



Accueillir demain



RAPPORT RSE
2020

SOMMAIRE

Édito	5
Pour une ville aéroportuaire ouverte et accueillante.....	6
Un groupe international	8
Une stratégie construite avec nos parties prenantes	10
Relever les défis d'aujourd'hui et de demain.....	12
De nos engagements RSE à la définition de notre raison d'être	12
Rester la référence aéroportuaire en matière de RSE.....	13
Diffuser notre stratégie RSE dans l'ensemble du Groupe	15

1

Accélérer la transition environnementale 16

1.1 Réduire l'empreinte climatique de nos plateformes et du secteur	18
1.2 Améliorer la qualité de l'air	24
1.3 Protéger la biodiversité.....	26
1.4 Préserver les ressources naturelles.....	30

2

Partager avec les territoires la valeur créée par l'activité aéroportuaire 34

2.1 Préparer l'avenir ensemble.....	36
2.2 Améliorer le cadre de vie des riverains	42
2.3 S'engager au bénéfice des populations locales.....	44

3

Agir pour les femmes et les hommes de nos plateformes 50

3.1 Développer la qualité de vie au travail.....	54
3.2 Renouveler le dialogue social.....	57
3.3 Accompagner la transformation de nos métiers	59
3.4 Être une entreprise attractive et inclusive	63

4

Opérer de façon exemplaire 68

4.1 Offrir les meilleurs standards d'hospitalité et de service.....	70
4.2 Engager tout l'écosystème aéroportuaire	76

ANNEXES 79

Annexe 1 : Tableau des indicateurs 2020	80
Annexe 2 : Méthodologie de Reporting.....	84
Annexe 3 : Glossaire	86



ÉDITO

REGARDS
CROISÉS SUR
LE MONDE
D'APRÈS

Augustin de Romanet
Président-directeur général



Amélie Lummaux
Directrice du développement durable et des affaires publiques



Augustin de Romanet — *La crise du Covid-19 a changé le monde. Plus rien ne sera comme avant : l'industrie du transport aérien, les attentes des voyageurs, l'exigence d'engagement des entreprises et le regard porté sur les enjeux du développement durable ont été profondément transformés. Durant toute l'année 2020, nous avons su faire preuve de solidarité, d'une agilité et d'une résilience qui nous permettent aujourd'hui de nous projeter vers demain. Nous repensons notre modèle industriel, en veillant à impliquer l'ensemble de l'écosystème aéroportuaire dans cette nouvelle stratégie : nos collaborateurs, nos partenaires et nos territoires.*

Amélie Lummaux — *La crise nous oblige à amplifier encore notre feuille de route RSE ! Nous y voyons l'occasion d'accélérer les changements, avec notre nouvelle raison d'être pour boussole. Nous travaillons désormais à préciser nos ambitions, partagées par l'ensemble du Groupe :*

la charte Airports for Trust, signée et portée par 23 de nos plateformes à travers le monde, marque une étape importante dans notre stratégie d'intégration internationale et de co-construction de nos ambitions environnementales et sociétales. Une première étape vers une stratégie RSE intégrée à l'échelle du Groupe, qui s'empare notamment de toutes les urgences environnementales, à commencer par le climat et la biodiversité. Deux enjeux majeurs sur lesquels nous avons réaffirmé et étendu nos engagements en 2020.

A. de R. — *Le volet sociétal de notre démarche RSE est tout aussi important alors même que la crise économique et sociale s'annonce très profonde. Avec la communauté aéroportuaire, nous voulons faire de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de l'animation économique de nos territoires une priorité. Il s'agit notamment de réduire leur dépendance à l'égard des aéroports, d'accompagner la*

diversification de leurs activités et compétences et de stimuler la croissance des secteurs porteurs. Nous réaffirmons également notre engagement envers les populations locales : nous continuerons et étendrons notre action en faveur de l'éducation, la formation, la lutte contre l'illettrisme et notre solidarité envers les plus fragiles tant en France qu'à l'international.

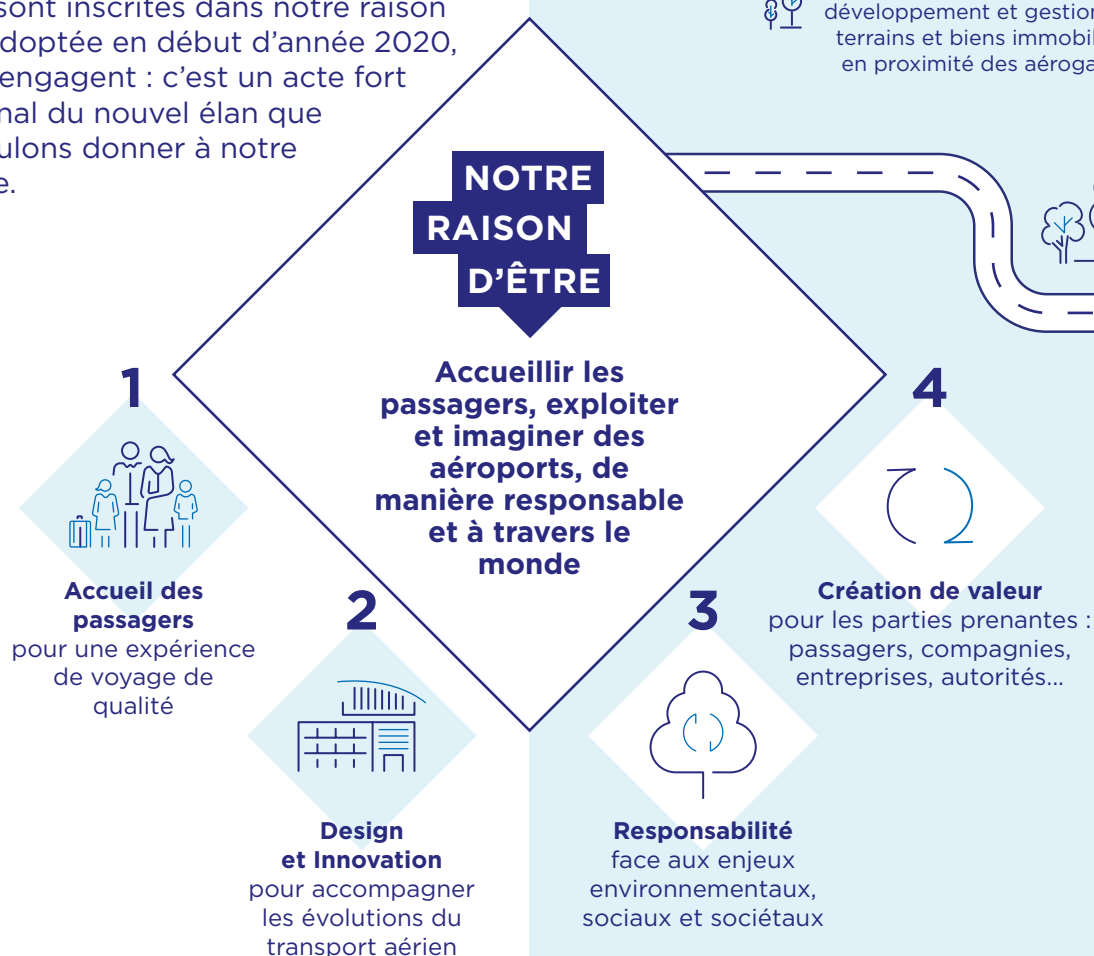
A. L. — *De tels changements ne sont possibles que dans le dialogue et la concertation. Nous allons donc développer de nouveaux outils de dialogue et d'échanges avec l'ensemble de nos parties prenantes et dynamiser les outils existants.*

A. de R. — *Nous reviendrons à des jours meilleurs, n'en doutons pas : préparons-nous à les accueillir en acceptant l'idée que le monde va se transformer. L'envie de voyager sera toujours là, mais elle sera différente : plus engagée et plus responsable. Intégrer ce nouveau paradigme est un formidable défi pour les années à venir.*



Pour une ville aéroportuaire ouverte et accueillante

Nous concevons nos plateformes comme de véritables communautés, allant bien au-delà des seules activités aéroportuaires. Nous les voulons à la fois ouvertes sur le monde et sur leur territoire, conçues et gérées de manière responsable. Ces valeurs sont inscrites dans notre raison d'être, adoptée en début d'année 2020, et nous engagent : c'est un acte fort et le signal du nouvel élan que nous voulons donner à notre stratégie.



