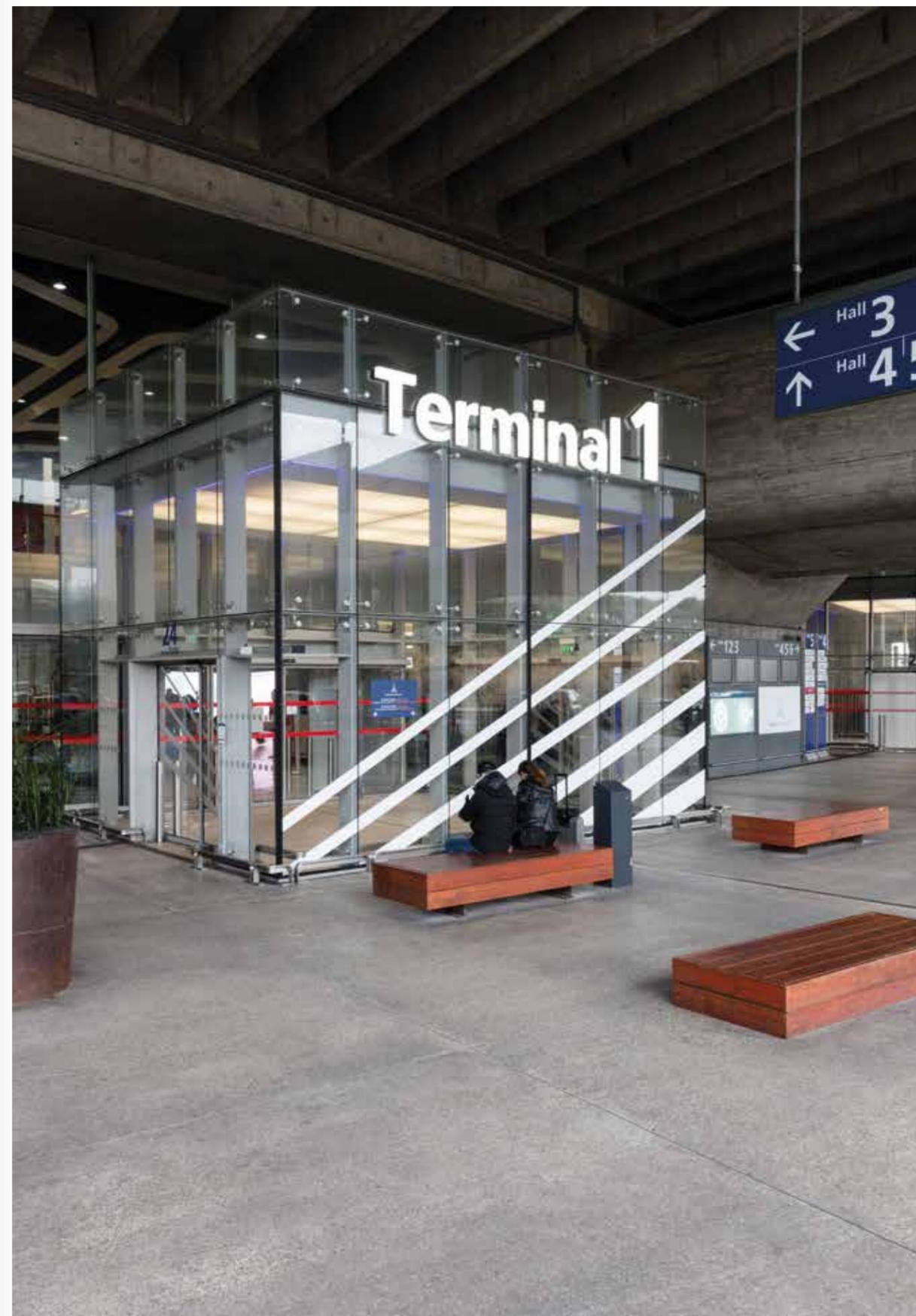
- Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget et 10 aérodromes d'aviation générale en Ile-de-France ;
- plus de vingt aéroports à travers le monde, notamment via le Groupe TAV Airports, l'opérateur aéroportuaire AIG et GMR Airports (depuis mars 2020).

● **Principales filiales et participations** :

- **Hub One (100 %)**, spécialisée dans les télécommunications et les radiocommunications professionnelles ;
- **TAV Airport (49 %)**, opérateur aéroportuaire turc ;
- **GMR Airports (49 %)**, groupe aéroportuaire indien.

## NOS VALEURS

La confiance  
L'engagement  
L'audace  
L'ouverture au monde  
et à notre environnement



## NOTRE STRATÉGIE CONNECT 2020

Notre plan stratégique Connect 2020 décline nos 3 priorités en 9 engagements :



Ces engagements sont pris à l'égard de l'ensemble de nos parties prenantes réparties en 4 groupes :



**Les passagers :**  
nous leur devons des aéroports à la hauteur de la plus belle ville du monde.



**Les compagnies aériennes :**  
leur compétitivité repose sur notre robustesse.

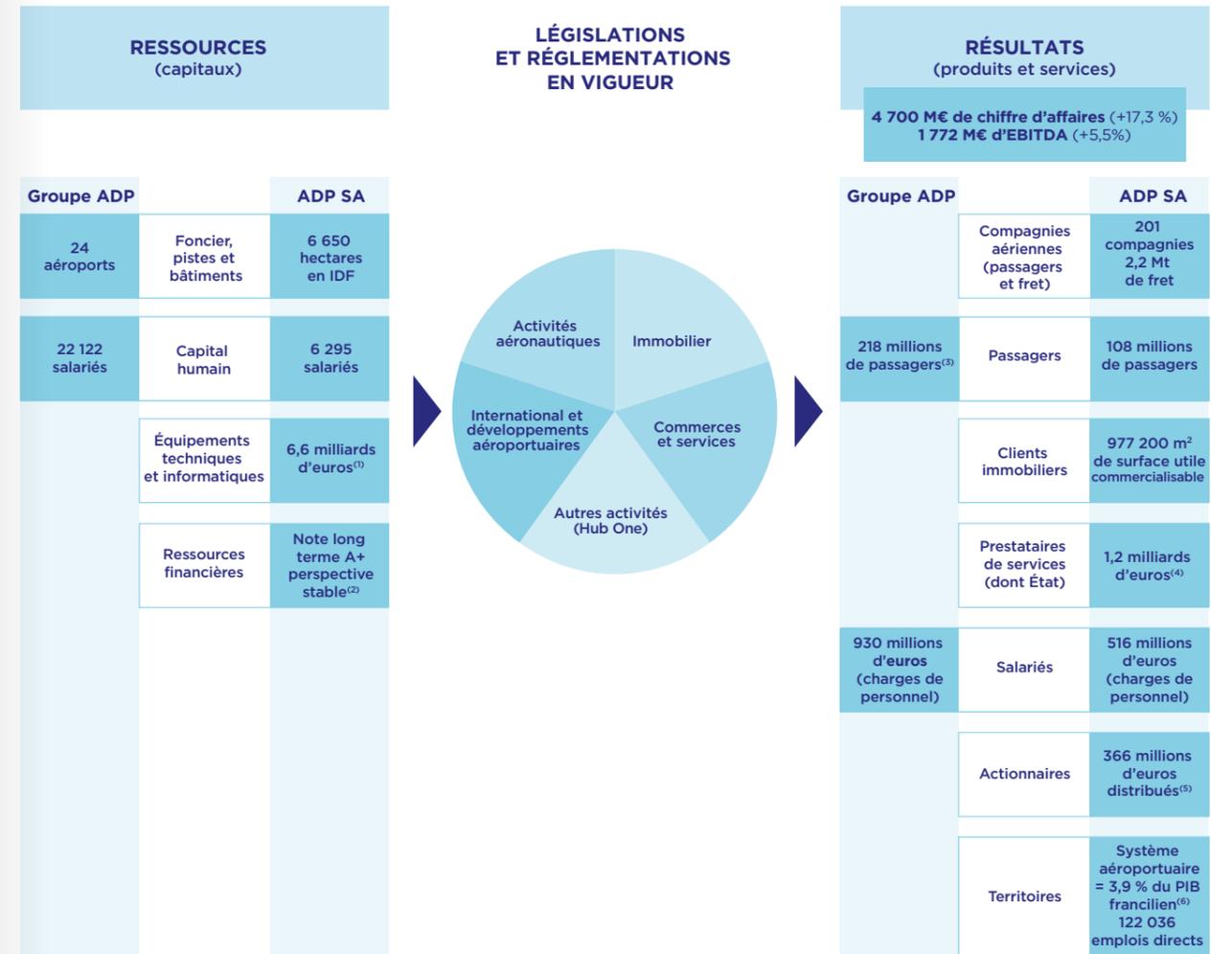


**Les territoires :**  
nous contribuons à leur attractivité et leur dynamique.



**Nos collaborateurs :**  
leur bien-être et leurs compétences font notre performance et notre attractivité.

## NOTRE MODÈLE D'AFFAIRE 2019



(1) Immobilisations incorporelles et corporelles  
 (2) Note long terme A perspective négative par l'agence Standard and Poor's depuis le 25 mars 2020  
 (3) Calcul prenant en compte le trafic de TAV Airports et de AIG à 100 % sur l'année 2019  
 (4) Achats conso + services externes + impôts et taxes + autres charges externes  
 (5) 60 % du RNPG 2018  
 (6) Source : Étude Utopies 2017

# ÉLARGIR NOS HORIZONS

## UN GROUPE INTERNATIONAL

Si notre histoire a débuté en région parisienne, nous étions fin 2019 présents dans **24 aéroports** accueillant près de 218 millions de passagers dans 13 pays à travers le monde. Leader mondial de la gestion aéroportuaire et acteur majeur de la conception et de la construction de projets complexes, nous prévoyons de poursuivre ce développement international avec 3 types d'interventions :

- La **participation financière** avec 3 participations majeures en portefeuille :
  - 46,12 % du capital du groupe Turc **TAV Airports** gérant 13 aéroports dans 6 pays (764 M d'euros de CA en 2019) ;
  - **51 % du capital d'Airport International Group (AIG)**, groupe jordanien concessionnaire de l'aéroport international Queen Alia à Ammam (250 M d'euros de CA en 2019) ;
  - 8 % du capital de **Royal Schiphol Group**, gérant notamment l'aéroport d'Amsterdam.

- Le **contrat de concession** : à Madagascar, Île Maurice, en Jordanie, au Chili et en Croatie.

- Le **contrat de gestion aéroportuaire** : à Stewart (USA), Cotonou (Benin) et Djeddah (Arabie Saoudite).

Ces différents modèles d'intervention traduisent notre volonté de diversifier notre **développement international et de nous adapter aux différents contextes** tout en répondant à notre priorité stratégique d'internationalisation.



**1er**  
**GESTIONNAIRE MONDIAL D'AÉROPORTS**



**218 millions**  
**DE PASSAGERS DANS LE MONDE<sup>1</sup>**  
(+2,3 % par rapport à 2018)

## CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE COMMUNE

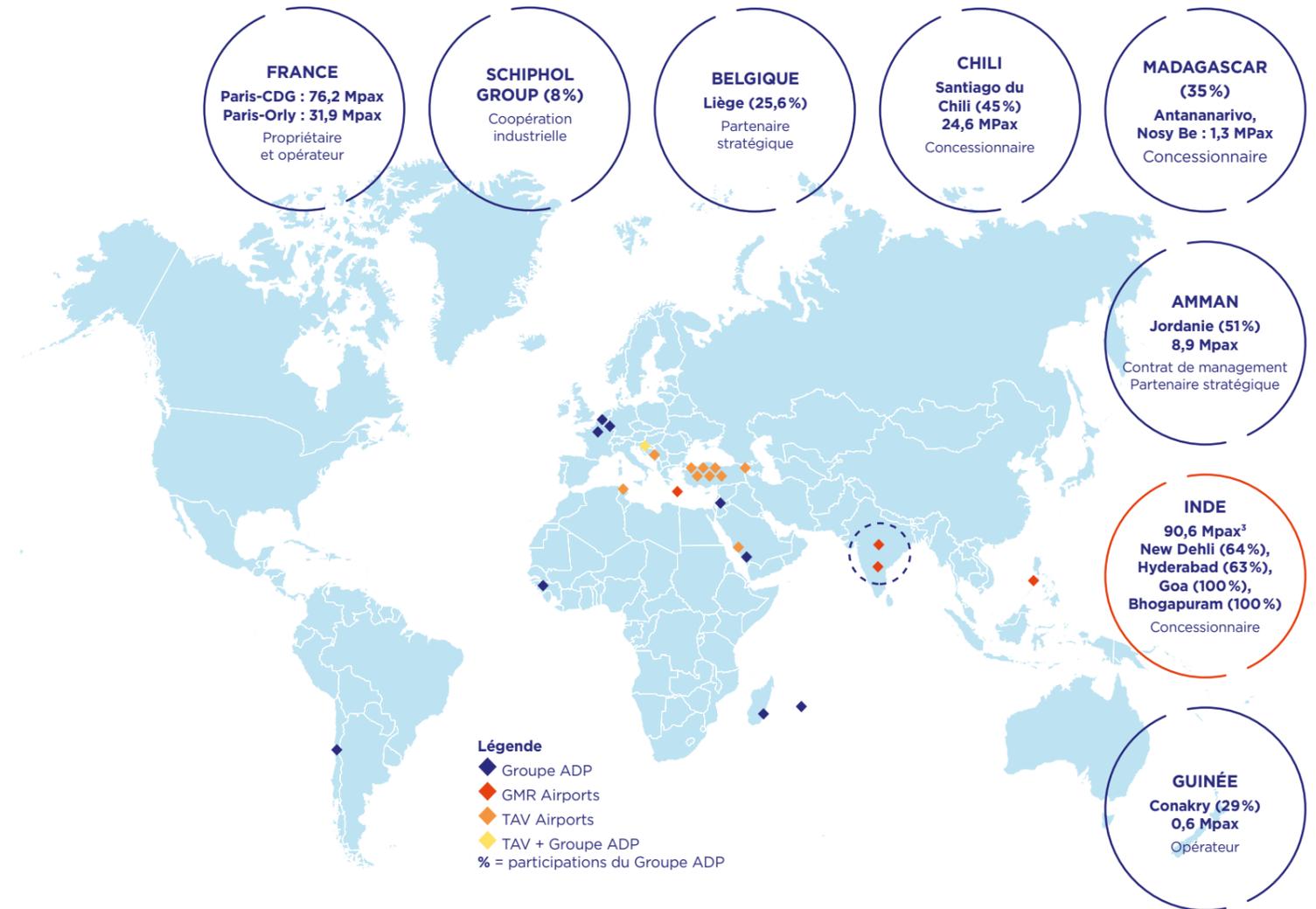
Notre gouvernance a évolué pour mieux prendre en compte la dimension internationale du groupe. 2019 a été marquée par la mise en place d'une organisation véritablement intégrée: les activités d'ADP International ont été redéployées dans l'ensemble des directions de l'entreprise, 10 filiales

métiers ont été identifiées et les liens opérationnels entre le Groupe ADP et TAV Airports ont été renforcés.

Nous sommes également engagés dans une transformation culturelle : notre **identité groupe** repose sur la définition partagée de notre raison d'être et de nos valeurs. Un séminaire

sur ce thème a réuni pour la première fois en octobre 2019 à Paris des collaborateurs des principales entités du groupe, marquant notre volonté de **prendre en compte la diversité de nos implantations et d'affirmer notre transformation internationale.**

## 24 AÉROPORTS DANS 13 PAYS À FIN 2019



(1) Trafic hors Istanbul Atatürk

(2) Trafic d'Istanbul Atatürk pris en compte jusqu'au 6 avril 2019  
(3) Année fiscale 2019 (1<sup>er</sup> avril 2018 - 31 mars 2019)

# RELEVER LES DÉFIS D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN



**ADHÉRENT**  
**AU PACTE MONDIAL DE L'ONU**  
depuis 2003  
(statut Advanced Level depuis 2015)

**SIGNATAIRE**  
**DE LA CHARTE DE LA MOBILISATION POUR LA DÉFENSE DE L'ÉGALITÉ CONTRE LE RACISME**  
portée par le Défenseur des droits depuis 2015

## CONTRIBUER AUX OBJECTIFS MONDIAUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Compte-tenu de nos activités, nous nous engageons à poursuivre **11 des Objectifs de développement durable définis pour la période 2015-2030 par l'Organisation des Nations Unies (ONU)**.

Toutes nos directions sont impliquées dans la poursuite de ces objectifs. Mais le plus important, à nos yeux, est que chacun dans l'entreprise, par son mode de vie et ses comportements, « incarne le changement » comme nous y invite l'ONU.

### LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AUXQUELS NOUS CONTRIBUONS



## NOS ENJEUX ET ENGAGEMENTS RSE

Pour définir une stratégie RSE pertinente, nous avons mis à jour en 2017 notre **étude de matérialité** réalisée pour la première fois en 2014. Elle nous a permis d'**identifier et de qualifier les enjeux auxquels nous devons répondre** en fonction de leur importance et de nos performances. Pour cela, nous avons interrogé **8 500 personnes** : 2 000 parties prenantes externes et 6 500 collaborateurs.

Nous avons ainsi pu hiérarchiser 23 enjeux relevant de 4 thématiques. Nous nous sommes dotés d'une **Charte RSE** qui formalise nos engagements et répond à l'ensemble de ces enjeux. Nous voulons ainsi être la **référence européenne aéroportuaire**, à l'avant-garde des pratiques RSE tout en restant fidèle à notre histoire.

### NOS PRINCIPAUX ENJEUX RSE

TRÈS IMPORTANTS	◆	Sûreté et sécurité publique et aéroportuaire
	◆	Qualité de l'accueil et du service pour les passagers
	◆	Accessibilité des zones aéroportuaires
	◆	Préservation des milieux naturels et de la qualité de l'air
	◆	Bonne gouvernance et éthique des affaires
	◆	Santé et sécurité au travail pour les salariés du Groupe ADP
IMPORTANTES	◆	Lutte contre le changement climatique et constructions durables
	◆	Gestion des déchets et économie circulaire
	◆	Qualité de vie de nos salariés et des entreprises partenaires
	◆	Création de valeur partagée avec nos territoires
	◆	Accueil et services aux personnes handicapées ou à mobilité réduite
	◆	Dialogue avec les parties prenantes de nos territoires d'implantation
	◆	Attractivité employeur et gestion des parcours
	◆	Égalité Femmes-Hommes et diversité
	◆	Robustesse de nos opérations
	◆	Développement de l'innovation
	◆	Promotion des achats durables et amélioration de la santé et sécurité de nos prestataires
	◆	Mesures et informations sur les nuisances sonores
	◆	Approfondissement du dialogue et climat social au sein du Groupe ADP
MOINS IMPORTANTES	◆	Dialogue avec l'État et ses services
	◆	Amélioration de notre performance économique et compétitivité
	◆	Développement des compagnies aériennes
	◆	Qualité de service pour les clients immobiliers

- ◆ Dialoguer et s'engager pour les riverains et les territoires
- ◆ Améliorer notre performance environnementale
- ◆ Agir pour les hommes et les femmes de nos plateformes
- ◆ Opérer de manière exemplaire

## DÉPLOYER NOTRE POLITIQUE RSE



Ferme solaire - Maison de l'Environnement et du Développement durable Nord, Paris-Charles de Gaulle

### UNE GOUVERNANCE AU SERVICE DE NOTRE POLITIQUE RSE

Notre priorité est d'**intégrer la RSE à toutes nos activités, au niveau le plus stratégique**. Notre direction du Développement durable et des Affaires publiques est chargée de piloter notre démarche RSE. Pour en assurer un déploiement transversal, le pôle RSE s'appuie sur un **réseau de référents** par entité du groupe. Au niveau de la gouvernance opérationnelle, le programme RSE est suivi par le Comité d'orientation RSE comprenant notamment les principales directions concernées. En 2019, un comité RSE a été créé au sein du Conseil d'administration.

### UNE DÉMARCHE ÉVALUÉE PAR DES RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX EXIGEANTS

Pour structurer notre démarche, nous avons choisi comme référentiel les lignes directrices de la norme **ISO 26000** relative à la RSE. Nous respectons les lignes directrices de la **Global Reporting Initiative (GRI)** au niveau Essentiel (Core).

Notre performance RSE est évaluée tous les deux ans par une **agence de notation extra-financière** depuis 2005. L'amélioration de cette notation constitue un objectif stratégique. Nos scores ont progressé en 2018 : pour Aéroports de Paris SA, tous les domaines ont été évalués au niveau « excellence ». Quant aux filiales, elles sont en forte progression (résultats détaillés en annexe de ce document). La prochaine notation aura lieu en 2020.

Nous figurons dans plusieurs **indices d'investissement socialement responsable** : Dow Jones Sustainability Index World et Europe, Euronext Vigeo Eiris Europe 120 et Eurozone 120 FTSE4GOOD, MSCI, Ethibel et Oekom Prime.

En 2017, d'après la notation Sustainalytics, nous étions la référence RSE parmi les 10 principaux groupes aéroportuaires internationaux. En 2018, la note d'Aéroports de Paris SA était à 76/100, soit 7 points au-dessus de la moyenne du SBF 120 (69/100).

#### INTERNATIONAL

En Turquie, TAV Airports arrive en tête de plusieurs classements RSE des entreprises. Intégrée à l'indice de durabilité BIST (bourse

d'Istanbul) des entreprises cotées, elle a figuré, en 2019, parmi les trois entreprises ayant obtenu la note de gouvernance la plus élevée.

### ÉLABORER NOTRE FUTURE STRATÉGIE RSE À L'ÉCHELLE DU GROUPE

Notre ambition est d'élaborer une stratégie RSE Groupe ADP qui intègre toutes nos implantations à travers le monde. Ces réflexions s'inscrivent dans une logique d'intégration et de **partage des bonnes pratiques, de valorisation des savoir-faire et de prise en compte des contextes locaux**. Quelles que soient les spécificités locales, deux thématiques doivent être un socle partagé par tous : l'éthique et la conformité. Ces valeurs et ces engagements RSE sont au cœur de nos réponses aux appels d'offre pour des contrats de concession ou d'assistance technique.

# ÉCHANGER AVEC NOS PARTIES PRENANTES ET LES MOBILISER

**L'écoute et le dialogue avec les parties prenantes sont une priorité :** ces échanges alimentent notre stratégie RSE et nous permettent de la faire avancer.

Nos activités peuvent avoir un impact important sur nos parties prenantes. Nous en sommes conscients

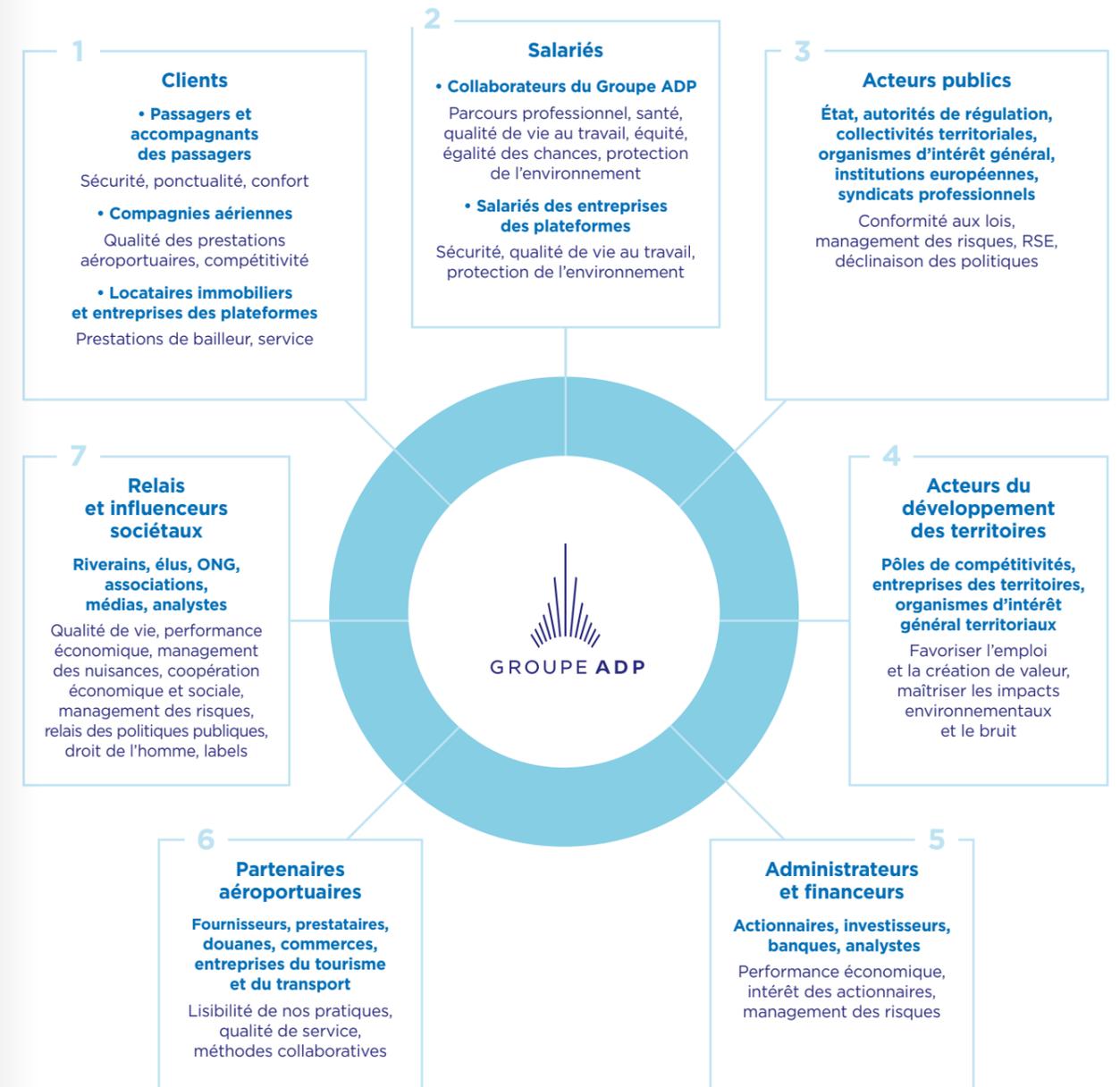
et mobilisons beaucoup d'énergie et de moyens pour enrichir notre relation et diversifier nos canaux d'échange. **Ce dialogue peut être individuel ou collectif. Il s'appuie sur une cartographie précise de toutes les parties prenantes et de leurs attentes.**



## INTERNATIONAL

Ce dialogue est **une préoccupation pour toutes nos plateformes.** À Madagascar, par exemple, les aéroports d'Ivato et de Nosy-Be ont mis à jour leur cartographie des parties prenantes et développé un plan d'engagement à leur égard. Ceci s'inscrit également dans l'effort de transparence de nos différentes entités : TAV Airports publie ainsi volontairement un rapport de développement durable tous les deux ans.