Aménagement et gestion d'actifs immobiliers autour des aéroports

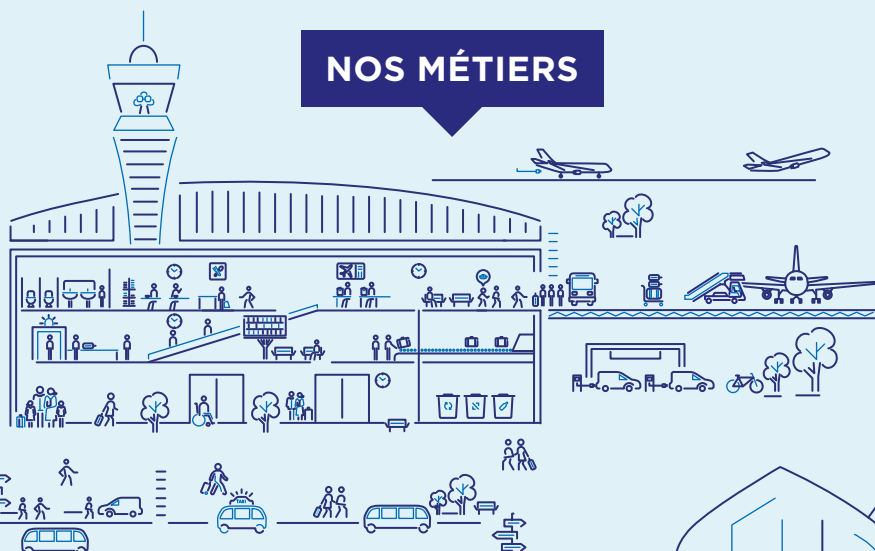
Aménagement, conception, développement et gestion des terrains et biens immobiliers en proximité des aéroports



NOS MÉTIERS

Commerces et services

Via Relay@ADP,
Media ADP et Epigo



Exploitation et maintenance aéroportuaire

Entretien des infrastructures, approvisionnement en énergie et télécoms, gestion des déchets, information et accueil des passagers, sécurité aéroportuaire

Fonctions supports

Finances, contrôle de gestion, juridique, ressources humaines, communication, informatique

Développement et conception d'installations aéroportuaires

Conception, management et ingénierie de plateformes aéroportuaires partout dans le monde

NOS IMPACTS



Partenaires économiques

- 2 137 M€ chiffre d'affaires
- 168 M€ EBITDA
- 800 M€ prestations de services
- 69,3 M€ distribués aux actionnaires pour l'exercice 2019, 0€ pour l'exercice 2020
- 96,3 millions de passagers
- 147 compagnies aériennes pour Aéroports de Paris



Collaborateurs

- 24 447 collaborateurs
- 33,3% de femmes
- 27% de femmes au COMEX vs. 8% en 2019 (ADP SA)
- 7,2% de travailleurs handicapés (ADP SA)
- 11,1M€ dépensés pour la formation professionnelle
- 72% de salariés formés
- 3 977 € rémunération moyenne mensuelle brute



Territoires et riverains

- 27 aéroports connectant les territoires
- Dotations accordées par nos fondations : 1,5 M€ ADP, 100 K€ AIG
- Solidarité de crise avec les territoires
- Collaboration avec les acteurs locaux pour atténuer les impacts de la crise et préparer la reprise
- Lutte contre l'illettrisme et le décrochage scolaire
- Soutien aux associations locales
- Limitation des nuisances pour les riverains



Environnement

- 23 aéroports investis dans une démarche de neutralité carbone 2030
- 28,4% d'efficacité énergétique
- 800 espèces végétales et animales recensées sur les plateformes parisiennes depuis 2015
- 35% des passagers accédant aux aéroports en transports en commun
- 31% de déchets non dangereux valorisés (ADP SA)
- 14 plateformes certifiées ISO 14001

Un groupe international

Comme son nom le rappelle, Aéroports de Paris est né à Paris en 1945 pour créer et développer les plateformes de Paris-Le Bourget, Paris-Orly puis Paris-Charles de Gaulle. Aujourd'hui, le Groupe ADP s'est imposé comme le leader mondial de la gestion aéroportuaire et un acteur majeur de la conception et de la construction de projets complexes. Le Groupe s'est développé à l'international par le biais de prises de participation, de contrats de concession et de contrats de gestion aéroportuaire.

Il exploite aujourd'hui 27 aéroports dans 15 pays :

- les 3 aéroports parisiens, 10 aérodromes et un héliport franciliens gérés par Aéroports de Paris ;
- les 13 aéroports gérés par TAV Airports, détenu à 46,38 % par le Groupe ADP ;
- les 3 aéroports gérés par GMR Airports, détenu à 49 % par le Groupe ADP ;
- 8 aéroports dans lesquels ADP International, filiale à 100 % d'Aéroports de Paris, détient des participations.

Le Groupe est aussi constitué de 2 filiales détenues à 100 % par Aéroports de Paris : Hub One et ADP Ingénierie.

L'intégration du Groupe s'est accélérée en 2020, avec l'élaboration d'engagements RSE communs via la Charte Airport for Trust et la définition de la raison d'être qui a été adoptée par le Groupe.



ASIE DU SUD

De nouvelles implantations en Inde et aux Philippines

En février 2020, ADP a pris une participation de 49 % dans le groupe indien GMR Airports : avec un portefeuille de 7 plateformes, c'est un acteur de premier plan dans une région en plein essor. GMR exploite les aéroports internationaux de Delhi et Hyderabad en Inde et de Mactan Cebu aux Philippines, qui ont accueilli 102 millions de passagers en 2019. Il possède trois autres aéroports : deux en Inde (Goa et Boghapuram) et un en Grèce (Héraklion).

27 AÉROPORTS DANS 15 PAYS

- ◆ Groupe ADP
- ◆ TAV Airports
- ◆ Groupe ADP + TAV Airports
- ◆ GMR Airports
- ◆ Schiphol



1^{er}
gestionnaire
d'aéroports
au monde



27
aéroports
gérés dans 15 pays



96,3
millions
de passagers
accueillis en 2020
(en baisse de 60,4%)

Une stratégie construite avec nos parties prenantes

Au fil des années, le Groupe ADP a fait évoluer sa gouvernance et son organisation pour devenir un groupe véritablement international tout en restant à l'écoute de l'ensemble de ses parties prenantes.

Cet équilibre entre l'intégration internationale et l'ancrage local guide notre développement. La cartographie des parties prenantes et les outils de dialogue que nous déployons nous permettent de partager, d'enrichir et de valider cette stratégie.

Nous sommes également en train de mettre en place un comité des parties prenantes, qui aura une approche plus prospective et alimentera nos réflexions.



Clients

Locataires immobiliers / Compagnies aériennes / Passagers et accompagnants

- Enquête de satisfaction (compagnies, passagers, locataires et fournisseurs)
- Site intranet
- Guides pratiques d'implantation sur les plateformes
- Club des acteurs aéroportuaires et clubs thématiques (RH, environnement)
- Comité d'orientation aéroportuaire
- Commission consultative économique
- Comités opérationnels de la qualité de service
- Plateforme fournisseurs et charte achats responsables
- Réunions d'exploitation



Partenaires aéroportuaires

Entreprises du tourisme et des transports / Commerces / Fournisseurs et Prestataires

- Plateforme fournisseurs
- Enquête de satisfaction
- Ateliers thématiques opérationnels
- Groupes de travail, projets régionaux, projets de l'État
- Clubs des partenaires environnement

NOS PARTIES-PRENANTES ET OUTILS DE DIALOGUE :



Outils de dialogue communs à tous : parisaeroport.fr, réseaux sociaux, newsletters, rapports annuels

Relever les défis d'aujourd'hui et de demain

CONTRIBUER AUX OBJECTIFS MONDIAUX DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre stratégie RSE s'inscrit dans le cadre des initiatives et des référentiels internationaux : nous nous sommes référés aux 17 objectifs de développement

durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies pour évaluer notre contribution à la durabilité de la planète.

LES 11 ODD SUR LESQUELS NOUS AGISSONS :



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

De nos engagements RSE à la définition de notre raison d'être

Nous voulons rester une référence mondiale en matière de RSE. Cette ambition apparaît clairement dans la raison d'être que nous avons adoptée en 2020 : « Accueillir les passagers, exploiter et imaginer des aéroports de manière responsable et

à travers le monde ». Notre raison d'être est incluse dans les statuts d'Aéroports de Paris : elle affirme notre identité et guide notre stratégie en France et à l'international.

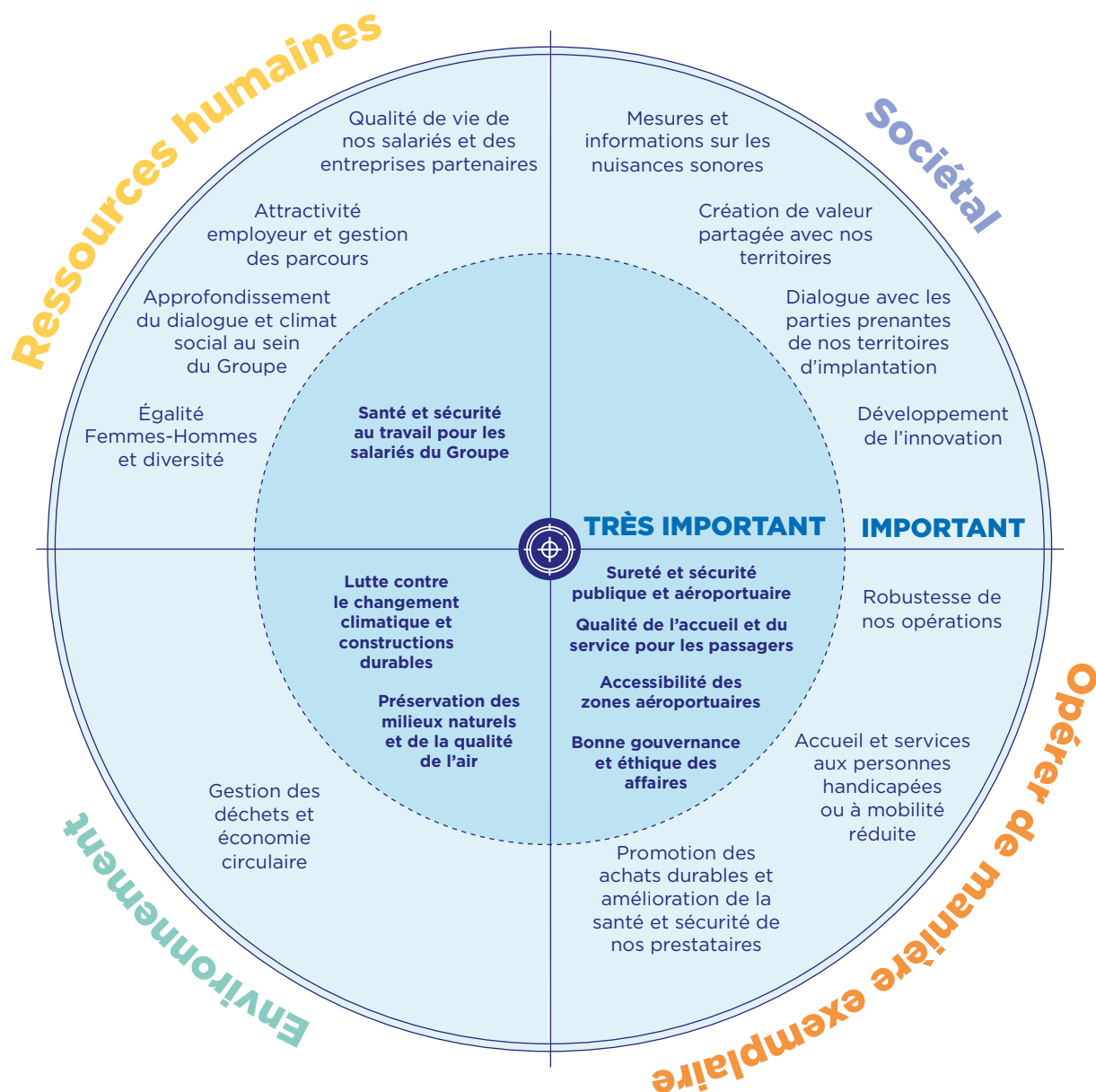
Rester la référence aéroportuaire en matière de RSE

Notre stratégie RSE trouve ses fondements dans une étude de matérialité menée en 2014 et mise à jour en 2017. Elle nous a permis d'identifier et de hiérarchiser 23 enjeux relevant de quatre thématiques.

Nous avons pu formaliser nos engagements dans le cadre de notre Charte RSE dont l'ambition est clairement affichée : rester la référence aéroportuaire en matière de responsabilité sociétale d'entreprise. Cette ambition, ancrée

dans notre histoire et notre culture du service public, est inscrite dans les orientations stratégiques du Groupe.

LES ENJEUX RSE TRÈS IMPORTANTS ET IMPORTANTS D'AÉROPORTS DE PARIS :



Airports for Trust : un engagement collectif pour construire un avenir durable et responsable

Après avoir été impactés, en 2020, par la pire crise dans l'histoire du transport aérien, les signataires du réseau d'opérateurs aéroportuaires du Groupe ADP estiment que cette crise est une opportunité unique de construire ensemble un avenir plus durable et responsable.