## LES ATTENTES DE NOS PARTIES PRENANTES



## NOS OUTILS DE DIALOGUE

	Nos parties prenantes	Outils d'information	Modes de consultation
	Tous	www.parisaeroport.fr / Espace experts RSE / Réseaux sociaux / Newsletters / Rapports annuels	
Clients	Passagers et accompagnants des passagers	Application My Airport / Guides du client / Paris Worldwide magazine / Bornes d'orientation et d'information dans les aéroports / PHMR : page spécifique sur <a href="#">notre site internet</a>	Enquête de satisfaction / Imprimés en aéroports / Numéro unique 3950 / Gestion des réclamations / Chambres consulaires étrangères / Benchmarks
	Compagnies aériennes	Site intranet / Comité d'orientation aéroportuaire (COA) / Club des acteurs aéroportuares	Airport CDM / Commission consultative économique / Comités opérationnels de la qualité de service (COQ) / Comités locaux de la qualité (CLQ) / Réunions d'exploitation / Benchmarks
	Locataires immobiliers et entreprises des plateformes	Site intranet / Conférences / Guides pour s'installer et vivre sur les aéroports	Réunions / Site intranet dédié / Club des partenaires environnement / Enquêtes de satisfaction
Salariés	Collaborateurs du Groupe ADP	Journal et lettres d'information internes / Sites intranet / Comité de groupe / Livrets d'information et de sensibilisation / Journée d'intégration des nouveaux embauchés, des personnels promus et des cadres / Guides du salarié	Enquête annuelle de climat social / Comité d'entreprise / Délégués du personnel / Délégués syndicaux
	Salariés des entreprises des plateformes		Échanges avec les dirigeants / Club DRH
	Acteurs publics	<a href="#">entrevoisins.groupeadp.fr</a> / Rapports annuels et information réglementée / Conférences, colloques, communiqués / Visites de sites / Lobbying responsable	Outils de consultation réglementaires / Commission consultative économique / Partenariats à visée économique, environnementale et sociale / Groupes de travail
	Acteurs du développement du territoire	Plateforme fournisseurs / Forums et rencontres / Information ponctuelle sur les projets d'aménagement / <a href="#">ev-labo.aeroportsdeparis.fr</a>	Instances de gouvernance territoriale / Démarches de promotion territoriale / Forums et rencontres avec les PME Structures de soutien aux start-up / Groupes de travail
	Administrateurs et financeurs	Financeurs : Lettres aux actionnaires / Présentations trimestrielles / Notation extrafinancière sollicitée	Administrateurs : Conseil d'administration / Comités spécialisés Financeurs : Assemblée générale des actionnaires / Club des actionnaires / Réunions d'actionnaires / Visites de sites / <a href="#">Présentations investisseurs</a>
	Partenaires aéroportuares	Plateforme fournisseurs / Code de déontologie des achats / Charte RSE fournisseurs et prestataires / Colloques et conférences / Guide d'implantation sur les plateformes / FDCAP	Plateforme fournisseurs / Marchés et consultations dont l'autoévaluation des fournisseurs / Enquêtes de satisfaction / Ateliers thématiques opérationnels / Comités opérationnels de la qualité / Groupes de travail, projets régionaux, projets de l'État / Clubs des partenaires environnement / Ecoairport
	Relais et influenceurs sociétaux	<a href="#">entrevoisins.groupeadp.fr</a> / <a href="#">ev-labo.aeroportsdeparis.fr</a> / Systèmes de management certifiés / Communiqués, dossiers et conférences de presse, accueil de la presse / Lobbying responsable / Manifestations organisées par les acteurs locaux / Manifestations et événements organisés avec les acteurs économiques locaux / Maisons de l'Environnement et du Développement durable / Visites des plateformes	Notation extra financière sollicitée / Réponse aux questionnaires





# 1.

## DIALOGUER ET S'ENGAGER POUR LES RIVERAINS ET LES TERRITOIRES

---

### Contexte

La vocation d'un aéroport n'est pas seulement de connecter une région ou un pays au reste du monde : ancrées dans des territoires, les plateformes aéroportuaires jouent également un rôle majeur dans leur aménagement, leur cadre de vie et leur développement économique et social. Elles doivent donc entretenir un dialogue constant et s'engager auprès des collectivités, des acteurs économiques et des populations locales.

### Notre politique générale

Allant bien au-delà de nos obligations réglementaires, nous avons fait figure de pionniers en engageant, il y a plus de 20 ans, une **véritable politique de coopération économique et sociale avec nos territoires d'implantation**. Notre ambition est de partager avec eux les retombées de nos activités et de construire une destinée commune. Pour cela, nous entretenons une relation de confiance réciproque et de dialogue avec les acteurs locaux et les riverains. Nous travaillons à la maîtrise de nos impacts sur le cadre de vie et sommes engagés dans le développement des territoires et la solidarité envers les populations locales.

Cette **stratégie de coopération se déploie également à l'international** : nos plateformes s'engagent en faveur de l'éducation, de l'accès à l'emploi et de la santé des communautés locales, notamment les plus défavorisées. S'inspirant des actions menées depuis 20 ans en France tout en s'adaptant aux contextes locaux, nous mettons notre engagement territorial et sociétal au cœur de notre développement.

# 1.1

## CONTEXTE

Nous avons l'obligation d'informer et de communiquer sur les impacts économiques et environnementaux de nos activités. Mais notre responsabilité va plus loin : l'enjeu est de créer des espaces et instances d'échanges entre les acteurs locaux et la communauté aéroportuaire dont la dynamique économique se développe avec et au cœur des territoires. Nous voulons ainsi répondre à la volonté de plus en plus forte des riverains, acteurs et élus d'être impliqués dans les décisions qui les concernent.

## CONSTRUIRE AVEC LES TERRITOIRES

### NOS ENGAGEMENTS

Nous nous engageons à **construire et faire vivre les plateformes aéroportuaires avec les territoires qui les accueillent** en allant au-delà des exigences réglementaires et en instaurant **une relation de confiance basée sur un dialogue permanent** avec les populations, associations, acteurs publics et privés, en France comme à l'international.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**273**  
ÉVÉNEMENTS  
à Paris-Charles  
de Gaulle



**299**  
ÉVÉNEMENTS  
à Paris-Orly  
dont 186 pour les scolaires



**4**  
RENCONTRES  
D'ORLY  
387 participants  
au total



**6 000**  
PARTICIPANTS À LA  
CONCERTATION VOLONTAIRE  
autour du projet  
d'aménagement de Paris-Charles  
de Gaulle et de terminal 4

## NOS ACTIONS



### Accueillir et informer

Les **Maisons de l'Environnement et du Développement durable (MEDD)** de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly<sup>4</sup> sont au cœur de notre relation avec les territoires depuis leur création, il y a 25 ans. Ces lieux d'accueil du public, uniques dans le monde aéroportuaire, ont vocation à entretenir un dialogue constructif et durable avec les populations locales en faveur d'une compréhension et connaissance mutuelles entre riverains et acteurs du transport aérien.

Ces deux maisons accueillent les visiteurs et leur proposent des **activités ludiques et pédagogiques** pour découvrir les coulisses des aéroports, la gestion du trafic aérien, l'histoire de l'aviation ou encore le patrimoine local : visites guidées ouvertes à tous, découvertes professionnelles pour les jeunes de la 3<sup>e</sup> à la Terminale, animations pédagogiques destinées aux écoles primaires...

Elles proposent également une **offre culturelle** variée, gratuite et accessible à tous : expositions, ciné-débats, conférences, week-end du pilotage virtuel...

Ce sont aussi des lieux d'**échanges et de concertation avec les élus territoriaux et les acteurs économiques** : réunions d'information sur les projets d'aménagement, événements de recrutement ou de rencontres avec le monde économique, accueil des Commissions Consultatives de l'Environnement.

En complément, le site **entrevoisins.groupeadp.fr** permet d'accéder à l'information en continu et constitue un vecteur important de cette relation.

(4) Pour en savoir plus : [entrevoisins.groupeadp.fr](http://entrevoisins.groupeadp.fr)

### COLLECTE DE JOUETS AU SEIN DE NOS MEDD

Depuis 7 ans, une grande collecte de jouets est organisée au sein de chaque MEDD au profit de l'association Rejoué. En 2019, **1900 kg de jouets ont pu être collectés et revalorisés** dans le cadre des chantiers d'insertion menés par Rejoué. Ces jouets sont ensuite reconditionnés pour être vendus à prix réduits. Entre **économie circulaire et insertion par l'emploi**, cette manifestation est porteuse de valeurs auxquelles nous sommes sensibles.

### LE FOOTBALL FÉMININ MIS À L'HONNEUR

En cette année de Coupe du monde féminine, nous avons, pour la première fois, mis à l'honneur les passionnées du ballon rond lors de la 5<sup>e</sup> édition de « **La Coupe Paris Aéroport** », deux tournois organisés sur les territoires de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly en partenariat avec des communes. **30 équipes de footballeuses âgées de 11 à 13 ans** se sont rencontrées dans un moment de convivialité et de partage des valeurs fédératrices d'un sport collectif.

## NOS ACTIONS

**Écouter et s'engager ensemble pour les enjeux de demain**

Nous déployons aussi divers dispositifs pour recueillir et répondre aux préoccupations des territoires :

- **Les délégations territoriales de Paris-Charles de Gaulle et de Paris-Orly travaillent** en partenariat avec les acteurs socio-économiques ou associatifs, les communes riveraines, les chambres consulaires et les services de l'État pour déployer notre stratégie territoriale. Elles privilégient les contacts réguliers avec les 50 communes les plus proches et les plus exposées au bruit des plateformes de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly.
- **Des concertations menées lors de nos grands chantiers d'aménagement** pour écouter et donner la parole aux populations impactées et s'engager auprès d'eux tout au long des travaux. Les travaux de construction de la 3<sup>e</sup> piste de Paris-Orly ont ainsi fait

l'objet d'un dispositif complet de communication : 18 réunions publiques, 30 réunions avec les élus, 3 visites de chantier, 1 numéro vert, 1 lettre d'information diffusée à 587 000 riverains et 1 plaque.

- **Quatre « Rencontres d'Orly »** se sont tenues en 2019 dans l'objectif d'inscrire l'évolution du pôle d'Orly-Rungis dans la co-construction. Impulsées par les conseils départementaux de l'Essonne et du Val-de-Marne, en liaison étroite avec le Groupe ADP, elles ont rassemblé près de 400 acteurs locaux autour de 3 thématiques : l'environnement, la mobilité et l'emploi. Les conclusions ont permis d'alimenter un projet partenarial d'aménagement (PPA) signé le 28 février 2020 par l'ensemble des acteurs du Grand Orly. De notre côté, nous nous sommes engagés à travailler avec les compagnies sur la réduction du bruit et à accompagner les collectivités dans la formalisation d'une Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) territoriale.

## INTERNATIONAL

Nous nous inspirons de nos nombreuses actions franciliennes pour déployer la même approche à l'international. **Développer les liens avec les communautés locales est en effet un objectif partagé par toutes nos plateformes.**

À titre d'exemple, l'aéroport de Maurice, a initié 40 actions d'accueil et de visite à destination d'élèves et de personnes âgées. À Madagascar, des rencontres dans un cadre ludique ont permis de faciliter les échanges et le partage d'information avec les autorités et représentants des communautés locales.

**PROJET D'AMÉNAGEMENT DE PARIS-CHARLES DE GAULLE ET DE TERMINAL 4 : UNE CONCERTATION VOLONTAIRE<sup>5</sup>**

Nous avons organisé le processus de concertation préalable au projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4 sous le regard attentif de la Commission nationale du débat public (CNDP). Cette procédure n'était pas obligatoire. Mais nous avons tenu à **partager avec les territoires concernés le sens et les modalités de ce projet**. Nous l'avons fait en toute transparence, sans éluder les impacts de ce nouveau terminal.

Entre février et mai 2019, les habitants de 480 communes et 7 départements concernés ont été invités à s'exprimer. **85 réunions et débats ont réuni plus de 6 000 participants et recueilli 613 contributions.** Parallèlement, plus de **2 000 contributions citoyennes et 141 contributions institutionnelles ont été déposées en ligne.** Ces 3 mois de débat ont permis aux participants d'exprimer leurs inquiétudes. En réponse, nous avons pris **29 engagements** relatifs à la

maîtrise des nuisances sonores et des pollutions, l'information sur la qualité de l'air, l'impact climatique, la biodiversité, l'accessibilité, l'emploi et la formation, le développement économique... Mais ce n'est que le début du processus de dialogue : ce projet fera l'objet d'une étude d'impact et d'une enquête publique avant autorisation environnementale inter-préfectorale. Il continuera à évoluer en fonction de ces différents retours.

(5) Pour en savoir plus : terminal4-cdg.groupeadp.fr

## CONTEXTE

**Selon l'Agence européenne de l'Environnement<sup>7</sup>, près de 4 millions d'Européens sont exposés à des nuisances sonores liées au trafic aérien dépassant 55 décibels. Selon les plans de gêne sonore des plateformes franciliennes, 420 200 franciliens, soit environ 3,6% de la population régionale, sont concernés. Bruitparif<sup>8</sup> estime ainsi que le trafic aérien est la seconde cause de nuisances sonores après le trafic routier. La maîtrise du bruit constitue un enjeu d'autant plus important pour nos plateformes qu'elles sont implantées au cœur de territoires denses : elles concentrent ainsi les nuisances liées au trafic aérien et au trafic routier. Notre responsabilité est donc d'agir avec les compagnies aériennes et auprès des élus et riverains pour traiter ce problème en toute transparence.**

## 1.2

**MAÎTRISER LES EFFETS DE NOS ACTIVITÉS SUR LE CADRE DE VIE DES RIVERAINS<sup>6</sup>**

## NOS ENGAGEMENTS

Dans ce contexte, nous nous engageons à agir pour :

- **mesurer et surveiller le bruit** des avions dans l'enceinte et aux abords de nos plateformes ;
- **informer de manière transparente et consulter les riverains** en continu ;
- **limiter les nuisances à la source** en optimisant les trajectoires des avions, respectant les créneaux nocturnes et réduisant les mouvements au sol ;
- **réduire l'impact du bruit sur les riverains** en insonorisant les logements situés dans le périmètre des plans de gêne sonore prévus par la loi.

## INDICATEURS &amp; RÉSULTATS 2019

**32**

STATIONS DE  
MESURE DU BRUIT  
à Paris-Charles de Gaulle

**24**

à Paris-Orly

**1403**

DOSSIERS  
D'INSONORISATION  
traités

**3131**

LOGEMENTS  
INSONORISÉS

**30,06 M€**

D'AIDES À  
L'INSONORISATION  
accordées

Périmètre : ADP SA

(6) Nous détaillons ici les mesures prises sur les nuisances sonores. Nos actions sur la qualité de l'air, autre facteur d'impact sur la qualité de vie des riverains, sont détaillées dans le chapitre 2.2.

(7) Source : www.eea.europa.eu

(8) Source : www.bruitparif.fr

## BRUIT ET SANTÉ

Les travaux de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)<sup>9</sup> démontrent que la pollution sonore n'altère pas seulement la qualité de vie : en générant du stress, des difficultés de concentration et des troubles du sommeil, elle affecte aussi la santé physique et psychique. Adhérent du réseau régional santé environnement, nous travaillons avec l'Agence régionale de santé (ARS) d'Île-de-France pour objectiver le lien entre le bruit, la qualité de l'air et la santé, notamment à travers l'étude longitudinale « Débats » en cours depuis 10 ans sur l'impact du bruit sur la santé.

Dans le cadre de la concertation préalable au projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4, nous nous sommes engagés à **améliorer la connaissance et la prise en compte des problématiques de santé environnementale** et à participer aux travaux et actions des pouvoirs publics sur le sujet. Nous participons ainsi au projet ANIMA (Aviation Noise Impact Management through Novel Approches<sup>10</sup>) visant à améliorer la compréhension de l'effet des facteurs non acoustiques sur la gêne ressentie.

(9) Source : [www.bruitparif.fr](http://www.bruitparif.fr)  
(10) Pour en savoir plus : [anima-project.eu](http://anima-project.eu)

### NOS ACTIONS

#### Mesurer et surveiller

Notre laboratoire dispose d'une **cinquantaine de stations permanentes de mesure** autour des plateformes franciliennes : nous pouvons ainsi suivre en continu le bruit des avions et corrélérer les résultats aux trajectoires et au type d'appareil. Ces mesures sont transmises tous les mois à l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (Acnusa) et à la Direction générale de l'aviation civile (DGAC). Elles permettent d'établir les « cartes de bruit » sur lesquels se fondent les **Plans d'exposition au bruit (PEB)** délimitant les zones éligibles aux mesures d'indemnisation.

#### Informé et consulter

Les **mesures de niveau du bruit** et de la qualité de l'air **sont mises à disposition du grand public** sur le site [entrevoisins.groupeadp.fr](http://entrevoisins.groupeadp.fr), via le logiciel Vitrail (Visualisation des trajectoires des avions et des

informations en ligne) qui permet d'identifier les survols. Grâce à l'outil Itrap, couplé à Vitrail, les riverains peuvent déposer très facilement des réclamations qui sont traitées en moins de 3 heures et permettent d'identifier les avions ayant commis une infraction en termes d'altitude, de vitesse ou de trajectoire.

Par ailleurs, les **Commissions consultatives de l'environnement (CCE)** et les **Commissions consultatives d'aide aux riverains** sont obligatoirement consultées pour toutes les questions relatives aux impacts environnementaux et aux nuisances sonores liées à l'exploitation de Paris-Charles de Gaulle et de Paris-Orly. Convoquées et présidées par les préfets, elles sont composées de trois collèges égaux : les professions aéronautiques, les collectivités territoriales et les associations de riverains et de protection de l'environnement. Nous en assurons le secrétariat.

### INTERNATIONAL

Ces préoccupations sont intégrées à la gestion de l'ensemble de nos plateformes. À Zagreb, Liège et Madagascar, la mise en place de stations de mesure du bruit a nourri le dialogue avec les communautés locales. À Amman, une évaluation de la cartographie du bruit a montré l'importance des actions de régulation locale.

### DÉFI

## CONCILIER HAUSSE DU TRAFIC ET MAÎTRISE DES NUISANCES

Aujourd'hui, notre objectif est de parvenir à concilier la hausse prévue du nombre de passagers et de vols avec la maîtrise optimale des impacts associés. Pour y parvenir, nous nous employons à **imaginer et créer le transport aérien de demain** avec les constructeurs, les compagnies et la navigation aérienne : optimisation du taux de remplissage, utilisation d'appareils de dernière génération plus vertueux et moins bruyants...

#### Contrôler le bruit à la source

À Paris-Orly, un couvre-feu est en vigueur depuis 1968 : entre 23h30 et 6h, le trafic est limité. De plus, nous travaillons avec la DGAC pour **réduire les opérations les plus bruyantes** : temps de roulage, décollage en seuil de piste, procédures d'essai moteur... Nous modulons le montant de la redevance d'atterrissage en faveur des avions les moins bruyants. Nous soutenons les études de trajectoires pour limiter le survol des zones urbanisées ainsi que les expérimentations de la procédure de descente continue.

#### Réduire l'impact des nuisances sonores

Nous gérons les **dossiers d'aide à l'insonorisation des logements** situés dans le périmètre du plan de gêne sonore, qui s'étend jusqu'à 20 km des plateformes. Chaque riverain peut savoir si son logement est situé dans le périmètre d'un Plan de gêne sonore (PGS), donc éligible à des aides. Depuis juin 2019, ces informations sont directement accessibles en ligne. Les riverains sont accompagnés à chaque étape et peuvent bénéficier gratuitement d'une assistance à maîtrise d'ouvrage. Pour les informer, des permanences sont organisées au sein des Maisons de l'Environnement, et un numéro vert est disponible (0805 38 36 88). L'ensemble du dispositif est explicité sur le site [www.aideinsono.fr](http://www.aideinsono.fr).



# 1.3

## CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT LOCAL

### CONTEXTE

Partout dans le monde, les plateformes aéroportuaires jouent un rôle majeur dans le développement économique de leur territoire d'implantation.

En Île-de-France, 122 000 personnes travaillaient en 2016 sur les plateformes de Paris-Le Bourget (3 500), Paris-Charles de Gaulle (90 200) et Paris-Orly (28 300)<sup>(1)</sup>. S'ajoutent tous les emplois induits par les fournisseurs, les dépenses faites par les salariés et les touristes ou encore les investissements publics.

Le système aéroportuaire francilien soutenait en 2016 au total environ 570 000 Équivalents temps plein (ETP), soit 7,9% de l'emploi et 3,9% du PIB en Île-de-France<sup>(1)</sup>.

La dynamique économique de nos plateformes est donc réelle. Mais sur des territoires qui cumulent difficultés

économiques et sociales (17% de chômage sur le bassin d'emploi du Grand-Roissy-Le Bourget), les habitants n'en bénéficient pas assez : les emplois proposés sont trop souvent en décalage avec le niveau de qualification (40% de personnes sont sans diplôme sur le bassin d'emploi de Roissy) et de mobilité des résidents. En France comme à l'international, nous souhaitons surmonter ces difficultés et partager la valeur générée par nos activités avec les territoires où nous sommes implantés, leurs entreprises et leurs habitants. Pour cela, nous agissons dans trois domaines :

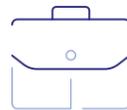
- soutenir le développement économique territorial ;
- favoriser l'accès à l'emploi des habitants ;
- s'engager pour les populations locales.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019

**63**  
ACTIONS DE  
PROMOTION DES PLACES  
AÉROPORTUAIRES  
menées pour Paris-CDG  
et 31 pour Paris-Orly



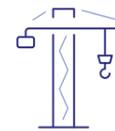
**19**  
PROJETS INTERNATIONAUX  
implantés en 2019 dans le  
territoire du Grand Roissy-Le  
Bourget



**180**  
CRÉATEURS D'ENTREPRISES  
ACCOMPAGNÉS  
dans la pépinière Hubstart  
depuis sa création en 2002



**19%**  
DES DÉPENSES D'ADP SA  
RÉALISÉES AVEC DES  
PME/TPE/ME  
(58% des fournisseurs)  
ET 36% AVEC DES  
ENTREPRISES LOCALES



**22%**  
DES FOURNISSEURS  
D'ADP SA IMPLANTÉES  
dans les départements  
60, 77, 93 et 95

## SOUTENIR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE TERRITORIAL

### NOS ENGAGEMENTS

Pour conforter la dynamique économique créée par le système aéroportuaire et la mettre au service des économies locales, nous nous engageons à **promouvoir les territoires où nous sommes implantés pour attirer les projets et les entreprises nouvelles, à favoriser le développement des entreprises locales et à soutenir l'entrepreneuriat et l'innovation.**

Quelques-unes des initiatives menées en France sont développées ci-dessous. Elles s'inscrivent dans une démarche au long cours et inspirent notre action sur chacun de nos territoires d'implantation.

### NOS ACTIONS

#### Des partenariats au service du développement des territoires franciliens

Pour mettre en œuvre ces engagements, nous sommes membres de deux organisations partenariales visant à déployer des actions en faveur du développement économique et de l'emploi local :

- Le Grand Roissy-Le Bourget : 11 partenaires (État, collectivités territoriales, acteurs économiques) sont réunis au sein de **Paris CDG Alliance**<sup>(2)</sup> qui a pour mission de favoriser l'accès à l'emploi des habitants et de promouvoir le territoire sous une marque unique afin d'attirer les entreprises.
- Orly : l'association **Orly International**<sup>(3)</sup> coordonne des actions visant à renforcer la notoriété de la place aéroportuaire et son attractivité.