1 Protéger la planète

Pour être le leader du secteur en matière de protection de l'environnement, nous nous engageons à :

- Tendre vers des opérations à impact zéro sur l'environnement, notamment atteindre la neutralité carbone d'ici à 2030, au plus tard.
- Participer activement aux efforts de transition environnementale dans le secteur de l'aviation.
- Promouvoir l'intégration de chaque aéroport dans un système de ressources locales, en favorisant les circuits courts, encourageant l'économie circulaire et favorisant la production de ressources sur site.
- Construire un avenir plus vert en réduisant l'empreinte environnementale des projets de développement de nos activités (conception, construction, rénovation).

2 Prospérer avec les communautés riveraines

Le développement harmonieux et durable des activités aéroportuaires doit être étroitement lié à la création de valeur pour les communautés riveraines et à l'investissement dans le développement humain à l'échelle locale. Pour développer une relation gagnant-gagnant durable et une vision partagée de l'avenir, nous nous engageons à :

- Contribuer activement à l'amélioration des conditions de vie des populations locales et à la réduction de l'exposition au bruit.
- Construire une confiance et une cohésion, à long terme, avec les acteurs locaux.
- Renforcer les retombées positives de l'activité aéroportuaire sur les communautés riveraines.
- Fédérer la communauté aéroportuaire et agir ensemble pour maximiser les impacts positifs de l'activité aéroportuaire et faciliter l'acceptabilité.

3 La force de notre réseau

Nous nous engageons à mesurer et rechercher la transparence sur les impacts environnementaux et socio-économiques de nos aéroports. Ensemble, nos plateformes constituent un solide réseau de

compétences, de connaissances et de compréhension des défis du transport aérien. Ce réseau doit permettre d'améliorer la prise de conscience et l'engagement à maximiser les retombées positives des activités aéroportuaires pour l'ensemble des parties prenantes.



Vers une co-construction de notre stratégie RSE

La charte Airports for Trust marque une étape importante sur la voie de l'intégration de notre stratégie RSE : nous avons pensé ces engagements de façon collective, avec toutes les plateformes signataires, du Chili à Madagascar en passant par Paris, Zagreb, Amman ou Liège... Nous avons mis en place des processus d'échanges bilatéraux autour de deux temps forts : les séminaires de juillet et de décembre 2020 nous ont permis de partager nos ambitions tout en intégrant les enjeux locaux de chacune des plateformes. La charte Airports for Trust n'est que la première brique d'une stratégie RSE que nous voulons de plus en plus intégrée et participative.

Loïc Briand

Directeur pôle expertise
périmètre international d'ADP



INTRODUCTION

Diffuser notre stratégie RSE dans l'ensemble du Groupe



UNE GOUVERNANCE AU SERVICE DE NOTRE POLITIQUE RSE

Nos ambitions RSE doivent imprégner l'ensemble de nos activités, à tous les niveaux et dans le monde entier. Cette stratégie fait l'objet d'une gouvernance spécifique avec :

- un Comité RSE au sein du Conseil d'administration ;
- un Comité d'orientation RSE, qui réunit les principales directions du Groupe ;
- une direction du développement durable et des affaires publiques, qui s'appuie sur un réseau de référents dans toutes les entités du Groupe et les différents assets internationaux.

UNE DÉMARCHE S'INSCRIVANT DANS DES RÉFÉRENTIELS INTERNATIONAUX EXIGEANTS

Pour structurer notre démarche RSE, nous avons pris pour référentiel :

- les lignes directrices de la norme ISO 26000 ;
- les lignes directrices de Global Reporting Initiative (GRI) au niveau Essentiel (Core).



Depuis 2005, la performance RSE du Groupe est évaluée tous les deux ans par une agence de notation extra-financière. En 2020, Ethifinance nous a accordé la note de 89/100 (contre 86 en 2018) soit un niveau Excellence, grâce entre autres au développement de la culture et du management des risques, une meilleure considération de la performance RSE des fournisseurs, l'intensification des partenariats avec les acteurs publics et privés, à la progression de la diversité et de l'égalité des chances et de la sécurité au travail. L'amélioration de cette note fait partie de nos objectifs stratégiques.

Nous figurons par ailleurs dans les principaux indices d'investissement socialement responsable :





Accélérer la transition environnementale



Le Groupe ADP vise la neutralité carbone à l'horizon 2030.

CONTEXTE

En montrant que le risque pandémique n'avait rien de fantasmagique, la crise du Covid-19 a également rendu les menaces environnementales plus tangibles. Le Global Risk Report 2021 du World Economic Forum¹ identifie le risque de changement climatique au même niveau que le risque pandémique. Viennent ensuite l'extinction de la biodiversité, la dégradation de l'environnement par les activités humaines et l'épuisement des ressources naturelles.

La prise de conscience est générale : de nombreux états se mobilisent ; les entreprises questionnent leur capacité de résilience ; quant aux citoyens, ils expriment leurs aspirations dans leurs pratiques de consommation et interpellent les dirigeants politiques. Dans ce contexte, l'année 2020 a été pour le Groupe ADP l'occasion de réaffirmer ses engagements et de contribuer activement à l'accélération de la transition environnementale du secteur, dont la dynamique a été significativement renforcée en 2020.



Nos engagements

Conscient des impacts de nos activités d'aménageur et d'exploitant aéroportuaire, nous faisons, pour la première fois, de nos ambitions environnementales un socle commun à l'ensemble du Groupe. Publiée le 19 janvier 2021 par 23 de nos 27 plateformes, la charte « Airport for Trust » réaffirme notre volonté d'ancrer, partout dans le monde, notre activité dans une culture de la responsabilité sociale, sociétale et environnementale. Nous nous engageons donc en tant que Groupe à :

- tendre vers des opérations à zéro impact sur l'environnement et atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2030 ;
- être un acteur engagé de la transition environnementale dans le secteur de l'aviation ;
- renforcer l'intégration des plateformes dans leur système de ressources locales en favorisant les circuits courts, l'économie circulaire et la production sur site ;
- réduire l'empreinte environnementale des projets d'aménagement et de développement des activités aéroportuaires.

En 2021, ces engagements partagés seront déclinés en feuilles de route opérationnelles pour chacune des 23 plateformes signataires de la charte. Mises en œuvre à partir de 2022, ces feuilles de route s'appuieront sur les actions d'ores et déjà engagées qui seront complétées par de nouvelles initiatives sur toutes nos plateformes. Si la crise a réduit nos ressources humaines et financières, elle ne remet pas en cause notre ambition environnementale : pour mettre en œuvre ces actions, nous diversifions nos sources de financement et répondons à divers appels pour favoriser des projets innovants².

14
plateformes
certifiées ISO 14001³
(système de management environnemental)

Paris-Charles de Gaulle, Paris-Le Bourget, héliport Issy-les-Moulineaux, aéroport de Toussus-le-Noble, Delhi, Amman Queen Alia, Istanbul, Ankara Esenboga, Izmir Adnan Menderes, Zagreb, Skopje, Ohrid, Tbilissi, Batumi

(1) Pour en savoir plus : www3.weforum.org

(2) Détail des appels à projets : EU Green Deal, domaine 5.1, Aéroports verts ; EU Fonds Innovation ; ADEME et Ecosystème, Démoclès ; MTES, Ecophyto

(3) Non renouvelé en 2020 pour Paris-Orly du fait de la fermeture de l'aéroport pour les vols commerciaux pendant 3 mois

Réduire l'empreinte climatique de nos plateformes et du secteur

CONTEXTE

L'urgence climatique constitue le défi du siècle. La communauté internationale s'en est emparée en ratifiant l'Accord de Paris en 2015 visant à contenir le réchauffement climatique à un niveau inférieur à 2°C. De nombreux états ont annoncé l'objectif d'atteindre la neutralité carbone à l'horizon 2050.