#### Attirer les entreprises et les entrepreneurs

Pour **lier la dynamique économique de nos plateformes et celle des territoires**, nous sommes engagés dans deux entités territoriales : Grand Roissy-Le Bourget et Grand Orly Seine Bièvre. Ils rassemblent les acteurs du développement économique et de l'aménagement et visent à définir des stratégies partagées pour stimuler l'activité et tirer le meilleur parti de la présence de nos plateformes.

Nous participons également à des actions collectives de promotion et de prospection profitant aux territoires. En octobre 2019, Paris CDG Alliance a organisé la 9<sup>e</sup> édition du séminaire international des places aéroportuaires durables en partenariat avec Aerotropolis Atlanta Alliance et l'aéroport international d'Atlanta. Un nouveau partenariat de cinq ans entre Paris CDG Alliance et Aerotropolis Atlanta Alliance a alors été signé.

(1) Étude Utopies 2017

(12) Pour en savoir plus : [pariscdgalliance.fr](http://pariscdgalliance.fr)  
(13) Pour en savoir plus : [orlyparis.com](http://orlyparis.com)

## NOS ACTIONS

### Accompagner les entreprises locales

Nous sommes impliqués dans diverses **structures d'accompagnement des entreprises** :

- **Pacte PME<sup>14</sup>** : cette association réunit de grandes entreprises et les collectivités territoriales dans le but d'accompagner la croissance des PME et de faire émerger les Entreprises de taille intermédiaire (ETI) qui manquent à la dynamique économique française ;

- **Le réseau Plato<sup>15</sup>** : il accompagne des PME et des TPE et leur propose un parrainage par des cadres de grandes entreprises désireux de partager leur expertise et leur expérience. Une cinquantaine d'entreprises du Grand Roissy-Le Bourget et une douzaine de Grand Orly ont bénéficié de ce dispositif ;

- **Paris CDG Alliance** : elle rassemble des partenaires publics et privés capables d'accompagner les entreprises du Grand Roissy-Le Bourget dans le développement de leurs ressources humaines ;

- **Des clubs d'entreprises locaux** et réseaux associatifs de soutien et d'accompagnement à la création d'entreprise.

### Soutenir l'entrepreneuriat et l'innovation

Les entreprises innovantes créent une dynamique qui profite à l'ensemble d'un territoire et constituent des leviers d'innovation pour les grandes entreprises. Nous soutenons cette dynamique à travers divers outils :

- **Le programme Innovation Hub** est doté d'un espace de 300 m<sup>2</sup>

pour héberger des start-up et d'une enveloppe de 16 millions d'euros sur cinq ans pour investir dans de jeunes entreprises innovantes. En 2019, nous avons emmené 7 de ces jeunes entreprises au Séminaire international à Atlanta.

- **Hubstart Center** : nous sommes partie prenante de l'incubateur du Grand Roissy-Le Bourget entièrement rénové en 2019 et géré par la SCIEGE (Société consulaire d'implantation d'entreprises et de gestion d'entrepôts de la CCI Paris Île-de-France). Depuis sa création, en 2002, il a accompagné 180 start-up, dont certaines ont crû et prospéré.

- **Les Rendez-vous de l'Entrepreneuriat** : organisés avec Orly-Paris®, ils visent à stimuler les interactions entre créateurs et dirigeants d'entreprises. Dans ce cadre, nous décernons les **Prix de la Création d'entreprise**.



Groupe de travail dans l'espace Le Fablab - Innovation Hub au siège social du Groupe ADP

« Pour une startup telle que Safety Line, il est intéressant de pitcher devant les représentants des plus grandes places aéroportuaires des États-Unis et de Chine. Je remercie les représentants du Groupe ADP de nous avoir accompagnés au Séminaire international d'Atlanta en valorisant notre partenariat. »

**François Chazelle**  
Fondateur de Safety Line,  
startup spécialisée  
dans l'Inflight Guidance

(14) Pour en savoir plus : [www.pactepme.org](http://www.pactepme.org)  
(15) Pour en savoir plus : [www.entreprises.cci-paris-idf.fr](http://www.entreprises.cci-paris-idf.fr)

## FACILITER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES POPULATIONS LOCALES

### NOS ENGAGEMENTS

En France comme à l'international, notre objectif est de **favoriser l'accès des riverains aux emplois créés sur nos plateformes**. Pour cela, nous accompagnons les entreprises dans leur recrutement local tout en aidant les habitants à acquérir de nouvelles compétences et à trouver des solutions de mobilité.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**47%**  
**DES EMPLOYÉS DIRECTS DE PARIS-CHARLES DE GAULLE**  
résident dans un rayon de 20 km autour de l'aéroport<sup>16</sup>

**74%**  
**DES EMPLOYÉS DIRECTS DE PARIS-ORLY**  
résident dans un rayon de 20 km autour de l'aéroport<sup>16</sup>

**12**  
**FORUMS DE RECRUTEMENT**  
organisés par Paris CDG Alliance

(16) Source : Étude Utopies 2017

### NOS ACTIONS

#### Suivre l'évolution de l'emploi

Grâce aux études de Paris CDG Alliance et Orly-Paris®, l'analyse qualitative et quantitative des emplois de nos plateformes nous permet de mieux orienter notre stratégie et d'**identifier les besoins en compétences** qui découleront du développement du trafic aérien et de la croissance de nos plateformes. En 2019, Paris CDG Alliance a notamment mené une étude sur les besoins en emplois et compétences du projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4, en phase de construction et en phase d'exploitation. Cette étude a permis de réaliser une cartographie des métiers en tension : les métiers du BTP, de la maintenance aéroportuaire et aéronautique ou de l'accueil par exemple.

#### Orienter les compétences vers les métiers porteurs

Pour répondre aux besoins de recrutement du secteur aéroportuaire et favoriser l'accès des populations locales aux emplois de nos plateformes, nous **développons avec nos partenaires des offres de formation adaptées à nos métiers** :

- Nous avons noué des conventions avec trois rectorats : Amiens, Créteil et Versailles.

- Nous sommes partenaires du pôle de formation de l'aéronautique et de l'aéroportuaire à Meaux.

- En septembre 2020, le lycée Louise Michel d'Épinay-sur-Seine accueillera sa première promotion de **Formation professionnelle supérieure aux métiers de l'accueil et de la vente** : cette formation d'1 an conçue avec le Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris (FCDAP) permettra à 24 élèves titulaires d'un Bac Pro de travailler en alternance dans des boutiques de nos aéroports tout en préparant leur diplôme.

NOS ACTIONS

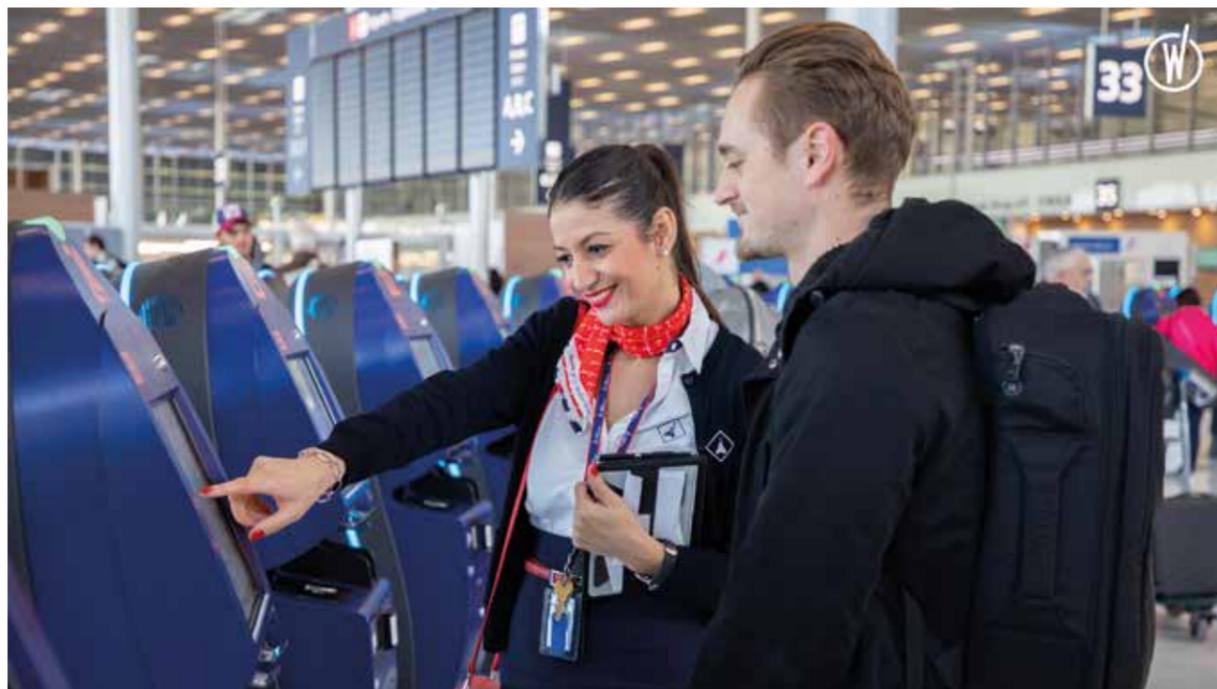
Par ailleurs, nous soutenons deux dispositifs développés par Paris CDG Alliance pour adapter les compétences (linguistiques notamment) des chercheurs d'emploi aux besoins des entreprises :

- **ENVOL'Pro** : cette **formation intensive de 80h en anglais ou en espagnol**, avec un stage de 3 ou 4 mois à l'étranger, est destinée aux jeunes demandeurs d'emploi de 18 à 30 ans de niveau CAP à Bac+3 des communes du Grand Roissy-Le Bourget. Elle leur permet de travailler deux compétences clés : la posture et la relation client. 80 bourses ont été financées cette année par Paris CDG Alliance dont Groupe ADP est membre fondateur.

- **CCAéro** : ce dispositif de mobilité lancé en 2019 propose 50 bourses pour financer des séjours linguistiques de 3 ou 4 mois au Royaume-Uni à des personnes de 18 à 45 ans préalablement recrutées par l'une des entreprises membres du consortium.

## UNE CITÉ DES MÉTIERS AU CŒUR DE LA PLATEFORME PARIS-CHARLES DE GAULLE

La Cité des métiers du Grand Roissy-Le Bourget a ouvert en décembre 2019 : conçue par Paris CDG Alliance (dont nous sommes membre), elle est implantée en plein cœur de la plateforme Paris-Charles de Gaulle. Sa vocation : faire découvrir à tous les publics (collégiens, lycéens, demandeurs d'emploi, salariés...) les différents métiers du territoire et de la plateforme ainsi que les dispositifs de formation qui y mènent. Elle accompagne également les entreprises dans leurs recrutements.



NOS ACTIONS

### Aider les entreprises à recruter localement

Pour encourager le recrutement local, nous soutenons différents événements et forums de l'emploi :

- À Paris-Charles de Gaulle, nous avons organisé, avec Paris CDG Alliance et Pôle emploi, 12 forums de recrutement sur les différents métiers aéroporutaires. Ils ont accueilli 80 entreprises et 1 830 candidats.
- À Paris-Orly, nous avons organisé 5 forums de recrutement avec Orly Paris (170 entreprises et plus de 5 000 visiteurs) et 16 sessions de recrutement (plus de 500 candidats).

### Lever les freins à l'emploi

Pour lever les freins à l'accès à l'emploi, nous soutenons financièrement plusieurs dispositifs :

- **Fileo, service de transport à la demande** créé par Ile-de-France Mobilités : sur simple réservation 1h avant le départ, il permet d'accéder aux plateformes 24h sur 24, 7 jours sur 7.
- **Les crèches interentreprises de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly** : ses horaires sont adaptés à l'activité des plateformes.
- **Le Comité Habitat** aide les salariés des plateformes à trouver un logement.

### Favoriser l'insertion

Deux publics sont particulièrement ciblés :

- **les jeunes issus des Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)** : dans le cadre du PaQTE 2018-2021<sup>(17)</sup> entre l'État et les entreprises, nous avons accueilli 300 élèves en stage de 3<sup>e</sup> (+25 % par rapport à 2017) dont les deux tiers sont issus des QPV. Nous réservons 20 % de nos 200 contrats d'alternance aux jeunes issus des QPV (7 % en 2017).
- **Les réfugiés politiques** : nous soutenons le projet Espéranto initié par l'État et porté par le Fonds de dotation de la communauté aéroporutaire de Paris (FCDAP) visant à former des réfugiés politiques en vue d'une embauche par l'une des entreprises de nos plateformes. À ce jour, 93 promesses d'embauche ont été recueillies.

### INTERNATIONAL

**L'emploi local est une préoccupation portée par toutes nos plateformes.**

Nous nous inspirons des expériences franciliennes et nous appuyons sur les initiatives de nos plateformes internationales pour déployer nos engagements partout dans le monde et sur tous les sujets. À titre d'exemple :

- **Madagascar** donne la priorité au recrutement local de stagiaires : **40 % des stagiaires**

**sont issus des communautés environnantes.**

- Implanté sur la commune de Pudahuel, l'aéroport de **Santiago du Chili** a noué un partenariat avec la municipalité : depuis 2016, toutes les **offres d'emploi des entreprises de la plateforme sont publiées sur le site de la ville**. Plus de 1 000 recrutements ont ainsi pu se faire localement.

- À **Amman**, la Fondation AIG a travaillé avec les communautés locales pour identifier les **freins à leur recrutement**. Elle est en train de créer des cursus adaptés avec l'Université de Jordanie.
- **Liège Airport travaille sur une « Cargo Academy »** : ce centre de formation aux métiers des aéroports est conçu en partenariat avec le Forem (l'office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi).

(17) Pour en savoir plus : [www.parisaeroport.fr](http://www.parisaeroport.fr)

## CONTEXTE

Au-delà de ses impacts économiques, la communauté aéroportuaire a un rôle sociétal important dans le développement des solidarités avec les populations locales autour de projets liés à l'éducation, la formation ou le vivre ensemble, et d'activités culturelles, sportives ou sanitaires.

# 1.4

## S'ENGAGER AU BÉNÉFICE DES POPULATIONS LOCALES

### NOS ENGAGEMENTS

Nous avons créé une **direction de l'engagement citoyen** qui déploie nos stratégies de mécénat sur le territoire francilien et à l'international, fédère la communauté aéroportuaire et les passagers, et favorise l'engagement des collaborateurs du groupe. Ces engagements peuvent être portés par notre Fondation ou s'inscrire dans des projets collectifs : nous coordonnons ainsi les actions du Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris (FDCAP), qui réunit aujourd'hui 23 entreprises.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**1 million d'€**  
VERSÉS PAR  
LA FONDATION ADP<sup>(18)</sup>  
au bénéfice de 49 projets



**486 500**  
BÉNÉFICIAIRES  
ET 278 PROJETS  
soutenus par la Fondation  
ADP depuis 2015  
(261 en Île-de-France  
et 17 à l'international)

(18) Pour en savoir plus : [www.parisaeroport.fr](http://www.parisaeroport.fr)



### NOS ACTIONS

#### Fondation du Groupe ADP : 5 ans d'engagement en faveur de l'éducation

Fer de lance de notre direction de l'engagement citoyen, la Fondation du Groupe ADP s'est tout particulièrement investie depuis sa création en 2015 dans la prévention et la lutte contre l'illettrisme et le décrochage scolaire en accompagnant des enfants et

des adultes vers la réussite. Elle soutient, sur les territoires où nous sommes implantés, des projets d'intérêt général en les finançant et en impliquant nos collaborateurs : chaque projet soutenu par la Fondation est parrainé par un salarié du Groupe ADP.

#### DÉMOCRATISER LA MUSIQUE CLASSIQUE

Notre fondation soutient depuis trois ans le programme **Démos<sup>19</sup>** (Dispositif d'éducation musicale et orchestrale à vocation sociale) coordonné par la Cité de la musique-Philharmonie de Paris : il a pour but d'enrichir le parcours éducatif des enfants en les initiant à la musique classique et à la pratique d'un instrument. Ses bénéfices sont multiples : implication des enfants, apprentissage de la rigueur et du travail collectif, insertion sociale, etc. La Fondation du Groupe ADP finance l'orchestre Ouest Essonne qui compte une centaine d'élèves des villes de Longjumeau, Les Ulis et Massy.

« Cet atelier est l'endroit où je peux enfin m'exprimer, ce que je n'arrivais pas forcément à faire à l'école. C'est un moment où je suis libre, où je peux m'évader. Nous avons parfois de vrais temps de créativité, et ça, c'est génial ! »

**Lina, 11 ans**  
Élève de 6<sup>e</sup> à Longjumeau

(19) Pour en savoir plus : [demos.philharmoniedeparis.fr](http://demos.philharmoniedeparis.fr)

## PRÉVENIR L'ILLETTRISME ET LUTTER CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Ce sont les priorités de la Fondation du Groupe ADP qui soutient de nombreux dispositifs :

- **Coup de pouce<sup>20</sup>** : cette association est un partenaire majeur dans la prévention de l'illettrisme des enfants. Des groupes de 5 enfants identifiés par la communauté éducative sont inscrits dans un « Club Coup de pouce » qui les accueille 1h30 par jour d'école et les accompagne dans l'apprentissage de la lecture dès le Cours préparatoire. En cinq ans, 251 Clubs Coup de pouce ont été financés autour de nos plateformes.

- **United Way L'alliance** : cette association a pour mission de créer les conditions d'un avenir professionnel choisi pour les jeunes collégiens des territoires prioritaires. Grâce à la mobilisation des collaborateurs du Groupe ADP, 350 jeunes du Val d'Oise et du Val-de-Marne ont bénéficié d'un accompagnement collectif et individualisé de la 6<sup>e</sup> à la terminale. Ils ont ainsi pu découvrir le monde de l'entreprise et échanger avec des professionnels.

## INTERNATIONAL

### S'ENGAGER AU-DELÀ DES FRONTIÈRES

Depuis 2015, la Fondation du Groupe ADP a soutenu 17 programmes à travers le monde : à Madagascar, à l'Île Maurice, au Chili, au Maroc, au Togo... Elle accompagne également nos concessions dans la création de leurs propres fondations : la première a été créée en 2016 au Mexique sous l'égide d'OMA ; une nouvelle fondation a vu le jour en Jordanie, où notre concessionnaire AIG

accompagne des projets liés à l'environnement, la solidarité et l'éducation autour de sa plateforme d'Amman. Au Maroc, la Fondation du Groupe ADP soutient la Fondation Béatrice Schönberg depuis 2015 : ensemble, elles ont inauguré en mars 2018 à Asni un nouvel internat qui permettra à 48 jeunes filles du Haut Atlas âgées de 11 à 18 ans de poursuivre leur scolarité jusqu'au bac.

## COMMUNAUTÉ AÉROPORTUAIRE

Le FDCAP (Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris) a pour objectif de fédérer les acteurs du secteur aéroportuaire autour de sujets d'intérêt général, en soutenant des associations qui agissent pour les populations en difficulté dans l'environnement des plateformes aéroportuaires en Île-de-France et ainsi agir pour une plus grande égalité sociale. Le fonds de dotation souhaite agir en priorité sur trois axes : la formation et l'insertion, la lutte contre l'illettrisme dans le milieu professionnel, et l'éducation.



(20) Pour en savoir plus : [www.coupdepouceassociation.fr](http://www.coupdepouceassociation.fr)

## NOS ACTIONS

### Valoriser l'engagement de nos collaborateurs

Intimement convaincus que notre engagement dépend aussi de celui de nos collaborateurs, nous les embarquons dans de nombreux projets. En 2019, **248 d'entre eux** ont assuré sur leur temps de travail des **actions de mécénat de compétences** : parrainage d'associations, coaching auprès de collégiens et lycéens, tutorat de salariés en situation d'illettrisme. Sept salariés ont pris un **Congé**

**solidaire®** pour participer à des missions de solidarité internationale en Indonésie, à Madagascar et au Bénin. Nous avons également mis en place le **mécénat de compétences séniors** qui a déjà permis à 5 collaborateurs proches de la retraite d'intégrer une association tout en restant salariés de l'entreprise. Enfin, l'arrondi sur salaire est en place depuis septembre 2018.

## PENSER L'ENGAGEMENT

L'Institut de l'engagement<sup>21</sup> a été créé en 2012 pour valoriser les parcours civiques et faire émerger une nouvelle génération de responsables engagés. À l'heure où nous avons créé notre Direction de l'engagement citoyen, il était naturel de soutenir le premier « Campus de l'engagement » qui s'est tenu en juillet 2019 dans le Vercors : il a réuni 350 jeunes lauréats de l'Institut et 150 représentants de grandes entreprises. Plusieurs directions du Groupe ADP ont participé à cette université afin de partager et tester nos projets avec ces jeunes très engagés.

## INTERNATIONAL

**Nos plateformes internationales mènent également de nombreuses actions de solidarité et d'engagement citoyen.**

**À Madagascar**, le soutien aux communautés locales constitue le pilier central de la politique RSE de Ravinala Airports : maintien en scolarisation d'enfants défavorisés, sensibilisation sur les migrations à risques et la traite des femmes, distribution de vivres aux communautés les plus

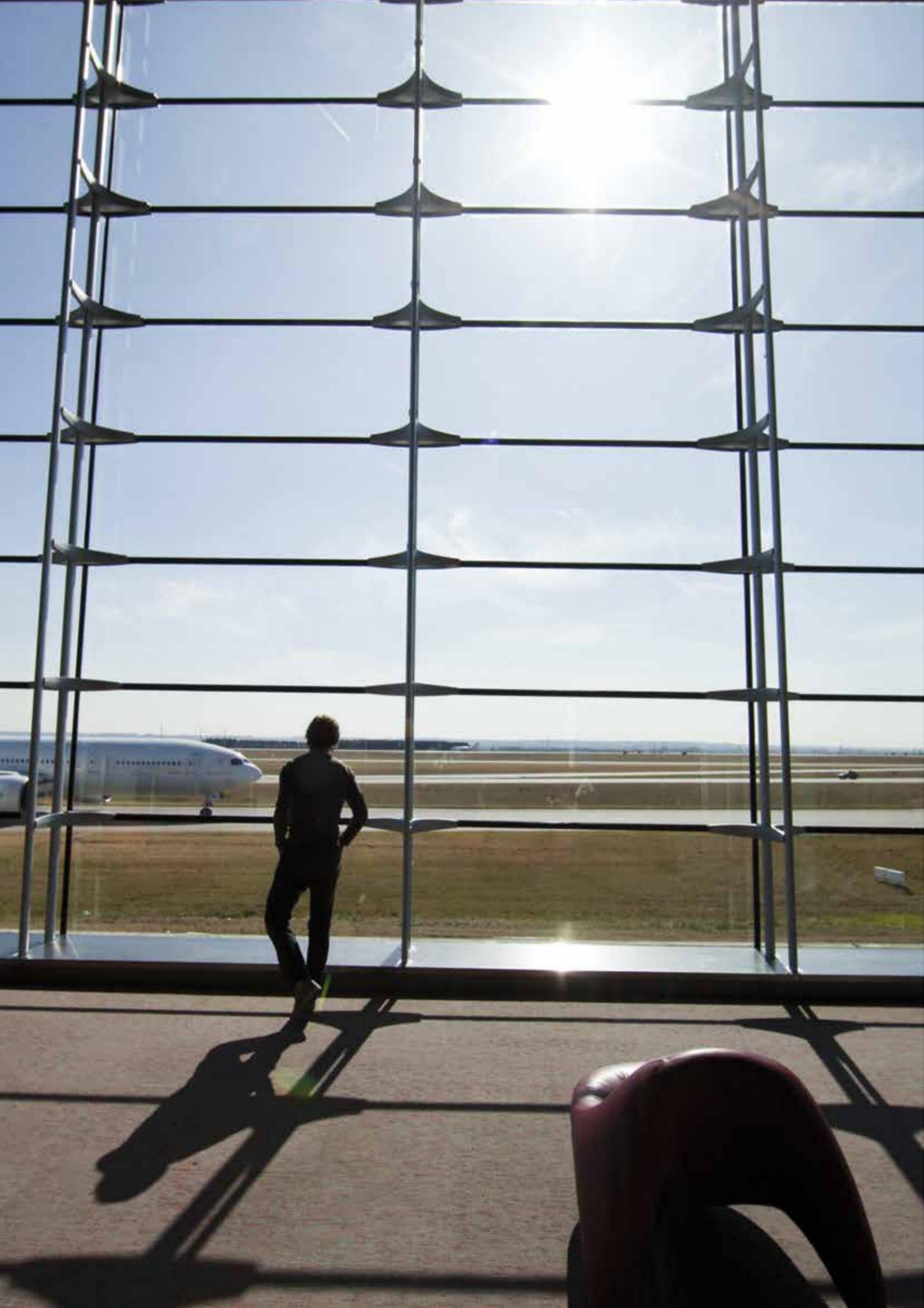
vulnérables, dons de matériels médicaux à l'hôpital de Nosy Be, etc. Pour renforcer la structuration de son engagement social, éducatif et environnemental, la Fondation ADP accompagne la plateforme malgache dans la création de sa propre fondation.

**En Jordanie**, AIG est membre fondateur de **Women in Technology** : cette association vise à promouvoir l'égalité des opportunités dans la science et les technologies.

## SOUTENIR UNE SPORTIVE DE HAUT NIVEAU

Championne du monde de voltige aérienne, Aude Lemordant est soutenue par notre direction de l'engagement citoyen : nous avons voulu associer notre image à cette sportive d'exception qui, en intervenant régulièrement dans des écoles, peut donner envie aux jeunes filles de se lancer ce genre de défi.