La société civile est de plus en plus vigilante à l'égard des activités à fort impact environnemental et interpelle notamment le secteur aérien qui doit faire sa transition. Dès 2016, l'Air Transport Action Group et l'Organisation internationale de l'aviation civile se sont engagés à diviser par deux les émissions de CO₂ en 2050 par rapport à 2005. En 2019, plus de 200 aéroports européens se sont engagés sur la voie du « zéro émission nette de CO₂ » au plus tard en 2050.



Nos engagements

Le Groupe ADP prend naturellement part à ce mouvement.
Sur nos activités (émissions internes - scope 1 et 2^a),
nous nous engageons sur :



La neutralité carbone à l'horizon 2030⁴ pour 23 de nos plateformes.

Malgré le contexte, cet engagement, pris depuis 2017 pour Aéroports de Paris SA, a été confirmé en 2020 et surtout étendu à l'ensemble du Groupe.

Au-delà des objectifs sur nos émissions internes, nous travaillons à la réduction des émissions externes et nous nous engageons avec l'ensemble de la filière dans une trajectoire de **décarbonation du transport aérien**.



3 entités

certifiées ISO 50001

(système de management de l'énergie) :
Aéroports de Paris SA (Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget), Ankara, Delhi



L'objectif zéro émission nette de CO₂⁵

pour 6 de nos plateformes
à l'horizon 2050 :

Paris-Charles de Gaulle,
Paris-Orly, Izmir, Ankara,
Zagreb et Liège



14 plateformes

engagées dans le programme
Airport Carbon Accreditation (ACA)
soutenu par l'Union européenne
et les Nations Unies

Niveau 1 (mapping) :

Santiago du Chili

Niveau 2 (réduction) :

Maurice, Zagreb, Liège

Niveau 3 (optimisation) :

Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget, Enfidah

Niveau 3+ (neutralité) :

Izmir, Ankara, Antalya, Amman
et Hyderabad

Niveau 4+ (transition) :

Delhi, 1^{er} aéroport du
Groupe ADP à atteindre
ce niveau de certification

Synthèse des principaux résultats des calculs d'émissions internes et externes pour 2019 :

Données 2019 ⁶	Aéroports de Paris ⁷	TAV (Izmir et Ankara) et AIG	Filiales détenues majoritairement ⁸	Filiales sans contrôle opérationnel ⁹	Total Groupe ADP
Scope 1 & 2^a (tonne de CO₂)	66 480	58 085	496	nc^c	125 061
% du total scope 1 et 2	53%	46%	0%	nc	100%
Scope 3^b (tonne de CO₂)	2 025 132	591 101	nc	10 588	2 626 821
% du total scope 3	77%	23%	nc	0%	100%
TOTAL (tonne de CO₂)	2 091 612	649 186	496	10 588	2 751 881

(a) Scopes 1 et 2 : émissions liées aux centrales thermiques, aux véhicules de service et aux achats d'électricité

(b) Sources d'émissions scope 3 : avions au cours du cycle Landing&Take-Off, auxiliaires de puissance, véhicules d'assistance en escale, accès des passagers, accès des salariés, gestion des déchets et électricité vendue à des tiers

nc : non concerné

(4) Avec compensation carbone

(5) Avec des projets de stockage/ captage de CO₂ ou de bio-séquestration

(6) Du fait de la baisse de trafic liée à la crise du Covid-19, il est attendu une baisse des émissions sur l'année 2020 pour les aéroports d'Aéroports de Paris SA, AIG, Izmir, Ankara et d'Amman.

(7) Pour en savoir plus sur le détail des émissions d'Aéroports de Paris SA : parisaeroport.fr

(8) Hub One, ADP Ingénierie

(9) Aéroports de Zagreb, Conakry, Maurice, Santiago du Chili, Jeddah, Liège, Antananarivo & Nosy Be, Schiphol ; Média Aéroports de Paris, Société de distribution aéroportuaire, Relay@adp, Epigo comptabilisé en considérant le % de participation du Groupe ADP.

Réduire les émissions sur nos plateformes

Notre stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre sur nos plateformes s'articule autour de cinq leviers d'actions :

1 Sobriété énergétique

Elle passe, pour l'ensemble de notre patrimoine immobilier, par le suivi des consommations et le pilotage de l'énergie, le remplacement des équipements vers des solutions moins énergivores (éclairage LED, centrales de traitement d'air efficaces, groupes froids à haute performance...), l'optimisation de nos installations ou encore une démarche numérique responsable.

2 Construction durable et rénovation du patrimoine ancien

Tous nos projets immobiliers d'aménagement neufs visent des certifications environnementales exigeantes (HQE, BREEAM ou LEED) et sont soumis à une revue d'impacts environnementaux en phase construction et en phase utilisation. Quant aux bâtiments existants, leur exploitation est sans cesse optimisée et des rénovations sont programmées pour améliorer les performances énergétiques. Par exemple, huit immeubles de Paris-Charles de Gaulle sont labellisés BREEAM In Use, certification attestant de leurs performances en phase d'exploitation. Enfin, les bâtiments les plus obsolètes et difficiles à rénover font l'objet d'une stratégie de déconstruction-reconstruction.

3 Prise en compte du coût carbone

Tous les projets d'investissement d'Aéroports de Paris SA intègrent un coût du carbone grâce à l'instauration d'un prix interne de la tonne de carbone depuis 2017. Ce système permet de prendre en compte ce critère essentiel dans le processus de décision et d'orienter les investissements vers des solutions moins carbonées. Son coût, fixé à 60 €/t depuis septembre 2019, passera à 100 €/t en janvier 2023.

4 Transition vers les énergies renouvelables

Cette transition repose en premier lieu sur le développement de nos propres capacités de production à partir de sources d'énergies renouvelables (géothermie profonde et sur pieux, chaudières biomasse, panneaux photovoltaïques, thermo-frigo-pompes). Plusieurs de nos plateformes sont équipées d'unités de production à partir de sources d'énergies renouvelables à l'image de Paris-Orly, Paris-Charles de Gaulle, Liège et Santiago du Chili. Nous essayons également de nous alimenter auprès d'unités de production à proximité de nos plateformes. Par exemple, Paris-Orly est en partie alimentée en chaleur de récupération issue de l'incinérateur de déchets du marché international de Rungis. Nous achetons également de l'électricité d'origine renouvelable par le biais d'offres garanties par nos fournisseurs énergétiques. Ainsi, en 2020, 100 % de l'électricité consommée par Aéroports de Paris SA est d'origine renouvelable (via des garanties d'origine et Corporate

Power Purchase Agreement soutenant la création de centrales photovoltaïques en France⁽¹⁰⁾). Cette pratique se développe sur nos plateformes à l'international.

5 Réduction des émissions liées à la mobilité

Sur nos plateformes, nous verdissions notre flotte de véhicules de service et déployons des infrastructures d'approvisionnement adéquates. Nous travaillons également à la réduction des émissions externes liées à la mobilité : nous encourageons les assistants en escale à verdir leurs engins et véhicules, nous mettons en place des plans de mobilité inter-entreprises pour inciter les salariés à utiliser des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle pour leurs trajets domicile-travail et professionnels. Les émissions externes liées aux déplacements étant majoritairement dues aux trajets de nos passagers et salariés, nous développons les accès en transports en commun dans une approche multimodale. Nous installons des bornes de recharge pour véhicule électrique et encourageons le déploiement des carburants alternatifs (gaz naturel véhicule, hydrogène...). Dès 2021, nous lançons des études pour engager sur nos plateformes la structuration d'un écosystème territorial hydrogène, c'est-à-dire un système de stations de distribution en hydrogène décarboné permettant d'alimenter véhicules utilitaires, bus, engins d'assistance en escale et véhicules et engins de logistique.

(10) Pour plus d'information : [Groupe ADP - Rapport RSE 2019, en page 46](#)



FRANCE

Réduire l'empreinte numérique d'Aéroports de Paris SA

Nous avons signé en 2020 la Charte de l'Institut du numérique responsable (INR), nous engageant ainsi à optimiser nos installations en privilégiant des équipements et serveurs réparables, durables, recyclables et avec de bonnes performances énergétiques. Parallèlement, nous sensibilisons nos collaborateurs aux bons usages numériques.

INDE

Des bâtiments certifiés pour notre plateforme de Delhi

Au cœur de sa stratégie de lutte contre le changement climatique, notre plateforme de Delhi (Indira Gandhi International Airport) a pris l'engagement de soumettre à terme toutes ses infrastructures (existantes ou à venir) à une certification environnementale. Le terminal 3 est ainsi certifié LEED Gold dans la catégorie « nouvelle construction » et le terminal 1 en cours de rénovation a pour objectif d'atteindre le même niveau de certification. Une attention particulière est aussi apportée à l'efficacité de l'usage des ressources (énergie, eau, matériaux...) en phase exploitation.

CHILI

Nuevo Pudahuel : un aéroport 100 % électricité renouvelable

La plateforme Nuevo Pudahuel de Santiago du Chili est alimentée à 100 % en énergie renouvelable d'origine solaire ou éolienne avec des garanties d'origine certifiées par le contrat souscrit auprès du fournisseur Engie. Le site est également équipé d'une ferme photovoltaïque de 2 500 panneaux permettant de réduire les émissions de CO₂ de 527 tonnes par an.

Données énergétiques en MWh d'énergie finale pour le Groupe ADP	2019	2020 ⁽¹⁾
Consommation totale d'énergie (Aéroports de Paris SA, Amman, Izmir, Ankara)	1 095 760	867 750
Amélioration de l'efficacité énergétique par rapport à 2015 (Aéroports de Paris SA)	10,4 %	28,4 %
Achat d'énergie renouvelable (Aéroports de Paris SA, Amman, Izmir, Ankara)	458 715	351 921
Production d'énergie à partir de sources renouvelables (Aéroports de Paris SA, Amman, Izmir, Ankara)	72 799	28 924

(1) La baisse des données pour 2020 résulte principalement d'un moindre trafic passager qui a entraîné une baisse des besoins en énergie, atteinte grâce aux actions entreprises sur le terrain par les équipes opérationnelles (arrêt de certains équipements...) et de la fermeture de certains terminaux du fait de l'effondrement du trafic aérien.

S'engager pour la décarbonation de l'aviation

La décarbonation est un enjeu majeur pour l'ensemble du secteur aérien. Pour un opérateur aéroportuaire, cela passe par :

1 L'optimisation des opérations

En travaillant notamment avec les compagnies aériennes sur le déploiement de moyens de substitution aux APU très émetteurs (groupe auxiliaire de puissance), sur l'éco-pilotage et l'adaptation des trajectoires de vol. Nous travaillons également avec nos partenaires assistants en escale sur le verdissement de leurs engins.

2 Le soutien au développement des carburants aéronautiques durables

Environ la moitié des efforts de décarbonation à horizon 2050 repose sur leur déploiement. Nous sommes membres du consortium de 5 projets de production de carburants aéronautiques durables sur le territoire français, et plaçons pour un mécanisme de soutien adapté favorisant leur déploiement au plus tôt.

3 L'avènement de l'avion à hydrogène liquide

Ce nouvel appareil, annoncé pour 2035, représente une véritable rupture technologique et un défi pour les aéroports tant en termes d'exploitation de l'avion que d'adaptation des infrastructures pour assurer la distribution d'hydrogène à grande échelle. Nous nous sommes engagés fin 2020 dans un groupe de travail d'une trentaine de collaborateurs multi « métiers » et provenant de différentes entreprises, pour préparer l'arrivée de l'hydrogène dans nos aéroports.



EUROPE

Vers la décarbonation de l'aviation européenne

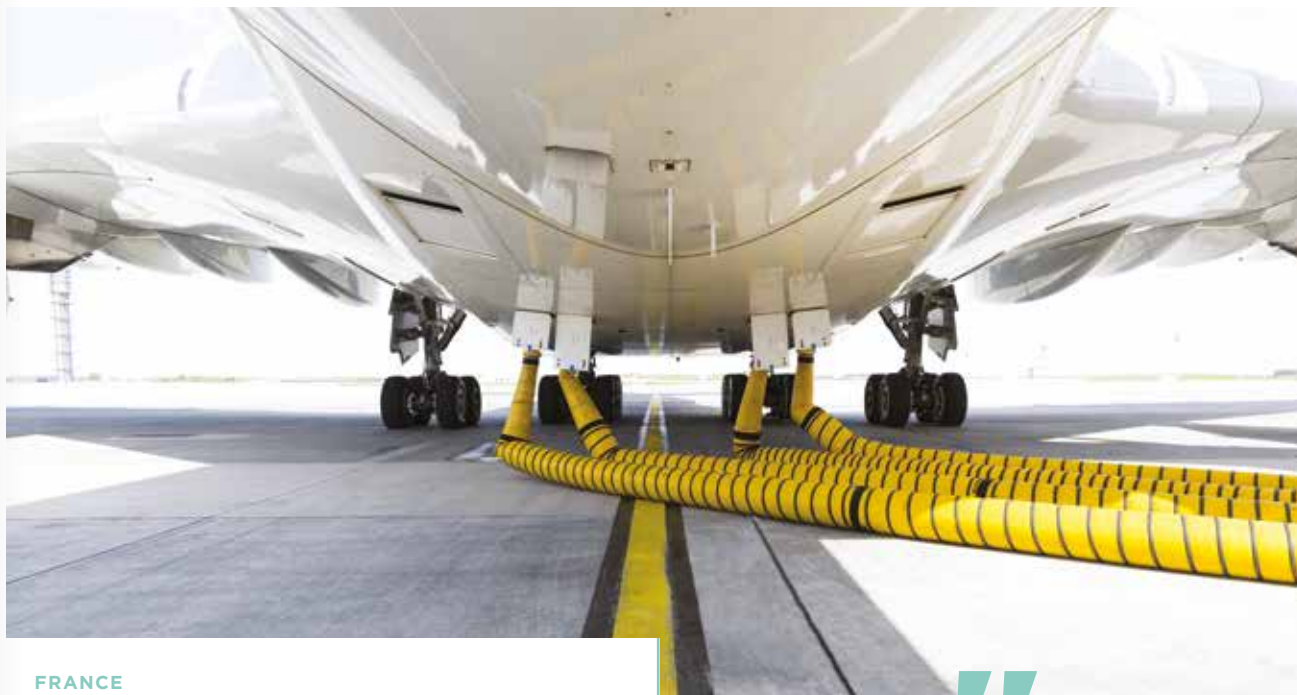
« Destination 2050 »¹² est une étude financée par Airlines for Europe, l'ACI Europe, l'ASD¹³, l'ERA¹⁴ et CANSO¹⁵ visant à définir la trajectoire de décarbonation du transport aérien européen. Nous nous sommes fortement engagés dans cette réflexion qui conclut que, à l'horizon 2050, la décarbonation de l'aviation européenne (« net zero ») est possible dans une trajectoire mobilisant notamment les carburants aéronautiques durables et l'avion à hydrogène. La transition du secteur n'est possible qu'avec le soutien des pouvoirs publics.