(21) Pour en savoir plus : [www.engagement.fr](http://www.engagement.fr)



## 2.

# AMÉLIORER NOTRE PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

### Contexte

Nous avons une connaissance de plus en plus fine des **défis environnementaux** auxquels notre société fait face : changement climatique, pollutions de l'air, de l'eau, des océans ou des sols, déclin de la biodiversité, appauvrissement des ressources naturelles... En conséquence, états, entreprises et société civile se mobilisent pour réduire leurs impacts.

Cette prise de conscience se traduit en France par une **actualité législative dense** : loi relative à la reconquête de la biodiversité (août 2016), « décret tertiaire » (juillet 2019), loi d'orientation des mobilités (décembre 2019), loi énergie climat (novembre 2019), loi relative à la lutte contre le gaspillage et l'économie circulaire (début 2020)... C'est dans ce contexte que s'inscrivent nos engagements et notre volonté de progrès.

### Notre politique générale

En tant qu'aménageur et exploitant de plateformes aéroportuaires, **nous sommes conscients des enjeux liés à nos activités et nous nous efforçons de maîtriser au maximum nos impacts. Cette ambition est un socle commun à toutes nos activités.** Notre politique environnementale traite six thématiques : **le climat et l'énergie, l'air, la biodiversité, l'eau et les sols, les déchets ainsi que l'aménagement et la construction durables**<sup>(22)</sup>. Sur chacune de ces thématiques, nous nous fixons des objectifs ambitieux.

Cette politique environnementale et énergétique est mise en oeuvre sur les plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget et dans les activités immobilières. Notre prochaine feuille de route se déploiera à l'international en tirant parti des expériences franciliennes et en s'appuyant sur les initiatives locales.

Les aéroports d'Amman Queen Alia, Ankara Esenboga et Izmir Adnan Menderes sont déjà intégrés dans le reporting environnemental en 2019.

Signe de notre ambition d'excellence, **nos systèmes de management environnementaux sont certifiés ISO 14001** sur les plateformes de Paris-Charles de Gaulle (depuis 2001), Paris-Orly (2002), Paris-Le Bourget (2005), l'héliport d'Issy-les-Moulineaux (2009), l'aérodrome de Toussus-le-Noble (2015), Amman Queen Alia, ainsi que 8 des 12 plateformes de TAV Airports (Istanbul, Ankara, Izmir, Zagreb, Skopje, Ohrid, Tbilisi, Batumi). Pour Aéroports de Paris SA et la plateforme d'Ankara, **notre système de management de l'énergie est certifié ISO 50001.**

(22) Cette thématique est traitée dans le chapitre 4 « Opérer de façon exemplaire ».

# 2.1

## RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE CLIMATIQUE

### CONTEXTE

Les rapports successifs du GIEC soulignent la responsabilité des activités humaines et des émissions anthropiques de gaz à effet de serre dans les évolutions du climat. Pour limiter les dérèglements induits, les états se sont engagés en 2015, dans le cadre des Accords de Paris, à accélérer et intensifier les actions pour maintenir le réchauffement planétaire en dessous de 2°C et en direction de 1,5°C. Le transport aérien est exclu de cet accord, les négociations internationales se faisant dans le cadre de l'OACI (organisation internationale de l'aviation civile). Le Green Deal européen vise quant à lui la neutralité carbone à horizon 2050. En septembre 2019, lors d'un congrès de l'organisation

internationale de l'aviation civile, l'ensemble de l'industrie aéronautique a réaffirmé son engagement pris en 2016 de croissance neutre en carbone à partir de 2020 et de division par deux des émissions de CO<sub>2</sub> en 2050 par rapport à 2005. Les aéroports participent à l'effort général du secteur aérien et se sont engagés depuis plusieurs années dans une trajectoire vertueuse. En juin 2019, plus de 200 aéroports européens ont signé la résolution de l'ACI Europe (Airport Council International), s'engageant dans une feuille de route visant à atteindre l'objectif zéro émission nette de CO<sub>2</sub> au plus tard en 2050 (sans compensation), relevant ainsi les engagements de neutralité carbone (avec compensation) pris au cours des années précédentes.

## LIMITER NOS ÉMISSIONS

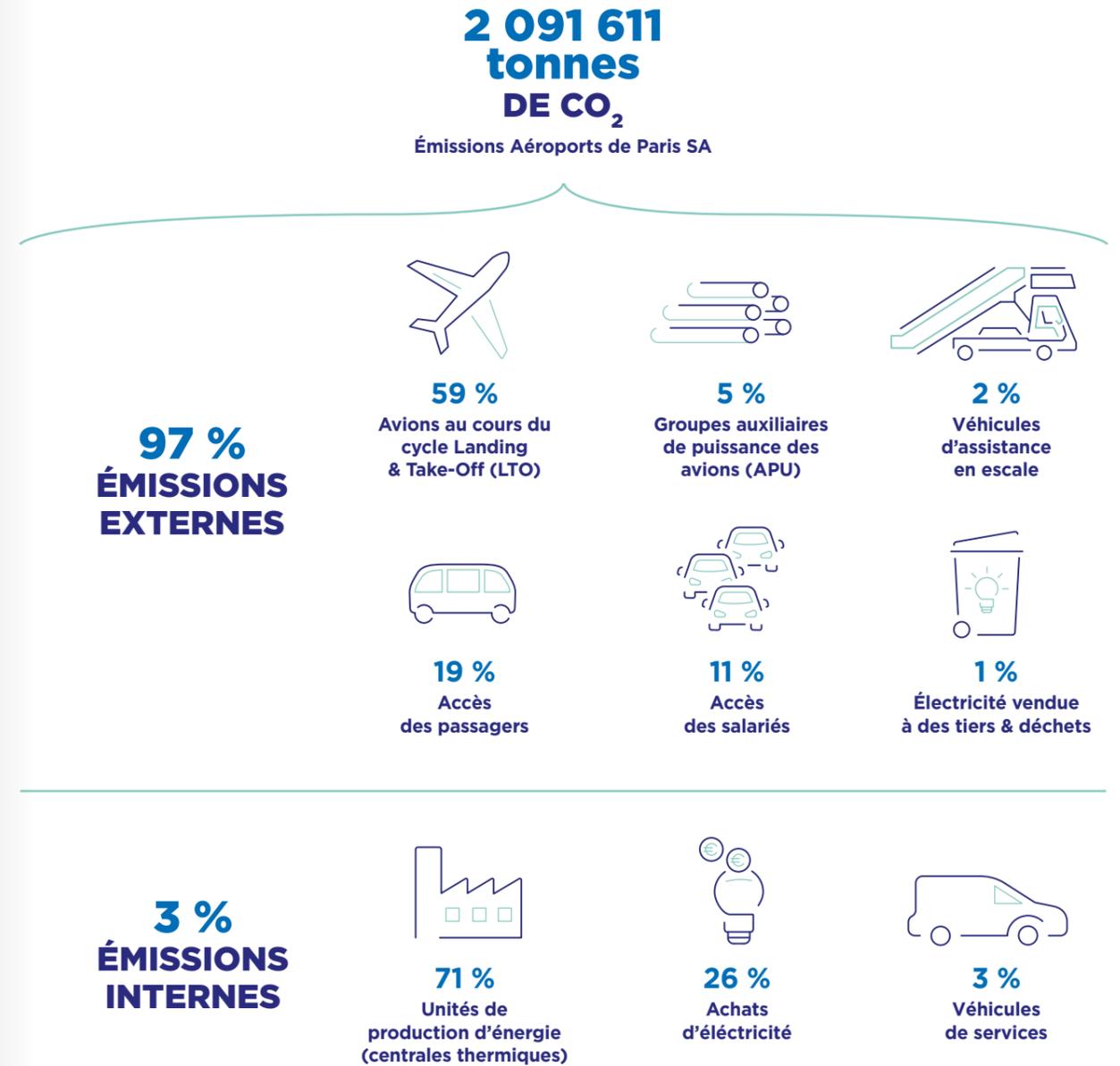
### NOS ENGAGEMENTS

Nous avons pris en 2017 l'engagement de **neutralité carbone (avec compensation<sup>(23)</sup>) à l'horizon 2030 pour Aéroports de Paris SA. En 2019 a suivi l'engagement de Zéro émission nette de CO<sub>2</sub> à l'horizon 2050 au plus tard (sans compensation et correspondant à une trajectoire +1,5°C) pour les plateformes Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Izmir, Ankara, Zagreb et Liège.** Toutes les autres plateformes du groupe s'inscrivent dans une trajectoire de réduction des émissions et/ou de neutralité carbone.

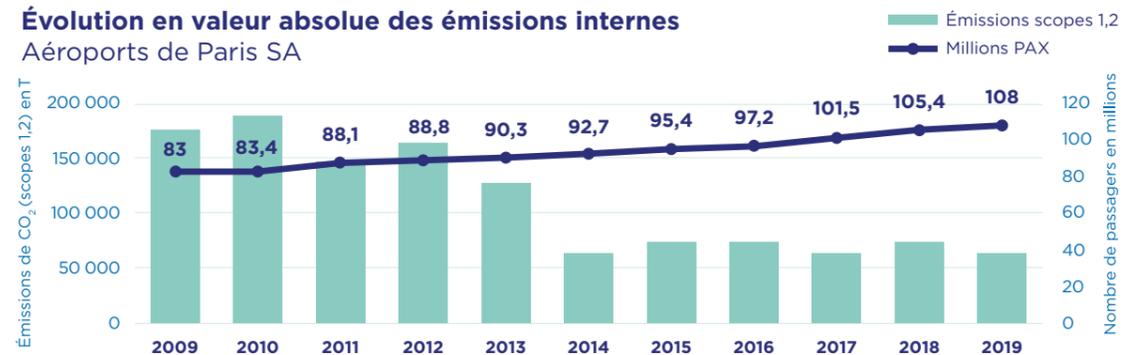
Ces engagements se traduisent notamment par la **participation volontaire de 12 de nos plateformes au programme Airport Carbon Accreditation (ACA).** Soutenu par l'Union Européenne et la Convention cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (UNFCCC), ce programme compte à ce jour 4 niveaux d'accréditation : le niveau 1 valide les modalités de calcul de l'empreinte carbone directe ; le niveau 2 atteste de la réduction des émissions de la plateforme ; le niveau 3 intègre le calcul des émissions indirectes (assistance en escale, mouvements d'avions...) dans la démarche ; le niveau 3+ correspond à la neutralité carbone (avec compensation). Les émissions calculées dans le cadre de ce programme font l'objet d'une vérification par un tiers indépendant.

Le Groupe ADP participe aux travaux de l'ACI-Europe pour la définition d'un niveau 4, qui induirait notamment une diminution absolue des émissions internes de CO<sub>2</sub>, selon une trajectoire menant à Zéro émission nette de CO<sub>2</sub>.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



### Évolution en valeur absolue des émissions internes Aéroports de Paris SA



- 71 % des émissions internes de CO<sub>2</sub> par passager entre 2009 et 2019 (objectif 65 % en 2020), soit une baisse en valeur absolue de 110 000 tonnes

(23) La démarche dite de compensation carbone consiste, après avoir cherché à réduire, sur place, ses émissions de CO<sub>2</sub>, à mettre en place des projets de réduction ou de capture et de séquestration du carbone en un autre lieu.

## NOS ACTIONS

## Réduire les émissions internes

La réduction de nos émissions internes de CO<sub>2</sub> (scopes 1 & 2) s'appuie sur 3 leviers principaux :

- la sobriété énergétique ;
- le développement des énergies renouvelables et l'achat d'électricité verte ;
- la transition énergétique des véhicules.

Ces leviers sont détaillés dans les paragraphes ci-après « Viser la sobriété énergétique », « Développer les énergies renouvelables » et « Agir pour la qualité de l'air ».

Aéroports de Paris SA a par ailleurs mis en place un **prix interne du carbone** pour tous les projets d'investissement afin d'intégrer le risque climat dans les choix. Il a été réévalué de 20 à 60€ la tonne de CO<sub>2</sub> en 2019 et atteindra 100€ en 2023.

## Maîtriser les émissions externes

Nous travaillons avec les compagnies aériennes pour **réduire les émissions au sol** de leurs aéronefs, en phase de roulage et de stationnement. Nous déployons des moyens de substitution aux moteurs de puissance auxiliaire des avions (APU) afin de limiter leur consommation de kérosène au poste de stationnement. Ainsi, 100% des postes de parking au contact sont équipés en prise 400Hz pour alimenter les avions en électricité, à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly. En 2019, un groupe de travail sur le verdissement des engins d'assistance en escale a été mis en place avec la Chambre syndicale des assistants en escale (CSAE) en vue d'intégrer cet enjeu au moment du prochain renouvellement des licences d'assistance en escale.

(24) Pour en savoir plus : [www.ecologique-solidaire.gouv.fr](http://www.ecologique-solidaire.gouv.fr)

(25) Pour en savoir plus : [aerorechercheorac.com](http://aerorechercheorac.com)

Nous participons également aux programmes de recherches Sesar<sup>24</sup> et Corac<sup>25</sup> qui ont notamment pour objectif de **moderniser le système de gestion du trafic aérien**. Nous suivons les travaux des services de la navigation aérienne pour déployer de **nouvelles trajectoires ayant un impact moindre**.

L'amélioration de la performance environnementale des circulations au sol des avions est étudiée avec les compagnies aériennes et les services de la navigation aérienne dans le cadre du CDM (Collaborative Decision Making).

Les émissions liées à l'**accès aux plateformes par les passagers et salariés** représentent 30 % du total des émissions pour Aéroports de Paris SA. Pour les réduire, nous soutenons les projets d'**amélioration de la desserte en transports en commun** de nos plateformes et nous avons contribué à la mise en place de plans de mobilité inter-entreprises. Nous veillons également à verdir notre flotte de véhicules professionnels (voir paragraphe ci-après « Agir pour la qualité de l'air ») et au déploiement de bornes de recharge pour les véhicules électriques.

### 12 aéroports du groupe engagés dans le programme ACA en 2019 :

- ACA niveau 1 (mapping) pour Santiago du Chili
- ACA niveau 2 (réduction) pour Liège, Maurice, Enfidah et Zagreb (et objectif ACA 3 pour Zagreb et Liège)
- ACA niveau 3 (optimisation) pour Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget
- ACA niveau 3 + (neutralité) : Izmir, Ankara, Antalya et Amman

## MOBILISER LES PASSAGERS

Les passagers de Paris-Orly et de Paris-Charles de Gaulle ont pu **participer à un projet en faveur du climat en apportant une contribution financière** à l'un des trois projets écologiques et solidaires sélectionnés : la conservation de la forêt amazonienne au Pérou, le développement du biogaz au Sichuan en Chine, l'accessibilité à l'eau potable au Malawi. Des dons d'un montant de 5 à 30 € ont pu être faits via le site ou l'application du Groupe ADP, ainsi que sur l'une des bornes installées à cet effet sur les plateformes. Ces projets ne sont pas comptabilisés en réduction des émissions de CO<sub>2</sub> du Groupe ADP.

## DÉFI

## RÉDUIRE LES ÉMISSIONS TOUT EN RÉPONDANT À LA DEMANDE DU TRAFIC AÉRIEN

**La communauté aéronautique s'engage collectivement pour réduire les émissions du secteur** malgré une augmentation du trafic. En 2016, l'OACI a défini un panier de mesures permettant de réduire l'impact du transport aérien international et de s'inscrire dans un objectif de stabilisation des émissions mondiales de l'aviation à partir de 2020 (croissance neutre en carbone), puis de réduction : optimisation du trafic et amélioration des infrastructures aéroportuaires, progrès technologiques sur les aéronefs, développement des carburants alternatifs et mécanisme mondial de compensation CORSIA. Dans cette lignée, compagnies aériennes, constructeurs aéronautiques et plateformes aéroportuaires travaillent de concert.

Nous prenons depuis plusieurs années part aux réflexions sur la décarbonation du secteur aérien.

« Le secteur aérien s'est engagé sur des objectifs ambitieux, notamment de réduire de 50 % ses émissions de gaz à effet de serre d'ici à 2050 par rapport à 2005, objectif compatible avec l'Accord de Paris. Le travail collaboratif avec l'ensemble des acteurs de la chaîne du transport aérien est fondamental : constructeurs, motoristes, aéroports, autorités, fournisseurs... Un des leviers principaux, c'est le renouvellement de notre

flotte. Les appareils de dernière génération permettent de diminuer de 20 % les émissions de CO<sub>2</sub>. Nous développons également l'éco-pilotage en vol, en adoptant les meilleures trajectoires et un roulage plus économe, nous optimisons le poids à bords de nos avions. Par ailleurs, 50 % de nos engins de piste sont électriques. Tous ces travaux ont un impact important sur les émissions de CO<sub>2</sub> et contribuent également à réduire le bruit et améliorer la qualité de l'air. »

**Nathalie Simmenauer**

directrice développement durable d'Air France

## NOS ACTIONS



Prise 400Hz - Paris-Charles de Gaulle

**Pour atteindre l'objectif de neutralité carbone au plus tard en 2030 pour les aéroports parisiens**, nous allons poursuivre nos actions de diminution des émissions internes et engager des actions de compensation pour les émissions résiduelles. Pour l'atteinte du zéro émission nette de CO<sub>2</sub> au plus tard en 2050, nous réfléchissons aux solutions de captage, stockage et valorisation du CO<sub>2</sub>. Conscients du chemin qui reste

à parcourir, nous nous mobilisons aussi avec la filière aéronautique pour la **décarbonation du secteur**, notamment pour **préparer l'arrivée des biokérosènes durables ou kérosènes de synthèse**. Nous travaillons conjointement avec l'ACI-Europe et Airlines for Europe (A4E), à l'établissement d'une feuille de route européenne pour une réduction drastique des émissions de CO<sub>2</sub> à horizon 2050 (*Sustainable Aviation Roadmap*).

## VISER LA SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE

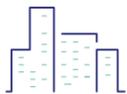
### NOS ENGAGEMENTS

Sur la période 2016-2020, nous avons engagé **un plan d'amélioration d'efficacité énergétique de 1,5 % par an**, ce qui porte notre objectif à 7 % par rapport à 2015. Pour y parvenir, nous améliorons les performances énergétiques et le pilotage des installations de nos terminaux et bâtiments existants. Quant aux nouveaux bâtiments (terminaux et autres immobiliers), nous nous engageons à valider leur performance énergétique par une certification de type HQE, BREEAM ou LEED.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**10,4 %**  
D'AMÉLIORATION DE  
L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE  
par rapport à 2015



**100 %**  
DES IMMEUBLES NEUFS  
CERTIFIÉS HQE OU BREEAM  
(objectif 100 %)



**CERTIFICATION ISO 50001**  
des plateformes d'Ile-de-France  
et d'Ankara pour leur  
management de l'énergie



### NOS ACTIONS

#### Un référentiel commun

En France, notre **référentiel « Confort-Environnement-Energie »** fixe le cadre de conception, construction et rénovation lourde de nos bâtiments : ses règles visent l'efficacité énergétique tout en tenant compte de la spécificité des activités aéroportuaires et du niveau de confort souhaité par les utilisateurs.

#### Rénover et optimiser

Nous réalisons des **opérations d'amélioration de l'efficacité énergétique sur nos bâtiments** : mise en place d'outils de suivi des consommations, modernisation des équipements les plus énergivores (ventilation, éclairage, chauffage, climatisation, tri des bagages, etc...). En 2019, Paris-Charles de Gaulle a bénéficié d'un nouvel éclairage LED, d'un pilotage plus efficace des installations les plus énergivores et de moteurs plus performants dans les centrales de traitement d'air.

#### Intégrer l'efficacité énergétique dans notre stratégie d'achats

**80 % de nos achats les plus énergivores** (tri bagage, équipement aéroportuaire, ascenseurs, groupe électrogènes...) **sont examinés à l'aune d'un critère « énergie »** afin de valoriser les efforts de nos fournisseurs. Un guide pratique est mis à la disposition de nos collaborateurs pour identifier les critères les plus pertinents d'analyse de la performance énergétique sur la totalité du cycle de vie du produit.

## RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE NUMÉRIQUE

Le monde numérique représente 4,2 % de la consommation énergétique mondiale. Cette empreinte environnementale devrait être multipliée par 2,5 à l'horizon 2025. Nous engageons donc une **démarche numérique responsable** et sensibilisons les utilisateurs. En 2019, le Datacenter de la plateforme Paris-Charles de Gaulle a été équipé d'un dispositif géothermique de rafraîchissement utilisant l'eau de la nappe phréatique (Géo-cooling). Notre prochaine ambition est d'introduire, d'ici à 3 ans, des pratiques et exigences d'écoconception dans tous nos marchés de prestations spécifiques à la réalisation et au développement de logiciels.



**363 kg**  
D'ÉQUIVALENT CO<sub>2</sub>  
ET 2 582 kWh  
D'ÉNERGIE PRIMAIRE  
=  
l'empreinte du système  
d'information d'ADP  
en 2018 par utilisateur

## DÉVELOPPER LES ÉNERGIES RENOUVELABLES

### NOS ENGAGEMENTS

La transition vers les énergies renouvelables repose sur deux objectifs pour nos plateformes franciliennes :

- **développer nos propres capacités de production d'énergie renouvelable en vue d'assurer 15 % de notre consommation en 2020**
- accélérer notre trajectoire vers l'achat de **100 % d'électricité renouvelable en 2021** avec une étape à 80 % en 2020

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**72 500 mWh**  
**D'ÉNERGIE FINALE PRODUITE**  
à partir de sources renouvelables  
sur les plateformes parisiennes

soit **13,1 %**  
**DE LA CONSOMMATION**  
**D'ADP SA**  
(objectif 15 % en 2020)



**70 %**  
**PART DE L'ÉLECTRICITÉ VERTE**  
**DANS L'ALIMENTATION**  
**DES PLATEFORMES**  
**FRANCILIENNES**  
(objectif 80 % en 2020)

### NOS ACTIONS

#### Vers 100 % d'électricité verte

Pour toutes nos plateformes parisiennes, nous avons souscrit une **offre d'électricité d'origine renouvelable** avec un fournisseur garantissant qu'en 2019, 70 % de cette énergie est issue de barrages hydroélectriques, de parcs éoliens ou de fermes solaires. Ce taux était de 50 % en 2015. Il atteindra 80 % en 2020 et 100 % en 2021. Les plateformes de Santiago du Chili et de Liège utilisent de l'électricité venant à 100 % de source renouvelable.

#### Développer notre capacité de production d'énergie renouvelable

Si les plateformes parisiennes sont déjà bien équipées (centrale géothermique à Paris-Orly ; centrale géothermique sur sonde couplée à une pompe à chaleur et panneaux photovoltaïques à Paris-Le Bourget ; thermo-frigo-pompe à haut rendement, centrale biomasse et centrale photovoltaïque à Paris-Charles de Gaulle), le **déploiement d'unités de production d'énergie renouvelable se poursuit sur nos plateformes internationales** :

- La plateforme de Liège a investi dans des installations photovoltaïques. L'objectif est de produire 30 % de l'électricité consommée en 2020.
- La plateforme de Santiago du Chili a pour ambition d'installer près de 3 000 panneaux solaires pour produire 1 256 MWh d'énergie par an.

- De même, la plateforme d'Izmir poursuit son équipement en panneaux photovoltaïques.

Notre production locale d'énergie renouvelable va considérablement augmenter dans les années à venir avec la mise en service programmée de **deux doublets géothermiques** à Paris-Charles de Gaulle (à partir de 2025<sup>26</sup>), d'une pompe à chaleur à Paris-Orly (entre 2023 et 2025) et un investissement dans les énergies renouvelables à Paris-Le Bourget. Le déploiement va également se poursuivre à l'international selon les opportunités.

**Nous accompagnons le développement du parc solaire français** : nous avons signé début 2020 un « Corporate PPA » (Power Purchase Agreement) avec un fournisseur (Gazel Energie) et un développeur (Urbasolar). Nous nous engageons à acheter l'ensemble de la production solaire photovoltaïque produite par les centrales qu'ils construiront spécifiquement pour le Groupe ADP. Nous soutenons ainsi la création de trois centrales photovoltaïques au sol en France (dans le Var, le Gard et en Charentes), dont la production représentera 10 % des consommations électriques d'Aéroports de Paris SA.

## CONTEXTE

**La pollution de l'air est un enjeu majeur de santé environnementale. Selon Airparif (Association de surveillance de la qualité de l'air en Île-de-France, bilan 2018), les aéroports franciliens contribuent aux émissions régionales à hauteur de 8 % pour les oxydes d'azote, de 1 % pour les particules PM10 et de 4 % pour les particules PM 2.5. Du fait de leur insertion dans le tissu urbain et les infrastructures routières, la contribution des plateformes aéroportuaires aux pollutions atmosphériques est difficile à évaluer localement. La qualité de l'air n'en reste pas moins une préoccupation forte.**

# 2.2

## AGIR POUR LA QUALITÉ DE L'AIR

### NOS ENGAGEMENTS

Pour réduire nos émissions de polluants atmosphériques et alimenter nos engagements pour le climat, Aéroports de Paris SA s'est fixé 4 objectifs pour la période 2016-2020 :

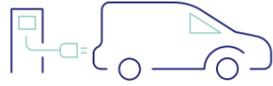
- **rendre notre parc de véhicules moins polluant**, avec au moins 25 % de véhicules légers propres en 2020 (électriques, hybrides ou à très faibles émissions de CO<sub>2</sub>) et déployer des bornes de recharge pour véhicules électriques dans tous nos aéroports ;
- **développer notre propre plan de mobilité** et contribuer activement aux plans interentreprises de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly ;
- **réduire les émissions liées aux accès à nos plateformes** ;
- **limiter les émissions des avions au sol et des véhicules d'assistance en escale.**

Ces objectifs s'inscrivent dans le plan de protection de l'atmosphère de la région Ile-de-France 2018-2025. Nous renforçons notre partenariat avec Airparif, en particulier pour les échanges de données de surveillance de la qualité de l'air.