(12) Pour en savoir plus : destination2050.eu

(13) AeroSpace and Defense Industries Association of Europe

(14) European Region Airline Association

(15) Civil Air Navigation Services Organisation



FRANCE

Développer les carburants aéronautiques durables

Nous sommes partenaires ou en soutien de 5 projets déposés dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par l'État français en 2020 sur le sujet. Ces projets explorent différentes pistes : la valorisation des acides gras des plantes oléagineuses, la transformation de biomasse en bio-kérosène, la transformation d'alcool en kérosène, la production de kérosène de synthèse. Notre rôle sera de mesurer leur impact sur la qualité de l'air local, de faire connaître ces projets au grand public via nos Maisons de l'environnement, et enfin de réfléchir à la mise en place de redevances incitative pour encourager l'usage de ces carburants par les compagnies aériennes.

Les carburants aéronautiques durables et l'hydrogène sont des leviers majeurs de notre stratégie de décarbonation. Nous sommes convaincus que la filière ne montera en puissance sur ces sujets que si l'ensemble de l'écosystème la soutient : c'est pourquoi nous travaillons main dans la main avec ADP pour soutenir la recherche, porter des projets communs et entraîner le secteur. Notre partenariat s'intensifie et nous progressons ensemble pour faire des aéroports parisiens des démonstrateurs de l'aviation durable.

Sandra Combet

Responsable de la stratégie bio-carburants et énergies nouvelles, Air France KLM Group

AIRFRANCEKLM
GROUP

Et demain ?

La réduction de notre empreinte carbone se poursuivra notamment via :

- l'élaboration des feuilles de route traduisant les engagements de la charte Airport For Trust en objectifs opérationnels pour chacune des 23 plateformes ;
- l'avancement des projets en faveur de la décarbonation du secteur aérien ;
- la poursuite des travaux engagés avec nos parties prenantes pour décarboner l'accès à nos plateformes ;
- l'approfondissement de notre stratégie de construction durable par la mesure de l'empreinte carbone de nos chantiers et l'intégration de matériaux à faible impact carbone (issus du réemploi, de la réutilisation et du recyclage, bio-sourcés).

Améliorer la qualité de l'air

CONTEXTE

La pollution de l'air est un enjeu majeur de santé environnementale, tout particulièrement pour les riverains de nos plateformes. Nous prenons cette problématique en compte dans toutes nos activités. Mais elle questionne avant tout la gestion et les modes de transports de nos collaborateurs, des salariés de nos partenaires et des visiteurs pour accéder et se déplacer au sein de nos plateformes. Nous devons donc travailler collectivement avec notre écosystème aéroportuaire pour en réduire l'impact.





+ de 300

**véhicules de service
électriques et hybrides**

(33% de la flotte
de véhicules légers)



2

**enquêtes de déplacements
des salariés**

à l'échelle des plans de mobilité
inter-entreprises : Paris-Charles de
Gaulle et Paris-Orly



**Baisse ou stabilisation
des concentrations de
polluants atmosphériques**

(NO₂, PM 10 et PM 2,5)
sur les plateformes Paris-Orly et
Paris CDG sur la période 2017-2019

437

**points de recharge
électrique**

sur les plateformes
franciliennes

2

**schémas directeurs
des mobilités actives :**

Paris-Charles de Gaulle
et Paris-Orly

- 13,7 %

d'émissions de NOx
des centrales d'Aéroports
de Paris SA
entre 2017 et 2019

——— Périmètre : Aéroports de Paris SA ———

Nos engagements

Réduire les émissions de polluants atmosphériques sur nos plateformes est un enjeu majeur.
Nous l'aborderons sous deux angles complémentaires.

1 La surveillance de la qualité de l'air

Nos plateformes parisiennes ainsi que plusieurs plateformes à l'international (Amman et Liège par exemple) sont équipées de stations de mesure de la qualité de l'air que nous améliorons en continu. À Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle par exemple, nous mesurons les particules ultrafines depuis 2019 et nous souhaitons aller plus loin sur le sujet. Nous travaillons également avec les acteurs locaux sur des études pour améliorer la connaissance. Par exemple, nous échangeons nos données et menons des études communes avec Airparif, acteur majeur de la surveillance de la qualité de l'air en Île-de-France. En 2020, nous aurions dû participer à une étude sur les particules ultrafines aux abords de Paris-Charles de Gaulle mais la baisse du trafic liée à la crise sanitaire nous a conduits à la reporter. À Liège, nous cofinancions une étude sur les polluants organiques issus de la combustion du kérosène par les avions.

2 La maîtrise des émissions de polluants atmosphériques

Nombres d'actions que nous menons pour lutter contre le changement climatique participant à l'amélioration de la qualité de l'air (cf. chapitre précédent) et notamment la transition vers des énergies moins carbonées et renouvelables et la promotion de mobilités durables. Côté pistes, nous limitons les émissions des avions au sol et des véhicules d'assistance en escale. À l'échelle des plateformes, nous rendons notre flotte de véhicules moins polluante et travaillons sur le déploiement des infrastructures en faveur de carburants alternatifs (bornes de recharge électriques, bio-GNV, hydrogène). Côté collaborateurs, nous avons élaboré notre propre plan de mobilité et contribuons aux plans de mobilité inter-entreprises de Paris-Charles de Gaulle et de Paris-Orly. Enfin, nous travaillons à la réduction des émissions liées aux accès de nos visiteurs.

Protéger la biodiversité

CONTEXTE

La 6^e extinction de masse a commencé : 1 million d'espèces animales et végétales sont menacées de disparition dans les décennies à venir, ont alerté les experts de la Plateforme intergouvernementale sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES) en 2019. Un rapport de 2021, coordonné par le professeur d'économie de l'université de Cambridge Partha Dasgupta à la demande du gouvernement britannique, souligne que le capital naturel par habitant (les bénéfices que les humains tirent de services offerts par la nature) a chuté de 40% dans le monde depuis 1992. Les fonctions écologiques assurées par la biodiversité, essentielles à la vie sur terre, telles que l'absorption du CO₂ et la pollinisation, sont donc en danger.

Le secteur des transports a un fort impact : l'artificialisation des sols, le changement climatique et le développement d'espèces exotiques envahissantes sont 3 des 5 principaux facteurs d'érosion de la biodiversité, d'après l'IPBES. L'effondrement de la biodiversité est aussi, à long terme, une menace pour le maintien de l'activité (baisse du tourisme de nature, pandémies...).



Nos engagements

Assumant une responsabilité élargie, nous nous engageons en faveur de la biodiversité sur les sujets relevant de notre impact direct et nous entraînons nos parties prenantes.