Bornes de recharge pour véhicules électriques de la Maison de l'Environnement et du Développement durable Sud - Paris-Orly

(26) Date de mise en service prévue dans le document public de consultation CRE4 paru en 2019



**29 %**

**DE VÉHICULES PROPRES**  
dans la flotte de véhicules légers  
d'Aéroports de Paris SA  
soit 275 véhicules (objectif initial :  
25 % en 2020)



**425**  
**POINTS DE CHARGE**  
**SUR NOS PLATEFORMES**  
**FRANCILIENNES**

## Surveiller et partager nos mesures de qualité de l'air

Notre laboratoire de surveillance de la qualité de l'air dispose de **stations de mesure de la qualité de l'air** des différents polluants atmosphériques (NO<sub>2</sub>, NO, PM) à Paris-Orly, Paris-Charles de Gaulle et Paris-Le Bourget. Il a également investi dans des analyseurs de particules ultrafines : les premières mesures ont eu lieu en 2019.

**La transparence est une priorité :** nous mettons en ligne les données de qualité de l'air et les bilans annuels sur le site internet de notre laboratoire<sup>27</sup> également accessible par le nouveau site [entrevoisins.groupeadp.fr](http://entrevoisins.groupeadp.fr).

Airparif réalise des cartes quotidiennes de qualité de l'air des zones aéroportuaires ainsi que des bilans annuels.  
[survol.airparif.fr](http://survol.airparif.fr).

Nous avons partagé les résultats de nos projections 2020 et 2025 ainsi que notre plan d'action de réduction des émissions de gaz à effet de serre et polluants atmosphériques, réalisé conformément à l'article 45 sur la loi de transition énergétique pour la croissance verte, avec les commissions consultatives de l'environnement de Paris-Orly, Paris-Charles de Gaulle et Paris-Le Bourget.

Des actions sont également déployées à l'international : les plateformes d'Amman et de Liège sont par exemple équipées de stations de mesure de la qualité de l'air.

En 2020, nous participerons au financement de **diverses études** en Ile-de-France (pollution aux particules ultrafines et dépôts de suies) ou à Liège (polluants organiques issus de la combustion du kérosène par les réacteurs des avions). Nous nous sommes également engagés à **informer toutes les parties prenantes en temps réel** sur la qualité de l'air grâce à la nouvelle version du site [entrevoisins.org](http://entrevoisins.org), mise en ligne en 2020.

## Réduire notre impact lors des pics de pollution

Lors des **épisodes de pollution de l'air**, nous actionnons tous les leviers permettant de réduire les émissions : mesures à prendre pour les ICPE (Installations classées pour la protection de l'environnement) et les chaudières, invitation à faire du télétravail, à utiliser les transports en commun / covoiturage / système de visioconférence pour limiter au maximum les déplacements, report si possible des chantiers les plus polluants. La DGAC met également en place des mesures visant une limitation du recours aux moteurs auxiliaires de puissance des aéronefs (APU) ainsi qu'une suspension des essais moteurs et des vols d'entraînement.

## Réduire les émissions liées aux déplacements sur les plateformes

Pour réduire l'impact des déplacements routiers de nos passagers et de nos collaborateurs, nous travaillons sur l'amélioration des dessertes en transports en commun de toutes nos plateformes, nous verdissions nos flottes de véhicules, nous installons des bornes de recharge pour véhicules électriques, nous incitons au covoiturage et à l'autopartage. Les plateformes de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly se sont dotées, en 2019, d'un **schéma directeur des « modes actifs de déplacement »**, c'est-à-dire ceux qui font appel à l'énergie musculaire : marche à pied, vélo, trottinette, rollers...

Les associations Orly'Pro'Mobilité et Roissy'Pro'Mobilité rassemblent les grandes entreprises de nos plateformes et portent les **plans de mobilité inter-entreprises** qui visent à mutualiser les démarches en faveur de la mobilité durable.

## UN BIOCARBURANT POUR LES NAVETTES DE PARIS-ORLY

À Paris-Orly, les navettes transportant les passagers des zones publiques de l'aérogare vers les parkings ne roulent plus au diesel mais, depuis septembre 2019, avec du HVO, un biocarburant à base de graisses animales alimentaire et d'huiles usagées (sans huile de palme). Cela permet de réduire les émissions de polluants atmosphériques (oxydes d'azote et particules) et de CO<sub>2</sub> de plus de 50 % par rapport au diesel.



Espace recharge pour véhicules électriques au Parking P4, Paris-Orly

(27) Pour en savoir plus : [ev-labo.aeroportsdeparis.fr](http://ev-labo.aeroportsdeparis.fr)

## CONTEXTE

Le sujet de la biodiversité figure plus que jamais au centre de l'agenda international. Le dernier rapport de l'IPBES<sup>28</sup>, élaboré par 150 experts de 50 pays, conclut que «la nature décline globalement à un rythme sans précédent dans l'histoire humaine et le taux d'extinction des espèces s'accélère». Dans ce contexte, le Congrès mondial de la Nature se tiendra en janvier 2021 et la COP15 sur la biodiversité est prévue au premier trimestre 2021. De par notre emprise foncière importante, avec une forte composante d'espaces verts — plus de 1200 hectares de prairies aéronautiques en Île-de-France —, nous avons un rôle à jouer pour la valorisation de la biodiversité dans ces espaces précieux au cœur d'une région fortement urbanisée.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



MAINTIEN DU  
**zéro-phyto**  
À PARIS-ORLY  
pour la 4<sup>e</sup> année consécutive



**- 60 %**  
DE PRODUITS PHYTOSANITAIRES  
entre 2008 et 2018  
(objectif - 50 %)  
Périmètre Aéroport de Paris SA



**14 %**  
DES ESPÈCES FLORISTIQUES  
D'ÎLE-DE-FRANCE  
présentes sur la plateforme  
Paris-Orly

(28) Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques  
(29) Pour en savoir plus : [engagespourlanature.biodiversitetousvivants.fr](https://engagespourlanature.biodiversitetousvivants.fr)

# 2.3

## PRÉSERVER LA BIODIVERSITÉ

### NOS ENGAGEMENTS

En 2018, dans le cadre de l'initiative Act4nature, nous nous sommes fixé 4 objectifs :

- Mieux connaître la biodiversité de nos plateformes ;
- Disposer d'une vision stratégique de la biodiversité dans nos aménagements ;
- Assurer une gestion écologique des espaces verts en limitant l'utilisation de produits phytosanitaires et en adaptant nos pratiques de gestion pour la préservation et le développement des espèces existantes ;
- Sensibiliser nos parties prenantes et les embarquer dans une démarche participative.

En tant que membre du nouveau dispositif Entreprises engagées pour la nature - Act4nature France<sup>29</sup> de l'Office français de la biodiversité, nous souscrivons aux 10 principes communs promouvant l'intégration de la biodiversité dans nos stratégies et modèles économiques, et l'action concrète pour en assurer la conservation, la restauration, et l'usage durable et équitable.

### NOS ACTIONS

#### Éviter, réduire, compenser

Les plateformes de Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle sont désormais dotées d'un **schéma directeur «développement, paysage et biodiversité»** reposant sur un inventaire des espèces et une cartographie des espaces et de leur valeur écologique. Ce diagnostic doit nous permettre de poser un cadre d'aménagement et de planifier nos projets avec les objectifs suivants : maîtriser leurs impacts sur la biodiversité, respecter au mieux la doctrine réglementaire «éviter, réduire ou compenser» (ERC), compenser les éventuels impacts, prioritairement au sein de zones de compensation identifiées sur la plateforme et valoriser la biodiversité sur nos sites.

**Nous travaillons à l'élimination des produits phytosanitaires** sur le modèle de Paris-Orly. Les autres plateformes franciliennes préparent la mise en œuvre d'un programme «zéro phyto».

Enfin, le chantier du projet d'aménagement de Paris-Charles de Gaulle et de terminal 4 intégrera la dimension biodiversité dès sa conception. L'artificialisation des sols sera limitée autant que possible et la biodiversité détruite sera compensée de préférence sur nos emprises ou à défaut dans un périmètre de 15 km autour de Paris-Charles de Gaulle. Nous proposons de soutenir également des projets de plantation ou repeuplement forestier en Île-de-France via notre partenariat avec l'Office national de la forêt pour Montmorency.



### SENSIBILISER AUX ENJEUX DE LA BIODIVERSITÉ

Contrairement aux idées reçues, les plateformes aéroportuaires et leurs immenses prairies peuvent abriter une **biodiversité riche et parfois remarquable** contribuant à l'écosystème local. Le moineau friquet, espèce menacée en fort déclin dans toute l'Europe occidentale, est ainsi présent à Paris-Orly alors qu'il est rare dans la région. Pour faire découvrir cette richesse, nous organisons avec l'association Aéro Biodiversité des visites et observations participatives destinées à des publics très divers : salariés d'ADP ou d'entreprises membres de nos Clubs des Partenaires Environnement, scolaires, grand public. Les données collectées grâce à des protocoles scientifiques lors de ces observations sont envoyées au Muséum national d'Histoire naturelle.

Au total en 2019, plus de 140 personnes ont participé aux 36 journées d'observation participative (dont plus de 100 à Paris CDG) organisées sur les 5 sites membres de la démarche.

Nous nous efforçons de sensibiliser aussi nos passagers : une vidéo d'information a été diffusée dans les salles de livraison de bagages pendant les deux mois suivant la publication du rapport de l'IPBES en avril 2019. Nos Maisons de l'environnement et du développement durable assurent également des animations sur le sujet.

## INTERNATIONAL



Aéroport international Queen Alia d'Amman en Jordanie

Les initiatives en faveur de la biodiversité se multiplient au sein de nos plateformes à l'international :

- À Liège, déjà en gestion zéro-phyto, un état des lieux de la situation en matière de biodiversité sera réalisé prochainement dans l'objectif de définir des pistes d'amélioration.

- En Jordanie, un inventaire est réalisé pour suivre l'évolution des populations d'oiseaux. Nous soutenons également le projet porté par la fondation AIG visant à planter des milliers d'arbres autour de la plateforme d'Amman en impliquant l'ensemble des employés.

- À Madagascar, notre programme de conservation de la biodiversité est en cours de déploiement : nous suivons les espèces indicatrices de la qualité des espaces naturels et accompagnons la restauration écologique de forêts secondaires et de mangroves.

- À Santiago du Chili, nous avons planté 21 810 arbres avec des espèces locales sur 7,27 hectares dans le cadre d'un plan de reforestation et pour compenser les espaces détruits pour les travaux d'extension de l'aéroport.

## ACTIONS

### Inventorier les espèces remarquables

Nous réalisons régulièrement des **inventaires des espèces** sur nos plateformes françaises et internationales dans un double objectif : assurer la sécurité aéronautique en limitant les risques de collisions mais aussi connaître pour mieux préserver. Pour cela, nous développons notre partenariat en France avec l'association Aéro Biodiversité<sup>(30)</sup>. Elle mène une démarche collective pour le secteur aérien visant à mieux connaître, améliorer et promouvoir la biodiversité sur les espaces aéroportuaires dans le respect des contraintes de sécurité. En 2019, les sites de Pontoise, Issy-les-Moulineaux et de Paris-Le Bourget ont rejoint Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle dans cet engagement pour une durée de 3 ans.

## CONTEXTE

**L'eau et les sols sont des ressources de plus en plus rares et précieuses. Leur quantité et leur qualité sont primordiales pour les activités humaines et pour la biodiversité. A fortiori dans un contexte de changement climatique, qui tend à appauvrir les sols et à créer de nouvelles contraintes hydriques.**

# 2.4

## PRÉSERVER L'EAU ET LES SOLS

### NOS ENGAGEMENTS

En tant qu'aménageur et gestionnaire de plateformes aéroportuaires, nous nous engageons à :

- Réduire de 5 % la consommation d'eau potable par passager par rapport à 2014 (périmètre ADP SA) ;
- Établir des règles de **gestion des eaux pluviales** propres à chacune des zones identifiées sur nos plateformes ;
- Améliorer la **gestion des pollutions hivernales** des eaux liées au salage et au déverglaçage des pistes ;
- Tenir et mettre à jour une **cartographie des risques de sites et sols pollués**.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**4 721 993 m<sup>3</sup>**  
PRÉLÈVEMENT D'EAU 2019

*Périmètre : plateformes France et International*



**7 %**  
DE LA CONSOMMATION D'EAU COUVERTE

par les eaux récupérées et recyclées, soit

**330 540 m<sup>3</sup>**

(30) Pour en savoir plus : [www.hopbiodiversite.com](http://www.hopbiodiversite.com)

NOS ACTIONS

### Améliorer la qualité des eaux rejetées

L'amélioration de la qualité des eaux rejetées passe par une **meilleure maîtrise des pollutions** :

- Les eaux usées rejetées dans les réseaux d'assainissements publics ainsi que les eaux pluviales relâchées en milieu naturel font l'objet d'une **surveillance spécifique**, assurée par le Laboratoire d'ADP et l'autorité environnementale ;
- Les réseaux de collecte et de traitement des eaux pluviales de toutes nos plateformes franciliennes ont été restructurés pour respecter **un schéma de gestion conforme aux exigences préfectorales** ;
- À Paris-Orly comme à Paris-Charles de Gaulle, les eaux pluviales sont traitées par des systèmes de traitement avant rejet au milieu naturel. À Paris-Orly, les eaux pluviales et les eaux chargées en produits de dégivrage des avions ou des pistes sont orientées vers un **marais filtrant** constitué de 12 bassins de 500 m<sup>2</sup> chacun. Le filtrage est assuré par 34 000 roseaux plantés au fond de ces bassins.

### Réduire les consommations d'eau

Pour réduire les prélèvements, **nous récupérons et réutilisons les eaux de pluie**. À Paris-Orly, nous recyclons les eaux issues des stations d'épuration pour alimenter les blocs sanitaires et les tours aéro-réfrigérantes. Dans l'ensemble de nos aérogares, nous installons également des sanitaires économes en eau. Les sanitaires de nos plateformes de l'Île Maurice et de Liège sont alimentés par les eaux pluviales.

Nous travaillons aussi à l'**amélioration des systèmes de comptage des consommations d'eau** et de détection des fuites grâce à la mise en place de compteurs avec télé-relève. Enfin, nous sensibilisons nos personnels à l'importance de la maîtrise des ressources en eau et les formons aux usages et aux produits les plus performants.

### Surveiller la qualité des sols

Notre laboratoire assure le **suivi environnemental de la qualité des sols**, conformément à la méthodologie nationale de gestion des sites et sols pollués : il s'agit de vérifier si l'état du sol est compatible avec son usage présent ou à venir et, le cas échéant, d'engager le traitement des pollutions identifiées. Une cartographie des zones à risque de pollution est tenue à jour.

### Limiter l'artificialisation des sols

Dans l'aménagement de nos plateformes, nous tâchons de **limiter l'artificialisation et l'imperméabilisation des sols** en privilégiant, autant que possible, le maintien d'espaces de biodiversité et l'infiltration.

## CONTEXTE

**La loi relative à la lutte contre le gaspillage et pour l'économie circulaire du 10 février 2020 propose de sortir notre société du tout jetable et de promouvoir un système plus sobre et circulaire respectant la hiérarchie suivante : réduire les déchets, réutiliser, réemployer et recycler. Nos plateformes parisiennes ont généré 46 kT de déchets non dangereux en 2019, produits par nos activités, nos entreprises partenaires et les locataires de nos immeubles.**

# 2.5

## PROMOUVOIR L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

### NOS ENGAGEMENTS

Nous devons développer de nouvelles solutions de collecte, recyclage et traitement des déchets, tout en réduisant notre production de déchets collectivement. Sur nos plateformes parisiennes, nous nous engageons à :

- Atteindre en 2020 **45 % de valorisation matière<sup>12</sup> des déchets non dangereux (DND)** internes générés par nos propres activités et par les passagers dans les terminaux ;
- **Valoriser 70 % des déchets de chantier** ;
- **Développer la filière bio-déchets**, les déchets verts et alimentaires biodégradables, en organisant la collecte avec tous nos partenaires ;
- **Promouvoir l'économie circulaire** grâce à des actions concrètes.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**16 826 tonnes**  
DE DÉCHETS  
NON DANGEREUX  
produits en interne

Périmètre : Groupe ADP



**42,4%**  
DE VALORISATION MATIÈRE  
DES DÉCHETS  
NON DANGEREUX  
(objectif valorisation  
45 % en 2020)

Périmètre : plateformes parisiennes



**100%**  
DES CLIENTS  
se voient proposer  
un service de  
**COLLECTE DES  
BIODÉCHETS**

(31) La valorisation matière se définit par l'utilisation de déchets en substitution à d'autres matières ou substances, notamment par le recyclage et la valorisation organique.

### INTERNATIONAL

#### GÉRER LA RARETÉ DE LA RESSOURCE EN EAU

En Jordanie, la contrainte de stress hydrique est particulièrement forte. La plateforme d'Amman s'est donc donné pour objectif d'améliorer significativement

sa gestion de l'eau. En 2019, un **état des lieux des sources** et de la disponibilité en eau a été réalisé avec l'Université de Jordanie. Les études de ce type permettent d'élaborer

des plans d'actions : stockage et traitement des eaux de la nappe phréatique, utilisation des eaux usées pour l'irrigation des espaces verts...

## NOS ACTIONS

### Réduire notre production de déchets

Dans la hiérarchie des modes de traitement des déchets, la réduction des déchets doit primer sur toutes les actions de recyclage et de valorisation. Pour réduire le **gaspillage alimentaire**, nous avons lancé en 2019 une étude avec les commerces et restaurants concessionnaires, des restaurants interentreprises et les 6 restaurants du Groupe ADP. À Paris-Charles de Gaulle, des compacteurs permettant la pesée des déchets en direct ont été installés : ils doivent nous permettre de mieux connaître le volume et la nature des déchets produits pour instaurer le principe de pollueur-payeur.

Nous souhaitons ainsi faire du projet de terminal 4 de Paris-Charles de Gaulle un **terminal zéro déchets en exploitation**. Dans les aéroports en activité, un groupe de travail réunissant l'ensemble de nos opérateurs de commerce et de restauration est activement mobilisé autour de la gestion des déchets, notamment plastiques. Le marché de gestion des déchets des aéroports de Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly sera prochainement renouvelé, plusieurs nouveaux leviers d'action seront intégrés.

### Valoriser nos déchets

En travaillant avec nos prestataires de traitement des déchets, **nous améliorons nos process de tri et de collecte** pour atteindre, sur nos

plateformes parisiennes, le taux de 45 % de valorisation matière des déchets non dangereux internes (42,4 % en 2019) : mise en place des containers de récupération de papier, de cartouches d'imprimantes ou encore de capsules Nespresso, poubelles de tri installées en amont et en aval des postes d'inspection filtrage. Par ailleurs, les équipes des plateformes travaillent avec le prestataire de gestion des déchets et avec les entreprises clientes de nos services pour améliorer le tri à la source, notamment des biodéchets.

### Développer la filière des bio-déchets

Une première filière a été mise en place avec la **collecte des huiles**

**alimentaires** des 4 restaurants d'entreprise de Paris-Orly : ces huiles sont transformées en agro-carburants. Un dispositif similaire est en cours d'expérimentation sur la plateforme d'Izmir. Une autre filière de **traitement des bio-déchets par méthanisation** a été mise en place sur l'ensemble des sites franciliens : en 2019, 1 300 tonnes de bio-déchets ont été expédiés dans l'usine de méthanisation Bionerval. Quant aux digestats (résidus de la méthanisation), ils ont été donnés aux agriculteurs qui les utilisent en tant que fertilisants. À Amman, des réflexions sont en cours sur le compostage des biodéchets.

### S'engager pour l'économie circulaire

Nous avons mené, au cours des cinq dernières années, de nombreuses actions relevant de l'économie circulaire : collecte et recyclage de tenues de travail, de livres ou de tensaguides usagés... Pour mobiliser l'ensemble des personnels de nos plateformes, nous avons organisé en 2019 des conférences sur ce thème dans le cadre de la semaine européenne du développement durable ainsi que deux « gratifieria », une brocante gratuite, sur nos plateformes de Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle.



### PISTE 3 DE PARIS-ORLY : DEUX TIERS DES MATÉRIAUX D'ORIGINE RÉUTILISÉS

La rénovation des 4 km de la piste 3 de Paris-Orly a été un chantier colossal mené en un temps record, du 28 juillet au 2 décembre 2019. Sur les 300 000 tonnes de blocs de béton et de gravats de la piste existante, **les 2/3 des matériaux d'origine ont pu être réutilisés**. L'autre tiers a été stocké en vue de travaux futurs en Île-de-France. Une véritable usine de recyclage a été créée sur la piste : elle a permis d'éviter la circulation de 13 000 semi-remorques.

### DONNER UNE DEUXIÈME VIE À NOS UNIFORMES

En 2019, nous avons renouvelé la tenue de 3 000 personnes. Sur les 21 tonnes de vêtements collectés, 18 tonnes ont déjà été récupérées et revalorisées : 43 % ont été donnés à des associations comme la Croix Rouge ou Emmaüs, 30 % ont été transformés et valorisés pour la confection de nouveaux vêtements, 26 % ont été effilochés et utilisés comme matériaux d'isolation et 1 % seulement a été incinéré.

### INTERNATIONAL

### NOS AÉROPORTS INTERNATIONAUX ENGAGÉS DANS LE RECYCLAGE

À Maurice, la récupération sélective des bouteilles plastiques est mise en œuvre et à Santiago du Chili un plan de développement du recyclage est en cours de déploiement.



# 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

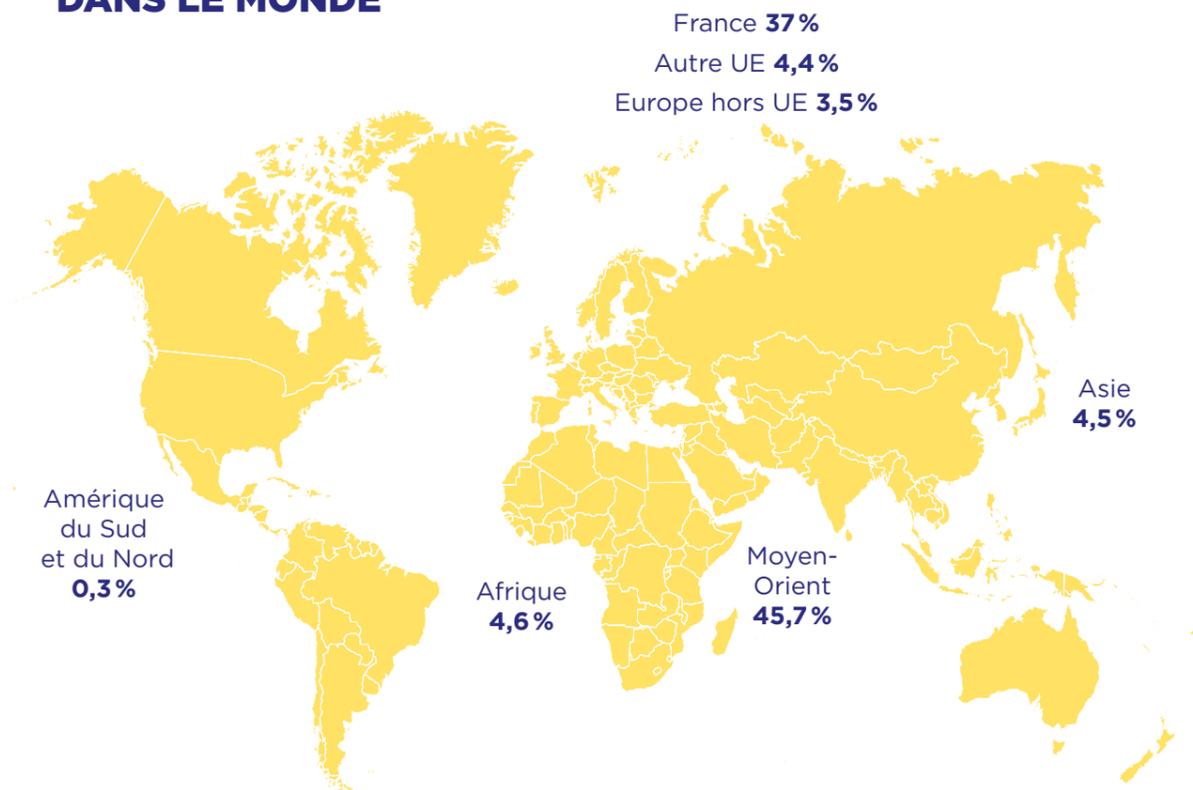
**Nos 26 122 collaborateurs** exercent des métiers variés à travers le monde : maître d'œuvre, responsable des relations territoriales, spécialiste de la sûreté aéroportuaire, architecte, technicien de maintenance, acheteur, responsable de développements immobiliers... Le fonctionnement de nos plateformes 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

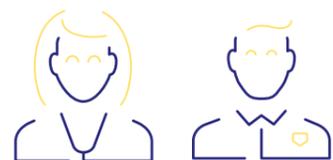
partenaires. Mais ils font tous partie de la cité aéroportuaire : ils en partagent le cadre de vie ainsi que les contraintes liées notamment aux mutations du transport aérien.

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.

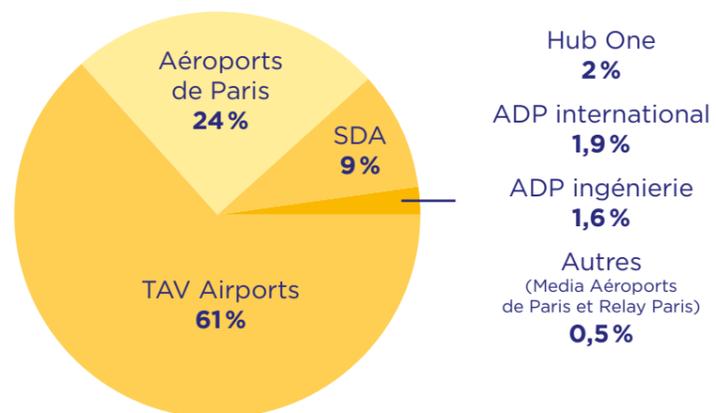
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS DANS LE MONDE



## 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 motive<sup>32</sup>. 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  
18001<sup>33</sup>**

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<sup>e</sup>**  
**AU CLASSEMENT  
HAPPYINDEX/ATWORK<sup>34</sup>**  
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 12,88<sup>35</sup> 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 Millenials<sup>36</sup>. 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

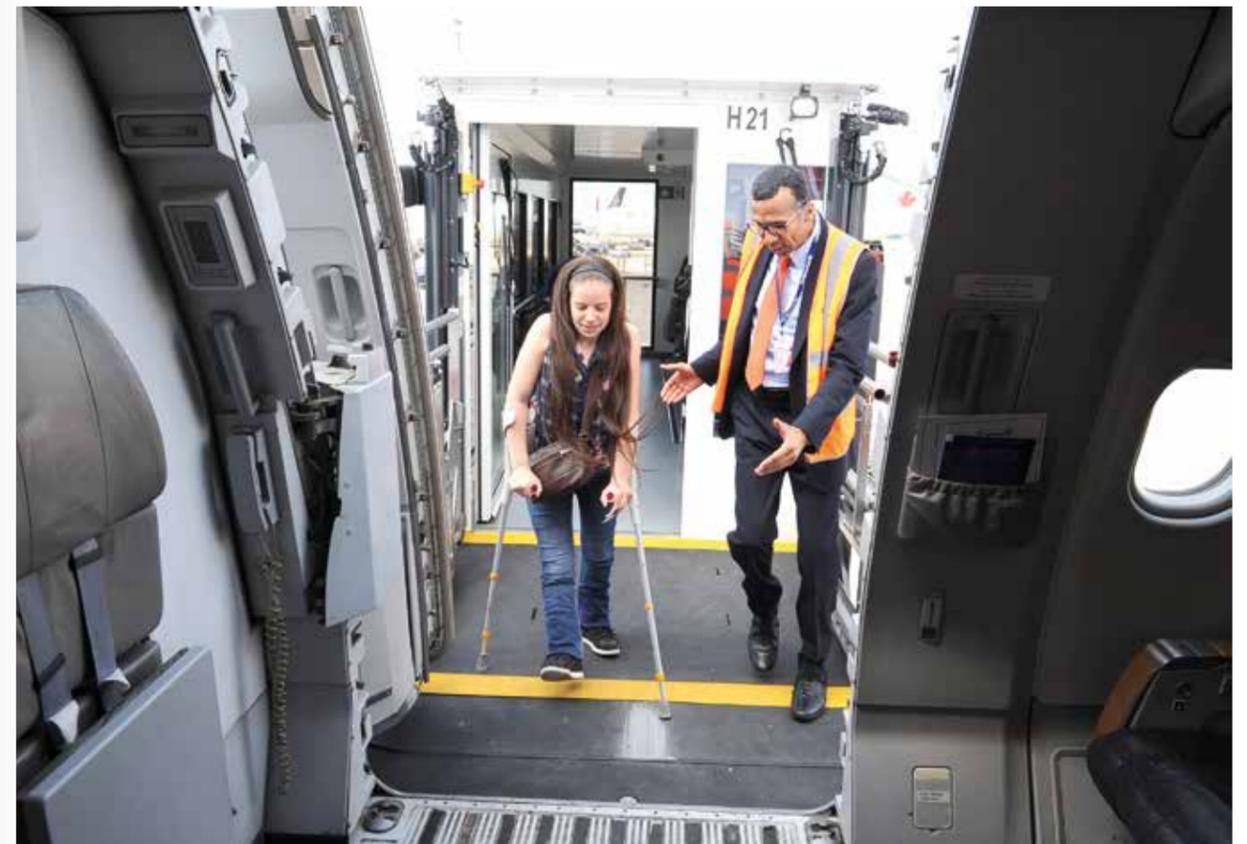
Nous voulons faire de l'expérience collaborateurs un levier majeur d'amélioration de l'expérience clients et de la qualité de services dans nos terminaux. Nous avons ainsi créé en 2019 un **Club réunissant les DRH de 25 entreprises de nos plateformes**. Ils échangent notamment autour de trois thèmes 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

**1 478**

DÉPARTS DE CDI ET CDD

dont 11% de licenciements

Périmètre : Groupe ADP hors TAV



**3,97%**

DE TURNOVER

Périmètre : ADP SA

**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 Deloitte<sup>38</sup>, 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 »**<sup>39</sup> 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](http://www2.deloitte.com)  
(39) Pour en savoir plus : [www.chartre-diversite.com](http://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<sup>40</sup>.

(40) Pour en savoir plus : [www.e2c-paris.fr](http://www.e2c-paris.fr)  
 (41) Pour en savoir plus : [www.heforshe.org](http://www.heforshe.org)  
 (42) Pour en savoir plus : [www.ellesbougent.com](http://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<sup>e</sup> 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<sup>41</sup> : campagne lancée par l'ONU pour inviter les hommes à s'engager contre les inégalités ;
- Elles bougent<sup>42</sup> : 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](http://www.asf-fr.org)  
 (44) Pour en savoir plus : [www.solidarites-nouvelles-logement.org](http://www.solidarites-nouvelles-logement.org)  
 (45) Pour en savoir plus : [www.hubschool21.com](http://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 BÉNÉFICIAIRE 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<sup>43</sup>, Solidarités nouvelles pour le logement<sup>44</sup> et Hubschool 21<sup>45</sup>. 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-Jeune<sup>46</sup> pour l'accès au logement et mise à disposition de véhicules via l'association Papa Charlie<sup>47</sup>.



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%

(46) Pour en savoir plus : [www.actionlogement.fr](http://www.actionlogement.fr)

(47) Pour en savoir plus : [entrevoisins.groupeadp.org](http://entrevoisins.groupeadp.org)

### 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<sup>e</sup> 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<sup>(48)</sup> composée de 36 membres assistés par 40 représentants « de proximité ». Mis en place suite à un accord unanime<sup>(49)</sup>, 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



# 4. OPÉRER DE FAÇON EXEMPLAIRE

## Contexte

Passagers, compagnies aériennes, sociétés de fret, prestataires d'entretien ou de sécurité, entreprises de restauration, salariés de nos plateformes, collaborateurs internes, communautés locales, etc. : nous travaillons au quotidien avec une **grande variété d'acteurs**. En tant que prestataire, aménageur, opérateur ou encore partenaire, nous leur devons d'être exemplaires en termes de **qualité, d'éthique et de compliance, d'intégration et de partage des objectifs de développement durable**.

## Notre politique générale

Cet impératif d'exemplarité, qui guide chacune de nos activités en France et à l'international, se traduit par :

- **des services de qualité**, répondant aux attentes de tous nos clients et partenaires, avec une exigence absolue de sûreté et de sécurité ;
- le strict respect des **principes d'éthique et de compliance, de lutte contre la corruption et d'anticipation des risques** ;

- **un aménagement et une gestion durables de notre patrimoine foncier et immobilier** ;

- le **partage de nos exigences environnementales, sociales et sociétales** avec nos différents partenaires et fournisseurs.

# 4.1

## CONTEXTE

Nos aéroports ont accueilli 218 millions de passagers dans le monde en 2019. Notre mission est de garantir un service de qualité à tous nos clients : les passagers, les compagnies aériennes et les entreprises de fret, les commerces et restaurants implantés dans nos aéroports et tous les locataires de notre parc immobilier. Le présent rapport porte principalement sur l'année 2019 et a été rédigé avant la crise de la Covid-19.

## OFFRIR UN SERVICE DE QUALITÉ

### NOS ENGAGEMENTS

La satisfaction des passagers est une priorité stratégique. Nous nous engageons à répondre à leurs attentes autour de deux axes principaux :

- la maîtrise du temps de parcours, avec sept promesses : facilité d'accès aux aéroports, ponctualité, information, simplicité de la correspondance, temps d'attente réduit aux contrôles et aux bagages ;
- l'expérience et la découverte : concept de « Boutique Terminal », personnalisation, attention à l'égard des plus vulnérables, hospitalité.

Nous travaillons aussi à l'amélioration de notre réputation en communiquant nos actions sur les réseaux sociaux et dans les classements internationaux référents. **Nous voulons rejoindre les meilleurs standards mondiaux** tels qu'ils sont définis par Airport Service Quality : nous visons une note ACI/ASQ de 4 sur 5 (elle était de 3,64 en 2014). **Cette exigence de qualité s'applique également vis-à-vis de nos autres clients, compagnies aériennes et locataires immobiliers. Nous nous attachons autant à la satisfaction de nos collaborateurs qu'à celle de nos clients** : nous avons lancé une démarche communautaire avec les DRH des 20 plus importantes sociétés d'accueil opérant à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle autour de « l'expérience collaborateur ».

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



## 3,85

**NIVEAU DE SATISFACTION DES PASSAGERS** pour Paris-CDG et Paris-Orly (enquête ASQ/ACI) : en hausse de 0,08 point par rapport à 2018 (meilleure progression depuis 2015)



## 87 %

**TAUX DE SATISFACTION DES COMPAGNIES** vis-à-vis du Groupe ADP en 2018 (enquête réalisée tous les 2 ans)

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



## 6

**AÉROPORTS DU GROUPE ADP** parmi les 100 meilleurs mondiaux



**CERTIFICAT DE SÉCURITÉ EUROPÉENNE**

pour les 3 plateformes franciliennes

## Classement Skytrax 2020

### PROGRÈS MARQUÉS DE PARIS AÉROPORT :

- **Paris-CDG** : 20<sup>e</sup> aéroport mondial (10 rangs gagnés par rapport à 2019 ; 75 rangs par rapport à 2014) ; dans les 10 meilleurs mondiaux pour le shopping, les Leisure Amenities, et les « Best terminaux » (2E Hall M, 4<sup>e</sup> «Best terminal», et terminal 3 «Best Low Cost airlines terminal»)
- **Paris-Orly** : 76<sup>e</sup> (63 places gagnées par rapport 2019, plus forte progression dans le monde), award « Most improved Airport »

### LE GROUPE ADP FIGURE PARMIS LES MEILLEURS AÉROPORTS DES RÉGIONS EUROPE DE L'EST, MOYEN ORIENT, AFRIQUE, INDE :

- **Delhi** :
  - Catégorie World : 50<sup>e</sup> (59<sup>e</sup> en 2019)
  - Catégorie India & Central Asia : Best Airport (1<sup>e</sup>), Best Staff (3<sup>e</sup>)
- **Hyderabad** :
  - World : 71<sup>e</sup> (66<sup>e</sup> en 2019)
  - India & Central Asia : Best Airport (4<sup>e</sup>), Best Staff (2<sup>e</sup>)
- **Medina** :
  - World : 84<sup>e</sup> (107<sup>e</sup> en 2019)
  - Middle East : Best Airport (5<sup>e</sup>), Best Staff (10<sup>e</sup>)
- **Mauritius** :
  - World : 92<sup>e</sup> (94<sup>e</sup> en 2019)
  - Africa : Best Airport (4<sup>e</sup>), Best Staff (3<sup>e</sup>)
- **Santiago** : South America, Best Airport (7<sup>e</sup>), Best Staff (9<sup>e</sup>)
- **Riga** : Eastern Europe, Best Airport (5<sup>e</sup>)
- **Tbilissi** : Eastern Europe, Best Airport (8<sup>e</sup>)
- **Skopje** : Eastern Europe, Best Airport (9<sup>e</sup>)

### NOS ACTIONS

## ENGAGER NOS PASSAGERS

Les passagers ont pu participer au financement de projets écologiques et solidaires à hauteur de 5 à 30 € : sur notre site Internet, sur notre application, ou via l'une des bornes installées à Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle.

## Garantir la sécurité et la sûreté de nos plateformes

Les aéroports de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget ont converti leur certificat français de sécurité aéroportuaire : elles détiennent désormais le certificat européen qui atteste du respect total des nouvelles exigences de sécurité définies par l'UE et l'Association européenne de sécurité aérienne (AESA).

## Co-construire la qualité avec notre communauté de voyageurs

Pour répondre le mieux possible aux attentes de nos passagers, nous avons créé en 2018 Paris Airport & You, une communauté de près de 1 000 voyageurs aujourd'hui désireux de partager leurs expériences et leurs attentes en matière d'accueil et de confort sur nos plateformes. Nous les sollicitons régulièrement pour tester de nouveaux services, afin d'améliorer l'expérience passagers.

## ACCUEILLIR LES PASSAGERS EN SITUATION DE HANDICAP

Nous proposons un **accueil et une assistance adaptés aux personnes handicapées et à mobilité réduite** (PHMR) tout au long de leur parcours, de leur arrivée dans l'aéroport jusqu'au siège de l'avion. Au plan réglementaire, les Agendas d'accessibilité programmée (Ad'Ap) de nos plateformes françaises nous permettent de planifier nos investissements pour rendre nos plateformes accessibles à tous, quel que soit le handicap. Nous avons également déployé une assistance personnalisée et des services spécifiques : banques d'enregistrement ergonomiques, fauteuils roulants en libre-service, signalétique, agents d'accueil parlant la langue des signes, etc. Pour offrir un bon niveau de qualité, de disponibilité et de réactivité, nous travaillons avec des prestataires spécialisés. Nous préparons le renouvellement du marché d'assistance de Paris-Charles de Gaulle : nous avons créé des groupes de travail avec les compagnies aériennes afin de mieux comprendre les attentes des passagers et de mettre en place des indicateurs de suivi et de performance de nos prestataires.

## INTERNATIONAL

### CHILI : UNE ASSISTANCE POUR LES HANDICAPS NON VISIBLES

80 % des handicaps ne se voient pas, mais ils compliquent aussi la vie des passagers. L'aéroport international de Santiago du Chili a élargi son dispositif PMR (Passagers à mobilité réduite) à tous les handicaps. Les passagers qui le demandent bénéficient d'une assistance adaptée à leur

problème (maladie mentale, déficience visuelle ou auditive, arthrite...). De plus, une signalétique spécifique a été mise en place et une salle « sensorielle » a été créée pour les passagers autistes. Depuis décembre 2018, plus de 500 passagers ont bénéficié de ce dispositif.

## NOS ACTIONS

### Répondre aux besoins de nos clients et partenaires

Les compagnies aériennes, les entreprises de fret ainsi que les commerces et restaurants de nos aéroports sont des clients et partenaires auxquels nous voulons accorder la même qualité de service qu'aux passagers et avec lesquels nous coopérons en continu.

- **Les compagnies aériennes :** pour suivre et tenir nos cinq engagements<sup>50</sup>, nous avons déployé un outil de concertation quotidienne avec les compagnies et la Direction de la navigation aérienne. Il améliore notamment la gestion de la disponibilité des infrastructures et concourt à la culture de la sécurité.

- **Les entreprises de fret :** l'activité Cargo est une priorité stratégique pour laquelle nous développons de nouvelles solutions immobilières qui devraient nous permettre de doubler notre capacité.

- **Les locataires dans et hors des terminaux :** en tant que bailleur, nous mettons tout en œuvre pour fournir un service de qualité à nos locataires, avec des équipes commerciales et techniques dédiées, un patrimoine rénové et des charges locatives maîtrisées, des espaces sûrs et agréables à vivre, des outils de dialogue en temps réel... Le suivi de la qualité de service est assuré par des visites sur site et une enquête annuelle de satisfaction.

- **Les commerces dans nos terminaux :** pour renforcer l'attractivité des plateformes en terme d'emploi, nous travaillons avec les entreprises concessionnaires sur des sujets tels que la symétrie des attentions, le recrutement, les parcours de carrière multi-entreprises, la culture client, l'éthique et les valeurs.

(50) 1. Améliorer la ponctualité. 2. Fluidifier les parcours clients. 3. Optimiser les correspondances. 4. Personnaliser l'accueil. 5. Accompagner leur développement.

## NOS ACTIONS

### Imaginer l'aéroport de demain

Notre **programme Innovation Hub** s'incarne aujourd'hui dans un espace de 300 m<sup>2</sup> au siège du Groupe ADP et demain dans un nouvel espace de 600m<sup>2</sup> au sein de l'aéroport Paris-Orly avec un triple objectif :

- diffuser la culture de l'innovation aux collaborateurs du groupe grâce à un showroom, un programme d'évènements (plus de 150 par an) et des formations dédiées ;
- accompagner des start-up, le milieu académique et nos collaborateurs au travers de démarches type intrapreneuriat en faisant de

nos plateformes des territoires d'expérimentation de solutions innovantes ;

- financer de jeunes sociétés innovantes grâce au fonds « ADP Invest » et à des souscriptions dans des fonds d'investissement (VC).

Cette stratégie d'innovation, facteur de transformation et de compétitivité, est au service de l'aéroport du futur, avec des process plus fluides, une relation personnalisée avec les passagers et la mise en œuvre de nouveaux services.

## INTERNATIONAL

### UN INNOVATION HUB EN TURQUIE

Le nouveau siège de TAV Airports est doté d'un « Innovation Hub » géré par sa filiale TAV Technologies : il regroupe le pôle innovation de TAV ainsi qu'un incubateur de start-up développant des solutions autour du parcours biométrique et de l'aéroport intelligent. En 2019, TAV s'est associé à Aéroports de Paris SA pour organiser les Airport

Start-up Days : à Paris-Charles de Gaulle le 15 octobre puis à Izmir-Adnan Menderes le 17 octobre, une quinzaine de start-up ont participé à un concours de Pitch inédit dans l'industrie aéroportuaire. Ces actions témoignent de l'internationalisation progressive de la démarche Innovation Hub qui va être amplifiée dans les années à venir.

## RÉINVENTER LA CITÉ AÉROPORTUAIRE

La 2<sup>e</sup> édition de notre concours mondial d'innovation Play Your Airport a porté sur la ville aéroportuaire du futur. Qu'ils soient étudiants, passagers, partenaires ou collaborateurs, les participants ont été invités à proposer des idées pour faire de Roissypôle un quartier plus attractif pour les 11 000 personnes qui y travaillent. Cette démarche d'open innovation remporte un succès croissant et fait émerger des idées plus ou moins réalistes mais toujours passionnantes : salle de spectacle, serre urbaine, piscine à vagues, annuaire augmenté... Un des projets lauréats développé par une équipe interne autour d'un incubateur culinaire à Paris-Charles de Gaulle est à l'étude. Dans la catégorie start-up, Wingzy, une application qui connecte les résidents du quartier de Roissypôle, a été déployée.

## IMAGINER L'INTÉGRATION DE VEHICULES VOLANTS DANS LE TRANSPORT URBAIN

Le Groupe ADP et le Groupe RATP, aux côtés de la Région Île-de-France et de la DGAC, ont annoncé en juin 2019 le lancement d'une étude de faisabilité pour la démonstration d'un système d'aéronefs à décollage et atterrissage vertical (VTOL) en zone urbaine pour les Jeux Olympiques 2024 à Paris.

Regroupant toutes les composantes de mobilités terrestres et aériennes, cette collaboration scelle la création d'une équipe d'experts reconnus pour développer non seulement la technologie française, mais aussi un modèle de mobilité urbaine, et être le fer de lance à l'exportation de notre approche de la ville aéroportuaire durable.

# 4.2

## CONTEXTE

Pour poursuivre sa stratégie de création de valeur et accompagner de manière sécurisée son développement à l'international, le Groupe ADP a engagé une politique de prévention et un déploiement harmonisé et progressif de ses différents dispositifs de maîtrise des risques.

## MAÎTRISER LES RISQUES ET AGIR AVEC ÉTHIQUE

### ANTICIPER ET GÉRER LES RISQUES

#### NOS ENGAGEMENTS

Notre démarche de maîtrise des risques repose sur des dispositifs de gestion des risques, de contrôle interne, d'audit, de continuité d'activité et de gestion de crise. Elle a pour objectifs de :

- renforcer la robustesse de la maîtrise des risques (y compris émergents) et des activités du groupe ;
- assurer la conformité du groupe aux lois et règlements ;
- favoriser l'atteinte des objectifs du groupe.

#### NOS ACTIONS

Pour cela, nous avons déployé un **dispositif de maîtrise des risques robuste au sein de chacune des entités que nous contrôlons en France comme à l'étranger**. Intégré à nos systèmes de management, il comprend :

- des plans de continuité d'activité,
- des exercices de crise,
- un renforcement du contrôle interne pour accompagner le développement international notamment,
- un contrôle harmonisé des processus administratifs, comptables et financiers,

- un travail de sensibilisation de l'ensemble de nos collaborateurs aux enjeux de protection des données à caractère personnel afin d'être en conformité avec le RGPD.

En 2020, le contrôle interne continuera à se déployer dans l'ensemble du groupe grâce à la mise en place de processus transverses de maîtrise des risques.

## AGIR AVEC ÉTHIQUE ET RESPONSABILITÉ

#### CONTEXTE

L'éthique et la Compliance sont des leviers de confiance pour l'ensemble de nos parties prenantes. Être exemplaire, c'est d'abord respecter des principes éthiques, s'engager dans la lutte contre la corruption et anticiper ces risques.

De ce point de vue, l'arsenal législatif français s'est considérablement renforcé ces dernières années : la loi sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin 2) vise à aligner la France sur les meilleurs standards internationaux. Quant à la loi Potier de mars 2017 sur le devoir de vigilance, elle oblige les grandes entreprises à prévenir et réparer les violations des droits humains et les dommages environnementaux engendrés non seulement par leurs activités et celles de leurs filiales, mais aussi par les activités des sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie.

#### NOS ENGAGEMENTS

Ces nouvelles dispositions réglementaires nous confortent dans nos engagements historiques en France et à l'international. Présent dans une vingtaine de pays, le groupe est d'autant plus exposé aux risques de corruption.

Les notions d'éthique et de Compliance recouvrent pour nous le **respect des lois et règlements ainsi que les valeurs du groupe**. De ce point de vue, notre plan stratégique 2016-2020 poursuit deux objectifs principaux :

- **approfondir notre programme de prévention de la corruption et des conflits d'intérêts** avec un plan de vigilance et des dispositifs de gestion des risques, de contrôle et d'audit interne ;
- **renforcer la culture « Éthique et Compliance »** au sein du groupe.

#### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**AUCUNE ALERTE** relevant de la loi Potier n'a été recensée



**79 %** DES COLLABORATEURS se disent très concernés par l'éthique<sup>51</sup>



**PLUS DE 9 000 PERSONNES** formées à l'éthique et la Compliance grâce au e-learning et plus de 500 formés en présentiel (Groupe ADP)



**MEMBRE DE TRANSPARENCY INTERNATIONAL FRANCE** et du Cercle éthique des affaires<sup>52</sup> (ADP SA)



**SIGNATAIRE DE LA CHARTE DE MOBILISATION** pour la défense de l'égalité contre le racisme<sup>53</sup>

(51) Résultats de notre Baromètre annuel sur le climat éthique interne

(52) Pour en savoir plus : [www.cercle-ethique.net](http://www.cercle-ethique.net)

(53) Pour en savoir plus : [egalitecontreracisme.fr](http://egalitecontreracisme.fr)

## NOS ACTIONS

### Renforcer la culture « Éthique et Compliance »

Notre plan d'actions « Éthique et Compliance » passe par un changement de culture qui, bien au-delà des procédures, repose sur :

- l'exemplarité du management ;
- la cartographie des risques de corruption ;
- une gouvernance dédiée, avec une direction rattachée au PDG, un comité d'éthique créé en 2019 et un réseau de référents « Éthique et Compliance » renforcé ;
- un code de conduite « Éthique et Compliance » diffusé à l'ensemble des collaborateurs et consultable à tout moment en ligne ;
- des procédures pour gérer les conflits d'intérêts, les cadeaux et invitations ;
- une charte sur le lobbying pour encadrer la représentation d'intérêts ;
- un dispositif d'alerte accessible à l'ensemble des collaborateurs du groupe et de nos fournisseurs ;
- un baromètre mesurant chaque année l'évolution de la culture en matière d'éthique et de Compliance, notamment le niveau de confiance dans le système d'alerte ;
- la sensibilisation et la formation de nos salariés, en France et à

l'international, à travers de nouveaux modules d'e-learning déployés en compléments de formations présentiels.

### Lutter contre la corruption et l'évasion fiscale

Notre stratégie de lutte contre l'évasion fiscale s'aligne sur les standards de l'OCDE qui visent à localiser et imposer les revenus là où s'exerce l'activité et à améliorer la transparence de l'information. Nous rejetons tous les investissements dans les paradis fiscaux et les pays considérés comme fiscalement non coopératifs dès lors qu'ils ne sont pas motivés par des raisons économiques réelles.

En 2019, nous avons établi une **cartographie du risque de corruption en France et à l'international** accompagnée de recommandations et d'un suivi. Nous avons sensibilisé et formé l'ensemble de notre Comex ainsi que le top management de toutes nos filiales. Le risque de corruption est également pris en compte préalablement à toute contractualisation.

## INTERNATIONAL

AIG et TAV Airports ont réalisé un état des lieux des réglementations locales sur l'ensemble des champs de la norme ISO 26000 : ils ont ainsi pu analyser leurs pratiques et identifier leurs risques dans le champ des droits de l'homme,

des relations et conditions de travail, et de l'environnement. Différents groupes de travail sont maintenant chargés de définir des actions d'amélioration.

À Madagascar, Ravinala Airport (RA) a adopté un code de bonne conduite en matière de transparence et d'éthique : il doit être appliqué par tous les collaborateurs dans un esprit de « tolérance zéro ».

En 2020, nous poursuivrons les travaux engagés dans le champ de la lutte contre la corruption et du devoir de vigilance ainsi que nos efforts **d'harmonisation internationale**. Dans toutes nos implantations à travers le monde, nous continuerons à déployer un **code éthique unique et multilingue**, assorti de feuilles de route locales en faveur de la transparence.

### Assurer la sécurité des données

Dans le cadre des multiples activités d'Aéroports de Paris SA, plus de 200 traitements de données à caractère personnel ont été portés au registre

réglementaire dans le cadre du RGPD (Règlement général sur la protection des données). Exemples : le traitement des bagages, l'aide financière à l'insonorisation des riverains, la gestion de la fidélisation des clients, la gestion de la paye des salariés, etc.

Un délégué à la protection des données a été désigné pour piloter la conformité de ces traitements. La mise en conformité du groupe au RGPD s'est poursuivie en 2019 via notamment une campagne d'information et de sensibilisation des collaborateurs aux enjeux de la protection des données à caractère personnel.



# 4.3

## CONTEXTE

Nous disposons de 6 686 ha de foncier en Ile-de-France : l'équivalent des deux tiers de la superficie de Paris. 70 % de ces terrains sont consacrés à nos activités aéronautiques : pistes, voies de circulation avion, terminaux. 19 % du foncier est destiné à des activités immobilières liées à l'activité aéroportuaire (cargo, maintenance avions, bâtiments industriels...) ou de diversification : immobilier commercial, locaux d'activités, entrepôts... Les 977 200 m<sup>2</sup> d'actifs immobiliers construits sur ces terrains et propriété du groupe sont gérés par notre foncière intégrée qui représente 6 % du chiffre d'affaire du groupe. Nous disposons de 357 ha de réserves foncières constructibles. De telles réserves foncières sont rares en région parisienne : en tant qu'aménageur, nous avons la responsabilité d'optimiser ce foncier tout en intégrant dans les territoires, en prenant en compte l'environnement et les besoins de nos locataires. Ces responsabilités s'imposent aussi à l'international.

## AMÉNAGER DES PLACES AÉROPORTUAIRES DURABLES

### NOS ENGAGEMENTS

En tant que spécialiste de la ville aéroportuaire, nous nous engageons à développer de véritables cités, avec une **réelle qualité de vie et de service** : performance environnementale, facilité d'accès, espaces paysagers, activités diversifiées, etc. En tant qu'aménageur et constructeur, nous nous engageons à penser la qualité globale et durable de nos projets et de nos actifs, aussi bien en phase de construction que tout au long de l'exploitation.

### INDICATEURS & RÉSULTATS 2019



**100 %**  
DE BÂTIMENTS NEUFS  
LABELLISÉS  
(conforme à notre objectif)



**CERTIFICATION LEED ARGENT**  
du nouveau terminal de Zagreb en 2017, du terminal domestique d'Izmir Adnan Menderes et du terminal de Liège Airport



**5**  
BÂTIMENTS CERTIFIÉS :  
notre siège social de Paris-Charles de Gaulle et l'immeuble de bureaux Baïkal (certification HQE niveau Excellent), Roissy Continental Square (certifié BREEAM In-Use, niveau Very Good), pavillon d'honneur de Paris-Orly (certification HQE niveau Excellent et certification BREEAM, niveau Good)

### NOS ACTIONS



**20 %**  
DE GAINS D'EFFICACITÉ  
ÉNERGÉTIQUE  
de nos bâtiments de diversification immobilière (hors aéroports) en 2019 par rapport à 2015



**39 %**  
PART MODALE DES  
TRANSPORTS EN COMMUN  
pour les accès des passagers à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly

### Traduire nos ambitions environnementales dans nos aménagements

Nos aménagements et nos opérations de construction et de rénovation reflètent nos ambitions environnementales, avec des standards qui vont souvent au-delà de nos obligations réglementaires :

- nous avons élaboré un **référentiel développement durable pour nos plateformes aéroportuaires** ;
- nos projets sont conçus dans une logique d'aménagement et de construction durable en vue d'obtenir des **certifications** Haute qualité environnementale (HQE®) ou BREEAM allant au-delà des obligations réglementaires de la RT2012 ;
- nous rénovons notre parc immobilier pour **optimiser ses**

**performances énergétiques et environnementales** : déploiement de prises pour véhicules électriques dans les parkings, sobriété en eau et réutilisation des eaux pluviales (cf. chapitre 2) ;

- nous avons des objectifs ambitieux en matière de **recyclage des matériaux de construction**.

### Aménager des espaces de vie

L'essence de la cité, c'est la mixité des usages et la qualité de vie. Nous sommes sensibles à la qualité des aménagements intérieurs et extérieurs de nos bâtiments, avec des espaces verts et même des jardins partagés, un mobilier urbain et des espaces communs de qualité, des commerces répondant aux aspirations des utilisateurs...



Immeuble Altaï, bâtiment certification NF, bâtiment tertiaire HQE, Roissypole à Paris-Charles de Gaulle

NOS ACTIONS

## CERTIFICATION EXPLOITATION LABEL BREEAM IN USE

Le programme immobilier Roissy Continental Square (8 bâtiments) est certifié BREEAM In Use : ce label britannique d'exploitation est accordé pour trois ans. Il évalue la qualité d'un bâtiment et ses modalités d'exploitation, mais aussi l'efficacité organisationnelle, c'est-à-dire l'impact des occupants sur les performances environnementales. Notre objectif est de progressivement déployer ce label sur l'ensemble de notre patrimoine immobilier.

## Mener des chantiers responsables

Nos chantiers de construction sont menés de façon responsable : une clause d'insertion est intégrée à nos principaux marchés de

construction et nous élaborons une charte « chantier propre » pour nos principaux projets.

## CŒUR D'ORLY - QUARTIER D'AFFAIRES DU SUD PARISIEN

Nous voulons faire de **Cœur d'Orly le quartier d'affaires de référence du sud parisien**. Connecté aux terminaux de Paris-Orly et, dès 2024, aux lignes 14 et 18 du Grand Paris Express, il réunit 70 000 m<sup>2</sup> de bureaux, 3 000 m<sup>2</sup> de commerce en pied d'immeuble, 1 900 chambres d'hôtel, une coulée verte, des jardins intérieurs et une architecture à taille humaine. Le chantier de cet éco-quartier d'affaires respecte les dernières **normes d'écoconception et d'écoconstruction** et constitue un exemple de notre approche de la ville aéroportuaire durable.



## Améliorer et diversifier les modes d'accès à nos plateformes

C'est un facteur-clé du bon fonctionnement de nos plateformes et de leur performance environnementale : la **qualité et la diversité des modalités d'accès** est une priorité pour limiter l'usage de la voiture, donc nos émissions de gaz à effet de serre. Nous travaillons notamment sur divers projets :

- À Paris-Charles de Gaulle : la mise en service de la ligne CDG Express, prévue pour 2025, permettra de rallier le centre de Paris en 20 min, avec des trains circulant toutes les 20 min entre 5 h et minuit.

Pour améliorer encore l'accessibilité de la plateforme, nous soutenons tous les projets de transports en commun, notamment la ligne 17 du Grand Paris Express, et souhaitons favoriser les réseaux de circulation active. Nous soutenons les lignes de transports en commun du Grand Paris Express qui desserviront Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle.

- À Liège Airport : nous voulons créer une ligne de navettes express vers le centre-ville desservant l'ensemble des entreprises de la plateforme.



## TERMINAL UNIQUE D'ORLY

La construction d'un bâtiment de jonction reliant les deux aéroports de Paris-Orly a donné naissance au terminal unique qui nous permet d'atteindre les meilleurs standards européens de qualité de service, de confort et d'efficacité opérationnelle. Sa construction s'est inscrite dans une **démarche HQE**, avec un chantier propre, le **test du label E+C-** (énergie positive et réduction carbone), une **clause éco-solidaire** prévoyant notamment 10 000 heures de travail en réinsertion professionnelle, **70 % des déchets de chantier recyclés** et un éclairage 100% LED. Une gare multimodale sera construite à l'horizon 2024 : elle réunira toutes les dessertes de la plateforme : les lignes de métro 14 et 18, la ligne 7 de Tramway ainsi que les lignes de bus et Orlyval.

## 4.4

## CONTEXTE

Opérer de façon exemplaire, c'est tenir compte des impacts de toutes nos activités sur l'homme et l'environnement, y compris celles que nous n'assurons pas nous-mêmes. Les fournisseurs sont des acteurs incontournables de nos plateformes. En tant que donneur d'ordre responsable, nous devons diffuser nos bonnes pratiques et faire progresser nos fournisseurs sur les thématiques RSE sur lesquelles nous nous engageons.

## ENGAGER NOS PARTENAIRES

## NOS ENGAGEMENTS

Nous souhaitons embarquer l'ensemble de nos parties prenantes, fournisseurs mais aussi partenaires et clients, dans nos objectifs de développement durable, d'éthique et de respect des droits humains : cela passe par notre **politique d'achats, mais aussi par une sensibilisation et un partage de bonnes pratiques.**

## INDICATEURS &amp; RÉSULTATS 2019



**84 %**  
DES MARCHÉS  
CONTRACTUALISÉS  
(plus de 98 % des dépenses) intègrent un critère de notation RSE (objectif 80 % en 2020)

**SIGNATAIRE DE LA CHARTE**  
Relations Fournisseurs et Achats responsables depuis 2010

**NORME ACHATS RESPONSABLES**  
ISO 20400 : niveau « probant »



**90 %**  
DES MARCHÉS  
ÉNERGIVORES  
intègrent un critère de performance énergétique (objectif 100 % en 2020)

**LABEL RELATIONS FOURNISSEURS**  
et achats responsables depuis 2014, renouvelé en 2018

**NOTATION EXTRA-FINANCIÈRE : 90/100**  
(niveau Excellence) pour la prise en compte des facteurs RSE dans le processus d'achat en 2018 (41/100 en 2017)

## NOS ACTIONS



**736 000 €**  
D'ACHATS

**À 9 FOURNISSEURS**  
du secteur protégé et adapté couverts à 88 % par des contrats pluriannuels (objectif 1 million en 2020)

## CLAUSES D'INSERTION SOCIALES

intégrées pour 5 % de la main d'œuvre travaillée à tous nos chantiers structurants (objectif 5 % en 2020)

## Engager nos fournisseurs

Notre politique d'achats s'appuie sur plusieurs dispositifs afin d'entraîner nos fournisseurs dans une dynamique d'amélioration continue :

- **la Charte RSE Fournisseurs :** tous nos fournisseurs sous contrat doivent s'engager à respecter les engagements de cette charte. Révisée en 2018, elle intègre les nouvelles obligations juridiques en matière de lutte contre la corruption et de **devoir de vigilance** ;
- notre dispositif d'alerte « Éthique et Compliance » (cf. chapitre 4.2 « Agir avec éthique et responsabilité ») est ouvert aux collaborateurs de tous nos fournisseurs, conformément à la loi sur le devoir de vigilance. Pour répondre à ces nouvelles dispositions réglementaires, un état des lieux de nos fournisseurs et des mesures correctives ont été déployés avec l'aide des directions expertes ;

- des **critères sociaux ou environnementaux sont intégrés à 84 % de nos achats**, en fonction de la nature et de l'impact des marchés concernés. Dans nos appels d'offres, ces critères représentent entre 5 et 10 % de la note attribuée aux entreprises candidates, voire 15 % sur certains marchés. La cartographie des risques Achats a été mise à jour sur les aspects sociaux et environnementaux.
- **une clause d'insertion sociale** est intégrée à tous les marchés passés dans le cadre de nos grands chantiers : nos chantiers structurants ont ainsi bénéficié de 198 632 heures d'insertion en 2019 ;
- nous travaillons également avec le secteur adapté et protégé : certains marchés sont réservés à des établissements faisant travailler des personnes handicapées.

## Engager nos partenaires

Les enjeux du développement durable, notamment les questions environnementales, ne peuvent être abordés que de façon globale. Leur poursuite nous amène à sortir du strict cadre de la relation commerciale pour engager de véritables partenariats avec les acteurs de la filière aéroportuaire et faire évoluer les pratiques collectivement et individuellement.

**Nous sensibilisons nos locataires à l'usage de nos bâtiments :** tous nos baux comportent une

**annexe environnementale** fixant des objectifs de performances énergétiques et environnementales (qualité paysagère, pollution atmosphérique, sonore et visuelle, mobilité durable, biodiversité, gestion des déchets). Nous **animons des comités verts** qui ont pour but de sensibiliser les locataires à ces enjeux et de valoriser les bonnes pratiques. En 2019, nous avons notamment travaillé sur les enjeux de la biodiversité et de la gestion des déchets et nous avons organisé diverses campagnes pédagogiques.

# ANNEXE 1

## MÉTHODOLOGIE DE REPORTING

Chaque année, nous publions nos informations de Responsabilité Sociétale d'entreprise (RSE).

**Le présent document concerne les activités du Groupe ADP du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. Il a été réalisé en respectant les recommandations de la quatrième génération des lignes directrices relatives au management et au reporting de la Global Reporting Initiative (GRI). Cette initiative internationale et multipartite vise à développer des indicateurs mondialement utilisables, rendant compte des performances économiques, sociales et environnementales des entreprises. Les lignes directrices proposent aux organisations des principes de présentation équilibrée et raisonnable de leur performance.**

### Contrôle et consolidation

La direction du développement durable et des affaires publiques du Groupe ADP réalise la consolidation des indicateurs de développement durable à partir des données transmises par les services responsables. **Compte tenu des modalités de collecte et des systèmes de fonctionnement de nos différents aéroports, le périmètre de reporting peut varier selon les indicateurs.**

### Indicateurs sociaux

Pour les indicateurs du nombre de personnes employées dans nos aéroports, le recensement s'appuie sur une étude réalisée en 2017 par le cabinet Utopies. Les indicateurs sociaux font l'objet d'un protocole de reporting social définissant le périmètre et les modalités applicables. Le périmètre des effectifs couvre Aéroports de Paris SA, les sociétés (contrôlées) du groupe et les filiales détenues à 50 % ou plus consolidées par intégration globale : ADP Ingénierie, ADP International dont AIG, Hub One, TAV Airports, SDA, Relay@ ADP et Media Aéroports de Paris. Certains indicateurs et données ne portent que sur une partie du groupe. Les indicateurs sociaux sont transmis à la direction du développement durable et des affaires publiques.

### Indicateurs environnementaux

**Pour les indicateurs environnementaux**, le Groupe ADP dispose d'un protocole de reporting précisant la définition de l'indicateur, le périmètre et la méthodologie de calcul. La périodicité des indicateurs environnementaux était jusqu'ici calée sur une année glissante d'octobre à septembre. En 2019, ces indicateurs ont été ajustés sur une année calendaire de janvier à décembre.

**Pour les indicateurs « qualité de l'air » et « émissions »**, les données sont fournies par le laboratoire d'Aéroports de Paris, accrédité Cofrac et certifié ISO 9001, sur la base de guides méthodologiques regroupant les instructions utilisées. Elles sont ensuite transmises à la direction du développement durable et des affaires publiques.

**Pour les émissions des aéronefs**, le calcul est réalisé sur la base de la méthodologie établie par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) pour le calcul des émissions du cycle LTO (Landing and Take-Off) avec des temps de roulage réels pour Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly et un temps de roulage moyen pour Paris-Le Bourget.

Pour Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly, les chiffres présentés dans le tableau des indicateurs correspondent aux mouvements d'avions commerciaux (passagers et cargo).

**Les données transport** sont collectées via les enquêtes auprès des passagers dans le cadre de l'Observatoire des passagers au départ et à l'arrivée.

### Tableau des indicateurs

Les données économiques, sociales, sociétales environnementales ainsi que la présentation des éléments généraux d'information de l'organisation sont décrites dans les pages 96 à 101. Les matrices de matérialité, la table de correspondance comprenant le sommaire GRI G4 et les éléments de la déclaration de performance extra-financière sont publiés dans le présent document et sur le site internet du Groupe ADP.

### CRITÈRES ESSENTIELS

**Le reporting a été établi selon les critères essentiels ("core") définis par la GRI G4.** Lorsqu'un thème ou un indicateur n'a pas pu être traité au niveau de détail requis, nous renvoyons à notre site internet, onglet « Groupe » ([www.parsaeroport.fr](http://www.parsaeroport.fr)) ou au document d'enregistrement universel. C'est notamment le cas pour les informations financières, la gouvernance et les risques.

## ANNEXE 2

### TABLEAU DES INDICATEURS 2019

#### Groupe ADP en chiffres – Comptes consolidés de l'année 2019

	Unité	2018 <sup>(1 et 2)</sup>	2019 <sup>(1 et 2)</sup>	REF GRI
<b>Chiffre d'affaires</b>	M€	4 007	4 700	EC1
<b>EBITDA</b>	M€	1 680	1 772	EC1
<b>ROC</b>	M€	1 123	1 094	EC1
<b>Résultat net</b>	M€	610	588	EC1

(1) Ces données prennent en compte l'intégration globale des résultats de Société de Distribution Aéroportuaire et Relay@ADP depuis avril 2019, et celle des résultats d'AIG depuis avril 2018.

(2) Le chiffre d'affaires, l'EBITDA et le résultat opérationnel consolidés du groupe ne prennent plus en compte l'activité de l'aéroport d'Istanbul Atatürk en 2018 et en 2019.

#### Données économiques

	Unité	2017	2018	2019	REF GRI
Fonds de compensation des nuisances aéroportuares (FCNA)	M€	4,57	4,57	4,57	EC8
Fondation Aéroports de Paris (montant accordé par la fondation)	M€	1	1	1	EC8
<b>Trafic aérien de passagers de Paris Aéroport</b>	million	101,5	105,3	108,1	AO1
Paris-Charles de Gaulle	million	69,5	72,2	76,2	AO1
Paris-Orly	million	32	33,1	31,9	AO1
<b>Nombre de mouvements d'avions de Paris Aéroport</b>	millier	704,7	709,9	716,5	AO2
Paris-Charles de Gaulle	millier	475,6	480,9	498,2	AO2
Paris-Orly	millier	229,1	229	218,3	AO2

#### Données sociales

	Unité	2017	2018	2019	REF GRI
<b>Effectif moyen</b>					
Aéroports de Paris SA (b)	nombre	6 435	6 349	6 295	G4-9
Filiales	nombre	17 743	19 568	19 827	G4-9
Total Groupe (a)	nombre	24 178	25 917	26 122	G4-9
<b>Emploi et insertion des travailleurs handicapés</b>					
Nombre de travailleurs handicapés	nombre	441 (b)	451 (b)	677 (a)	LA12
Moyenne d'âge (b)	an	47,4	47,6	48,2	LA12
Taux de féminisation	%	37,9 (b)	37,6 (b)	34 (a)	LA12
<b>Embauches/départs</b>					
En CDI	nombre	285 (a)	364 (a)	1 167 (e)	LA1
Embauches salariés de moins de 25 ans (b)	nombre	63	53	72	LA1
Départs tous motifs confondus	nombre	349 (a)	497 (a)	1 478 (e)	LA1
Taux de promotion	%	3,7 (b)	4,5 (b)	5 (d)	LA1
Taux de remplacement sur les emplois permanents (b)	%	2,1	3,8	4	LA1
<b>Formation</b>					
Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue (b)	%	4,2	4,38	4,36	LA9
<b>Absentéisme</b>					
Taux d'absentéisme toutes causes confondues	%	6,9 (b)	6,9 (b)	6,5 (d)	LA6
<b>Conditions d'hygiène et de sécurité</b>					
Accidents du travail	nombre	216 (b)	220 (b)	127 (d)	LA6
Accidents mortels (a)	nombre	0	0	0	LA6
Taux de fréquence accidents du travail	ratio	13,64 (b)	14,62 (b)	11,17 (d)	LA6
Taux de gravité accidents du travail	ratio	0,95 (b)	0,99 (b)	0,97 (d)	LA6

Périmètres des données sociales :

(a) Groupe ADP

(b) Aéroport de Paris SA seul

(c) Aéroport de Paris SA et tiers présents sur nos aéroports

(d) Groupe ADP hors TAV, Hub One, SDA

(e) Groupe ADP hors TAV

na = non applicable

nd = non disponible

## Données environnementales

	Unité	2017				2018				2019					REF GRI
		CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	TOTAL GROUPE	
<b>AIDE A L'INSONORISATION</b>															
Dossiers traités (3)	nombre	1 150	801	183	<b>2 134</b>	1 199	296	242	<b>1 737</b>	932	312	159	<b>1 403</b>	<b>1 403</b>	SO1
Logements ou locaux insonorisés (3)	nombre	1 893	1 069	247	<b>3 209</b>	2 137	833	272	<b>3 242</b>	2 319	473	339	<b>3 131</b>	<b>3 131</b>	SO1
Aides accordées (3)	M€	21,98	12,7	3,54	<b>38,22</b>	21,53	6,31	3,47	<b>31,31</b>	23,04	3,99	3,03	<b>30,06</b>	<b>30,06</b>	SO1
<b>QUALITÉ DE L'AIR DES AÉROPORTS</b>															
Concentration annuelle de dioxyde d'azote (NO <sub>2</sub> ) (3)	µg/m <sup>3</sup>	31	28	nd	<b>na</b>	26	26	nd	<b>na</b>	27	26	nd	<b>na</b>	<b>na</b>	EN21
Concentration annuelle en particules PM 10 (3)	µg/m <sup>3</sup>	14	24	nd	<b>na</b>	17	20	nd	<b>na</b>	16	23	nd	<b>na</b>	<b>na</b>	EN21
Concentration annuelle en particules PM 2,5 (3)	µg/m <sup>3</sup>	10	14	nd	<b>na</b>	11	12	nd	<b>na</b>	10	11	nd	<b>na</b>	<b>na</b>	EN21
Concentration annuelle d'ozone (O <sub>3</sub> ) (3)	µg/m <sup>3</sup>	39	40	nd	<b>na</b>	52	47	nd	<b>na</b>	47	54	nd	<b>na</b>	<b>na</b>	EN21
<b>ÉMISSIONS DES AÉRONEFS (méthode données réelles)</b>															
Émissions de CO <sub>2</sub> (3)	tonne	904 104	274 959	17 573	<b>1 196 636</b>	928 780	280 115	17 030	<b>1 225 925</b>	951 525	273 949	16 446	<b>1 241 920</b>	<b>nd</b>	EN17
Émissions de NOX (3)	tonne	4 470	1 238	60	<b>5 768</b>	4 601	1 261	58	<b>5 920</b>	4 734	1 224	56	<b>6 014</b>	<b>nd</b>	EN21
<b>ÉMISSIONS DES CENTRALES</b>															
Émissions de NOX (3)	tonne	33	3,5	1,4	<b>37,9</b>	27,9	4	1,4	<b>33,3</b>	27	4,3	1,4	<b>32,7</b>	<b>nd</b>	EN21
<b>CLIMAT</b>															
Émissions de CO <sub>2</sub> scope 1 (2)	tonne	38 423	7 691	2 412	<b>48 526</b>	38 159	8 482	2 407	<b>49 048</b>	39 409	7 316	2 461	<b>49 186</b>	<b>83 639</b>	EN15
Émissions de CO <sub>2</sub> scope 2 (2)	tonne	4 527	408	0	<b>4 935</b>	4 437	231	0	<b>4 668</b>	1 840	419	0	<b>2 259</b>	<b>30 176</b>	EN16
Émissions totales de CO <sub>2</sub> scopes 1 et 2 (2)	tonne	42 950	8 099	2 412	<b>53 461</b>	42 596	8 713	2 407	<b>53 716</b>	41 249	7 735	2 461	<b>51 445</b>	<b>113 815</b>	EN15 et EN16
Émissions de CO <sub>2</sub> évitées (2)	tonne	15 053	10 996	0	<b>26 049</b>	14 369	9 836	0	<b>24 205</b>	8 259	9 038	83	<b>17 380</b>	<b>18 737</b>	EN19

Périmètres des données environnementales :

(1) Périmètre interne (plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget et externe, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes et Amman Queen Alia) et externes (tiers présents sur les aéroports)

(2) Périmètre interne (plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget et externe, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes et Amman Queen Alia)

(3) Périmètre ADP SA (aéroports Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget)

## Données environnementales

	Unité	2017				2018				2019					REF GRI
		CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	CDG	ORLY	LBG	TOTAL ADP SA	TOTAL GROUPE	
<b>ÉNERGIE</b>															
Consommation totale d'énergie (1)	MWh d'énergie finale	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	601 191	210 180	33 990	<b>845 361</b>	<b>1 095 760</b>	EN3
Achat d'énergie renouvelable (1)	MWh d'énergie finale	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	330 196	106 882	21 637	<b>458 715</b>	<b>458 715</b>	EN6
Production d'énergie à partir de sources renouvelables (1)	en MWh d'énergie finale	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	45 613	26 219	664	<b>72 496</b>	<b>72 800</b>	EN3
Part de notre production locale d'énergies renouvelables dans notre consommation d'énergie interne finale (3)	%	15,7	20,4	6,8	<b>15,8</b>	15,7	19,8	7,7	<b>15,8</b>	12,10	18,80	9,80	<b>13,10</b>	<b>na</b>	EN3
Efficacité énergétique par rapport à 2015 (3)	%	1,5	4,7	6,7	<b>2,8</b>	5,4	4,8	5,2	<b>5,9</b>	8,30	12,50	17,50	<b>10,40</b>	<b>na</b>	EN6
Intensité énergétique (2)	MWh d'énergie finale / Chiffre d'affaires en M€	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	<b>158</b>	EN5
Part d'électricité verte dans les achats d'électricité (3)	%	60	60	100	<b>60</b>	65	65	100	<b>65</b>	75	65	100	<b>70</b>	<b>na</b>	EN3
<b>EAU</b>															
Total prélèvement d'eau (1)	m <sup>3</sup>	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	2 460	870	82	<b>3 412</b>	<b>4 722</b>	EN8
Consommation interne d'eau potable (3)	millier de m <sup>3</sup>	1 036	317	45	<b>1 398</b>	1060	435	19	<b>1 514</b>	1 221	366	15	<b>1 602</b>	<b>na</b>	EN8
Taux d'utilisation d'eau recyclée (1)	%	na	na	na	<b>na</b>	na	na	na	<b>na</b>	0	21	0	<b>na</b>	<b>7</b>	EN10
<b>DÉCHETS</b>															
Volume DND collectés (1)	tonne	31 770	6 715	1 299	<b>39 784</b>	37 558	6 617	1 390	<b>45 565</b>	35 839	6 453	1 149	<b>43 441</b>	<b>51 186</b>	EN23
Volume DND internes Aéroports de Paris SA (3)	tonne	10 305	5 574	380	<b>16 259</b>	11 088	5 665	294	<b>17 047</b>	11 336	5 934	324	<b>17 594</b>	<b>na</b>	EN23
Enfouis (3)	%	1,4	1,8	0,9	<b>1,5</b>	2,1	1,6	0	<b>1,9</b>	0,4	1,8	0	<b>0,9</b>	<b>na</b>	EN23
Recyclables (3)	%	31,3	32,9	83,5	<b>33,1</b>	32,7	42,5	80,8	<b>36,8</b>	33,6	50,8	78,6	<b>40,1</b>	<b>na</b>	EN23
Incinérés (3)	%	67,3	65,3	15,6	<b>65,4</b>	65,2	55,9	19,2	<b>61,3</b>	66	47,4	22,4	<b>58,9</b>	<b>na</b>	EN23
Volume des déchets industriels dangereux (DID) internes collectés (1)*	tonne	2 601	233	30	<b>2 864</b>	2 454	201	74	<b>2 729</b>	130	131	210	<b>471</b>	<b>503</b>	EN23
<b>TRANSPORTS</b>															
Part des transports en commun pour l'accès des passagers aux aéroports (3)	%	43	33	na	<b>39</b>	44	32	na	<b>40</b>	42	33	na	<b>39</b>	<b>na</b>	EN30

Périmètres des données environnementales :

(1) Périmètre interne (plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget et externe, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes et Amman Queen Alia) et externes (tiers présents sur les aéroports)

(2) Périmètre interne (plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget et externe, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes et Amman Queen Alia)

(3) Périmètre ADP SA (aéroports Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget)

(\*) Les boues/déchets d'assainissement ont été exclus.

## Présentation des éléments d'information de l'organisation selon la GRI-G4

REF GRI - G4	INTITULÉ	CHAPITRE DU DOCUMENT PRINCIPAL
G4-1	Stratégie et analyse	Animer la ville aéroportuaire - Élargir nos horizons - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain - Document d'enregistrement universel 2019 - Site internet Groupe ADP
GA-3 à GA-16	Profil de l'organisation	Animer la ville aéroportuaire - Élargir nos horizons - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain - Agir pour les femmes et les hommes de nos plateformes - Site internet Groupe ADP
GA-17 à GA-23	Aspect et périmètres pertinents identifiés	Élargir nos horizons - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain
GA-24 à GA-27	Implication des parties prenantes	Échanger avec nos parties prenantes
GA-28 à GA-33	Profil du rapport	Annexes 1 et 2
GA-34	Gouvernance	Déployer notre politique RSE Document d'enregistrement universel 2019
GA-36	Éthique et intégrité	4.2 Maîtriser les risques et agir avec Éthique Annexes 3 et 4

La description de l'approche managériale (DMA - Disclosures of Management Approach) est traitée dans les chapitres Profil et Démarche RSE (pages 4 à 25), dans la méthodologie de reporting ci-dessus (annexe 4) et sur le site internet Groupe ADP.

### Informations sociales

● **HR5 : sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents liés au travail des enfants et mesures prises pour contribuer à abolir efficacement ce type de travail.** Les principales activités d'Aéroports de Paris SA et de Hub One sont réalisées en France où le travail des enfants est interdit. Nos filiales implantées à l'étranger doivent appliquer les mêmes règles. Tout comme Aéroport de Paris SA, TAV Airports est signataire du Pacte mondial. Un état des lieux relatif à la loi Potier a été réalisé pour recenser les lois locales et les actions existantes et définir des standards au niveau du groupe.

● **HR6 : sites et fournisseurs identifiés comme présentant un risque substantiel d'incidents relatifs au travail forcé ou obligatoire et mesures prises pour contribuer à l'abolir sous toutes ses formes.** Les principales activités d'Aéroports de Paris SA et de Hub One sont réalisées en France où le travail forcé ou obligatoire est interdit. Tout comme Aéroport de Paris SA, TAV Airports est signataire du Pacte mondial. Un état des lieux relatif à la loi Potier a été réalisé pour recenser les lois locales et les actions existantes et définir des standards au niveau du groupe.

● **LA7 : salariés exposés directement et fréquemment à des maladies liées à leur activité.** Conformément à la réglementation française, Aéroports de Paris SA réalise des visites médicales dont la périodicité est définie en fonction des activités réalisées par les salariés.

● **LA16 : nombre de griefs concernant les pratiques en matière d'emploi, déposés, examinés et réglés via des mécanismes officiels de règlement des griefs.** Les demandes transmises par les délégués du personnel sont traitées lors d'une réunion mensuelle entre la direction d'Aéroports de Paris SA et les représentants des salariés.

### Informations environnementales

- **EN12 : description des impacts substantiels des activités, produits et services sur la biodiversité des aires protégées** ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées. Les activités, produits et services d'Aéroports de Paris SA n'engendrent aucun impact substantiel sur la biodiversité des aires protégées ou des zones riches en biodiversité en dehors de ces aires protégées.
- **EN29 : montant des amendes substantielles et nombre total de sanctions non pécuniaires pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement.** En 2019, aucune sanction de quelque nature que ce soit n'a été infligée à Aéroports de Paris SA pour non-respect des législations et réglementations en matière d'environnement.

### Informations sociétales

- **EC6 : proportion des cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels.** Aucun cadre dirigeant d'Aéroports de Paris SA ne possède un contrat local. Tous nos contrats sont basés en France.
- **HR2 : nombre total d'heures de formation des salariés aux politiques ou procédures relatives aux droits de l'homme applicables dans leur activité y compris le pourcentage de salariés formés.** La formation aux droits de l'homme est intégrée dans certaines formations générales au niveau d'Aéroports de Paris SA. Il n'y a pas de suivi du nombre d'heures consacrées aux sujets des droits de l'homme.
- **HR7 : pourcentage d'agents de sécurité formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de l'homme**

**applicables dans leur activité.** La contractualisation avec des prestataires de sécurité agissant pour le compte d'Aéroports de Paris SA oblige les prestataires au respect des textes européens et des guides de bonnes pratiques relatifs au droit des personnes lors des opérations de contrôle. Les prestataires signent une charte RSE dans laquelle il y a une section relative aux droits de l'homme. Cette charte est en cours de duplication sur certaines filiales à l'étranger.

● **HR9 : nombre total et pourcentage de sites qui ont fait l'objet d'examens relatifs aux droits de l'homme ou d'évaluation des impacts.** À ce jour, aucun site n'a fait l'objet d'une vérification externe relative aux droits de l'homme. Un état des lieux relatif à la loi Potier a été réalisé pour recenser les lois locales et les actions existantes.

### Informations clients

- **PR8 : nombre total de plaintes fondées pour atteinte à la vie privée et pour perte de données des clients.** En 2019, aucune plainte n'a été transmise pour atteinte à la vie privée et pour perte de données des clients.

# ANNEXE 3

## CONFORMITÉ AUX CONVENTIONS INTERNATIONALES DE L'ONU ET L'OIT

L'engagement en faveur des principes de l'OIT et du Pacte mondial se concrétise par les actions engagées dans ces domaines et décrites dans le tableau suivant.

PRINCIPES DU PACTE MONDIAL ET DE L'OIT	ACTIONS ENGAGÉES
<b>Droits de l'homme</b>	
<b>1.</b> Soutenir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans la sphère d'influence du groupe	Code de conduite Groupe ADP, charte RSE, charte RSE fournisseurs intégrée dans les process achats (envoyée pour signature aux candidats aux procédures de passation des marchés lancées par Aéroports de Paris)
<b>2.</b> S'assurer que les sociétés du groupe ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme	Code de conduite Aéroports de Paris et plan de vigilance en cours de formalisation notamment en collaboration avec nos filiales sur le périmètre international
	Aéroports de Paris veille au respect de la conformité de ses fournisseurs aux dispositions sur le travail illégal en recueillant de leur part les documents légaux attestant qu'ils sont en règle au regard de la législation fiscale, sociale et de la déclaration des travailleurs étrangers
	Dans le cadre des procédures de passation des marchés, les démarches RSE des candidats, et notamment les pratiques déclarées en matière de respect des droits humains, sont prises en compte
	Des audits sociaux (respect des règles du droit du travail) sont réalisés sur certains segments d'achats
	La direction des Achats s'intègre dans le processus de mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance sur le volet fournisseurs et sous-traitants
<b>Normes du travail / Principes de L'OIT</b>	
<b>3.</b> Faire respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives	Instances représentatives du personnel, dispositif de droit individuel à la formation syndicale et signature d'accords sur le droit syndical
<b>4.</b> Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Intégration de critères RSE dans la sélection des fournisseurs/sous-traitants. Au titre des pièces contractuelles des marchés figurent la charte RSE fournisseurs et les cahiers des clauses administratives générales d'Aéroports de Paris qui prévoient l'application par les fournisseurs et prestataires des règles nationales de protection de la main-d'œuvre et le respect des conventions de l'OIT
<b>5.</b> Assurer l'abolition effective du travail des enfants	En acceptant de répondre aux appels d'offres les candidats s'engagent à appliquer la charte RSE fournisseurs, en particulier ses exigences en matière d'abolition du travail des enfants
<b>6.</b> Éliminer la discrimination dans le travail et les professions	Engagement du Groupe ADP en faveur de la lutte contre les discriminations à travers la signature de quatre accords : l'emploi des personnes en situation de handicap (2016-2018), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2017-2019), la diversité (2017-2019), les dispositions « jeunes » et « seniors » de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (2016-2018)

<b>Respect de l'environnement</b>	
<b>7.</b> Soutenir une approche préventive des défis environnementaux	Politique environnementale d'Aéroports de Paris
<b>8.</b> Prendre des initiatives pour promouvoir une responsabilité environnementale plus grande	Réalisation d'un programme de formation et sensibilisation à l'environnement pour l'ensemble du personnel d'Aéroports de Paris
<b>9.</b> Encourager l'essor et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Veille technologique et innovation (énergies renouvelables) d'Aéroports de Paris
<b>Lutte contre la corruption</b>	
<b>10.</b> Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Signataire de la déclaration en faveur du lobbying responsable de Transparency International France
	Audit en 2018 sur la prévention de la fraude 2015-2017 pour Aéroports de Paris
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'une direction Éthique et Compliance directement rattachée au président-directeur général, chargée du pilotage transversal de l'éthique et de la compliance avec la direction Juridique et des Assurances pour Aéroports de Paris et ses filiales</li> <li>Mise en place d'un plan d'actions Éthique et Compliance validé en comité exécutif et présenté en conseil d'administration ainsi qu'à son comité d'audit et des risques</li> <li>Lettre d'engagement des membres du comité exécutif et des directeurs généraux de TAV Airports et AIG</li> <li>Mise en place d'une plate-forme d'alerte accessible à tous les collaborateurs du Groupe ADP et à ceux de ses fournisseurs</li> <li>Révision du code de déontologie annexé au règlement intérieur d'Aéroports de Paris</li> </ul>

## ANNEXE 4 INDICES ET CLASSEMENTS

Nous sommes présents dans plusieurs indices d'investissement socialement responsable (ISR).



### Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

Depuis septembre 2015 nous sommes présents dans l'indice DJSI, qui est l'indice ISR de référence. Cet indice nous classe parmi les meilleures entreprises européennes dans trois domaines : économique, environnemental et social. Analysée depuis 2013, notre performance est ainsi passée d'une note de 65 points à une note de 70 points pour 2018 et 66 pour 2019<sup>1</sup>.



### Ethibel Sustainability Index (ESI) Europe

Nous sommes présents dans cet indice depuis 2009 et dans le registre d'investissement Ethibel Sustainability Index Excellence Europe depuis 2013. L'indice Ethibel Sustainability Index (ESI) Europe recense 200 entreprises leaders en matière de RSE. Il est fondé sur des critères éthiques et de durabilité.



### MSCI World ESG et MSCI World SRI

Nous avons reçu la note AA en 2017 et A en 2019. Nous sommes présents dans les indices MSCI World ESG indexes et MSCI World SRI indexes depuis 2012<sup>1</sup>.



### Stoxx® Global ESG Leaders

Nous sommes présents dans l'indice Stoxx® Global ESG Leaders qui classe les entreprises internationales leaders en matière d'environnement, de politique sociale et de gouvernance. Stoxx fournit des indices financiers ou extra financiers (RSE, maîtrise des risques) aux investisseurs et aux entreprises européennes et internationales et s'appuie sur les données de Sustainalytics.



### Sustainalytics

Sustainalytics, leader mondial de l'appréciation RSE, nous classe en 2018 parmi le top 3 des groupes gérant des infrastructures de transport dans le secteur du développement durable et de la responsabilité sociétale.



### Euronext Vigeo

Depuis 2012, nous figurons dans les indices Euronext Vigeo Europe 120 et Euronext Vigeo Eurozone 120. Ils distinguent, parmi les entreprises appartenant à l'indice Stoxx® 1800, celles qui démontrent les meilleures performances RSE. Le chiffre désigne le nombre d'entreprises sélectionnées.



### Oekom Prime Global Challenge Index

Depuis 2014 nous obtenons le classement Prime avec la note C+. Nous figurons parmi les leaders dans notre industrie et satisfaisons aux exigences minimales dans notre secteur. L'agence de notation extrafinancière Oekom gère le classement de l'indice Prime Global Challenge Index.



### FTSE4 Good

Nous sommes présents dans les indices FTSE4Good Global Index et FTSE4Good Europe Index depuis juillet 2015. Ces indices ISR de la famille des indices anglais FTSE regroupent des entreprises cotées jugées éthiques et responsables.

(1) La baisse de notre notation par rapport aux années précédentes s'explique notamment par l'évolution du périmètre de nos activités, qui englobe désormais l'international avec des niveaux de maturité différents.

## ANNEXE 5 GLOSSAIRE

### A

ACA : Airport Carbon Accreditation  
 ACI : Airports Council International  
 Ad'Ap : Agenda d'accessibilité programmée  
 ADP : Aéroports de Paris  
 AESA : Association Européenne de Sécurité Aérienne  
 AIG : Airport International Group  
 ANIMA : Aviation Noise Impact Management through Novel Approaches (projet sur la réduction du bruit autour des aéroports par des approches innovantes)  
 APU : Auxiliary Power Unit (moteur auxiliaire de puissance)  
 ARS : Agence Régionale de Santé  
 ASQ/ACI : Airport Service Quality/Airports Council International

### B

BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method (méthode d'évaluation environnementale des bâtiments)  
 BTP : Bâtiments et Travaux publics

### C

CA : Conseil d'Administration  
 CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
 CCAR : Commission Consultative d'Aide aux Riverains  
 CCE : Commission Consultative de l'Environnement  
 CDD : Contrat à Durée Déterminée  
 CDI : Contrat à Durée Indéterminée  
 CDG : aéroport Paris-Charles de Gaulle  
 CDM : Collaborative Decision Making  
 CDP : Carbon Disclosure Project (organisation internationale de reporting d'émissions de gaz à effet de serre)  
 CESU : Chèque Emploi Service Universel  
 CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (syndicat français de salariés)  
 CGT : Confédération Générale du Travail  
 CLQ : Comités Locaux de Qualité  
 CNDP : Commission Nationale du Débat Public  
 CO<sub>2</sub> : Dioxyde de carbone (gaz à effet de serre)  
 COA : Comité d'Organisation Aéroportuaire  
 COMEX : Comité Exécutif  
 CORAC : Conseil pour la Recherche Aéronautique Civile  
 COP15 : 15<sup>e</sup> Conférences des Parties (thématique de la biodiversité)  
 CSAE : Chambre Syndicale des Assistants en Escalier  
 CSE : Comité Social et Économique  
 CV : Curriculum Vitae

### D

Défenseur des droits : Institution de l'État qui réunit le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et la Commission Nationale de Déontologie et de Sécurité (CNDS)  
 Dédos : Dispositif d'Éducation Musicale et Orchestrale à Vocation Sociale  
 DGAC : Direction Générale de l'Aviation civile  
 DJSI : Dow Jones Sustainability Index (indice récompensant les entreprises les plus performantes en termes environnemental, social et économique)  
 DND : Déchets Non Dangereux

**E**

EBITDA : Bénéfices avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement (proche de l'excédent brut d'exploitation)

ENR : Énergies Renouvelables

ETI : Entreprise de Taille Intermédiaire

ETP : Équivalent Temps Plein

ERC : « Éviter, Réduire, Compenser » (principe de développement durable visant à la nullité des impacts environnementaux d'aménagements)

ESI : Ethibel Sustainability Index (indice d'investissement responsable)

ESG : Environmental, Social and Corporate Governance (en français : environnement, ressources humaines, gouvernement d'entreprise)

**F**

FCDAP : Fonds de Dotation de la Communauté Aéroportuaire de Paris

FO : Force Ouvrière

Forem : Office Wallon de Formation Professionnelle et de l'Emploi

**G**

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Graduate Program : Programme développé par l'entreprise pour attirer les jeunes diplômés

GRI : Global Reporting Initiative (mission de développement de directives applicables en matière de développement durable pour des organisation gouvernementales ou non)

**H**

ha : hectare (unité de mesure de superficie)

Halde : Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

HQE : Haute Qualité Environnementale (label environnemental en matière de bâtiments)

Hub : Plateforme de correspondances

**I**

IPBES : Plateforme Intergouvernementale sur la Biodiversité et les Services Écosystémiques

ISO : International Organization for Standardization (Organisation internationale de normalisation)

ISR : Investissement Socialement Responsable (en anglais : SRI)

**K**

kWh : Kilowattheure (unité d'énergie)

KADIGER : Association des Femmes Entrepreneuses de Turquie

**L**

LED : Diode Électroluminescente

**M**

Matérialité : Traduction de l'anglais "materiality", employé dans le sens de « pertinence »

MWh : Mégawattheure (unité d'énergie)

MEDD : Maison de l'Environnement et du Développement Durable

MSCI : Entreprise de services financiers, publiant notamment des indices boursiers

**N**

NO<sub>2</sub> : Dioxyde d'Azote

NO : Monoxyde d'Azote

**O**

O<sub>3</sub> : Ozone

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

OACI : Organisation de l'Aviation Civile Internationale

ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU

OHSAS : Occupational Health and Safety Assessment Series (normes pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail)

OIT : Organisation Internationale du Travail

OMA : Fondation OMA pour les enfants victimes d'abus sexuels

OMS : Organisation Mondiale de la Santé

ONG : Organisation Non Gouvernementale

ONU : Organisation des Nations Unies

**P**

PaQte : le Pacte avec les Quartiers pour toutes les entreprises (initiative du ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, initié en 2018)

PDG : Président Directeur Général

PEB : Plan d'Exposition au Bruit

PGS : Plan de Gène Sonore

PHMR : Personne Handicapée et à Mobilité Réduite

PM<sub>2,5</sub> : Particule fine en suspension

PME : Plan de Mobilité Entreprise / ou Petites et Moyennes Entreprises

PMR : Passagers à Mobilité Réduite

PPA : Projet Partenarial d'Aménagement / ou Power Purchase Agreement (vente directe d'électricité)

**Q**

QPV : Quartier Prioritaire de la Ville

**R**

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RH : Ressources Humaines

RSE : Responsabilité Sociétale d'Entreprise

**S**

SA : Société Anonyme

SBF 120 : Indice boursier – Société des Bourses Françaises

SCIEGE : Société Consulaire d'Implantation d'Entreprises et de Gestion des Entrepôts

SDA : Société de Distribution Aéroportuaire

SESAR : Single European Sky Air Traffic Management Research (Programme pour moderniser la gestion du trafic aérien européen – volet technologique de la construction du Ciel Unique Européen)

SRI : voir ISR

**T**

TAV Airports : groupe aéroportuaire turc

TPE : Très Petite Entreprise

**U**

UE : Union Européenne

UNFCCC : Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques

**V**

VITRAIL : Visualisation des TRajectoires des Avions et des Informations en Ligne (logiciel permettant la représentation du trafic aérien en Ile de France et de mesures de bruits associées)

**W**

Wtech : Women in Technology Association

**Groupe ADP**

1 rue de France  
93290 Tremblay-en-France

Tél. : (33)01 43 35 70 00  
3950\*

[www.groupeadp.fr](http://www.groupeadp.fr)

Aéroports de Paris — 1 rue de France 93290 Tremblay-en-France  
Société anonyme au capital de 296 881 806 euros  
Siren 552 016 628 - RCS Paris

**Conception et réalisation** : Utopies avec Groupe ADP

**Conception graphique et maquette** : PatteBlanche

**Crédits Photos** : Couverture : (1) Alain Leduc / Groupe ADP, (2) Cyril Fussien / Groupe ADP, (3) Agence WTTJ / Groupe ADP, (4) Alain Leduc / Groupe ADP, - p.04 : Stéphane de Bourgies / Groupe ADP - p.05 : Groupe ADP - p.07 : Zoo Studio / Aéroports de Paris SA - p.14 : Zoo Studio / Groupe ADP - p.16 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p.19 : Groupe ADP - p.20 : Alain Leduc / Groupe ADP - p.23 : Zoo Studio / Groupe ADP - p.27 : Groupe ADP - p.30 : Agence WTTJ / Groupe ADP - p.32 : Agence WTTJ / Groupe ADP - p.35 : Association Coup de Pouce - p.36 : Fondation Béatrice Schonberg - p.38 : Emile Luider / La Company / Groupe ADP - p.43 : Zoo Studio / Groupe ADP - p.44 : Sebastien Aubry / Aéroports de Paris SA - p.47 : Zoo Studio / Groupe ADP - p.49 : Bruno Pellarin / Groupe ADP - p.51 : Jean-Pierre Gaborit / Aéroports de Paris SA - p.52 : Alain Leduc / Groupe ADP - p.56 : Sebastien Aubry / Aéroports de Paris SA - p.58 : Groupe ADP - p.61 : Costanza Canali / Groupe ADP - p.63 : Groupe ADP - p.64 : Jean-Pierre Gaborit / Groupe ADP - p.65 : Zoo Studio / Groupe ADP - p.67 : Jean-Pierre Gaborit / Groupe ADP - p.69 : Groupe ADP - p.72 : Jean-Pierre Gaborit / Aéroports de Paris SA - p.74 : Jean-Pierre Gaborit / Groupe ADP - p.76 : Agence WTTJ / Groupe ADP - p.78 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p.87 : Agence WTTJ / Groupe ADP - p.89 : Jean-Marc Jouanneaux / Groupe ADP - p.90 : Renaud Guegand / Groupe ADP - p.91 : Zoo Studio / Groupe ADP

\* 0,34 TTC/minute depuis un poste en France métropolitaine,  
surcoût éventuel lié à votre opérateur non compris.



[groupeadp.fr](http://groupeadp.fr)

1 rue de France  
93290 Tremblay-en-France