Nos plateformes d'Île-de-France se sont engagées en 2018 dans l'initiative act4nature portée par l'association Entreprises pour l'Environnement (EpE). En 2020, nous avons approfondi nos engagements en rejoignant act4nature international avec la volonté

de définir des objectifs pour 23 de nos plateformes : contribuer avec le secteur aérien à la lutte contre le trafic d'espèces, renforcer la politique d'achats responsables sur les segments où la biodiversité est un enjeu important, offrir des produits plus respectueux de la biodiversité dans nos commerces et restaurants...

Partout dans le monde, nos plateformes s'inscrivent dans les écosystèmes naturels locaux et connaissent des enjeux spécifiques en matière de biodiversité. Ainsi, l'ensemble du Groupe est mobilisé sur le sujet en apportant des réponses différenciées selon les contextes locaux.

Des engagements traduits en objectifs concrets



zéro

**produit
phytosanitaire**

en 2025 en France
et en 2030
pour tout le Groupe.

Entre 2008 et 2019 :
-73% de produits
phytosanitaires en France
(Aéroports de Paris SA)¹⁷



Évaluer

l'empreinte biodiversité
de l'ensemble du Groupe

Étudier

**la faisabilité du zéro
artificialisation nette**
sur nos plateformes

Renforcer

**l'intégration
de la biodiversité**
dans notre politique
d'achats responsables

Soutenir

**chaque année
au moins un projet**
en faveur de la préservation
des écosystèmes et la
restauration de la biodiversité



**Embarquer
nos locataires**
dans notre stratégie :

FRANCE

50 % de baux

intégrant des engagements en
faveur de la biodiversité dès 2024

GROUPE

100 % des baux

avec des prescriptions
biodiversité en 2030

100 %

des projets significatifs
en France et à l'international
certifiés par un
label biodiversité
d'ici à 2025

(17) L'indicateur est calculé avec une année de décalage.

Préserver et restaurer la biodiversité de nos plateformes

Les plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget sont dotées d'un schéma directeur de développement Paysage et biodiversité. Ces schémas doivent maintenant être déclinés en stratégie opérationnelle (réalisé en 2020 pour Paris-Charles de Gaulle), afin de permettre à chacune des plateformes de concilier leurs objectifs de développement avec le maintien de la biodiversité. Ils doivent également être déployés dans l'ensemble du

Groupe. Mais de nombreuses actions sont déjà mises en œuvre un peu partout. La plateforme de Delhi a par exemple défini un plan paysager de plantation d'essences locales adaptées au climat. Nous sommes également engagés dans des projets de préservation et de restauration de la biodiversité locale en dehors de nos plateformes : à Amman par exemple, nous soutenons le projet de plantation de milliers d'arbres porté par la fondation AIG.



MADAGASCAR

Préserver la biodiversité de Nosy Be

Un programme de préservation de la biodiversité a été élaboré tout au long de l'année 2020 sur la plateforme Ravinala Airport. Il sera mis en œuvre en 2021 et prévoit notamment :

- le suivi des espèces indicatrices de la qualité des espaces naturels : le Pygargue de Madagascar, par exemple, est une espèce d'aigle pêcheur endémique en danger critique d'extinction ;
- le reboisement de 20 ha de mangroves et la restauration écologique de 70 ha de forêts dégradées pour compenser les impacts d'un projet de développement ;
- la gestion durable des ressources naturelles par l'intermédiaire d'une communauté locale.

Construire en préservant la biodiversité

En 2020, le groupe a lancé une réflexion pour s'inscrire dans une trajectoire de zéro artificialisation. Il s'agit de repenser les modes d'aménagement, en optimisant l'usage de ses terrains et privilégiant la densification à la construction sur des espaces non urbanisés.

FRANCE

Éviter, réduire, compenser

Un nouveau hub logistique occupé par DHL sera inauguré fin 2021 à Paris-Charles de Gaulle. Pour préserver une zone humide de 1 000 m² et les espèces protégées identifiées suite à un diagnostic faune-flore, nous avons modifié les contours de ce chantier portant sur 9 ha de terrain. Nous avons ainsi fait le choix de l'évitement plutôt que de la compensation, que nous pratiquons par ailleurs, en privilégiant les projets d'intérêts locaux.

Par exemple, nous soutenons les projets de plantation ou de repeuplement forestier menés par l'Office national des forêts en Île-de-France.

De même, un plan de reforestation a été mené à Santiago du Chili, afin de compenser les travaux d'extension de cette plateforme.

NOS ACTIONS

Gérer les espaces verts de façon responsable

Une bonne gestion de la biodiversité présente sur nos plateformes, l'usage d'essences locales et la réduction du recours aux produits phytosanitaires, tant sur les pistes que dans la gestion de notre patrimoine immobilier, sont les grands sujets que nous intégrons dans l'entretien de nos espaces verts. De nombreuses plateformes sont engagées sur cette voie. Au-delà, nous déployons une logique de gestion intégrée de la biodiversité visant à préserver la faune tout en maîtrisant les risques pour les activités aéroportuaires (de collisions notamment), pour une meilleure cohabitation.



**zéro
phyto**
sur Paris-Orly
et Liège

Connaître et sensibiliser

2020 ne nous a pas permis de maintenir le programme de visites participatives sur nos plateformes franciliennes, à l'exception d'une visite avec des « spotters » (passionnés d'aviation photographiant les avions) en juin. Nous avons tout de même poursuivi les observations de biodiversité, menées en partenariat avec l'association AéroBiodiversité¹⁸. Nous avons ainsi pu observer de nouvelles espèces par rapport aux années précédentes (une soixantaine de nouvelles observations sur Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle) et confirmer la présence sur nos sites d'espèces en déclin ailleurs. Toutes les données sont transmises au Muséum national d'Histoire naturelle. En 2020, une convention de partenariat a été signée avec le Conseil départemental de Seine-et-Marne, il prévoit notamment des actions communes et des échanges de données avec le Groupe ADP. Des actions similaires sont menées sur l'ensemble de nos plateformes : un inventaire des populations d'oiseaux à Amman en Jordanie et un état des lieux de la biodiversité sur notre plateforme de Liège, par exemple.



800
espèces végétales
et animales

recensées sur nos
plateformes parisiennes
depuis 2015



Les prairies des aéroports franciliens sont des espaces d'une grande richesse et les derniers biotopes de plaines occidentales : nous sommes heureux d'évaluer, d'améliorer et de faire connaître cette biodiversité aéroportuaire. ADP et ses salariés nous ont toujours soutenus et s'engagent quotidiennement dans la gestion raisonnée de ces espaces. Il est essentiel de poursuivre dans cette voie en mobilisant tous les métiers d'ADP et tous les acteurs aéroportuaires.

Lionel Guérin
Président de l'association
Aérobiodiversité



Et demain ?

2021 sera une grande année pour la biodiversité : la conférence de l'ONU sur la diversité biologique COP 15 se tiendra à Kuming en Chine en mai. Le Congrès mondial de la nature, organisé tous les quatre ans par l'Union internationale pour la nature (UICN), aura lieu en septembre à Marseille. Ce sera aussi une grande année pour la politique biodiversité d'ADP, grâce à la déclinaison de nos engagements en feuilles de route opérationnelles pour toutes nos plateformes, avec l'ensemble de nos partenaires aéroportuaires. Nous allons également étudier les conditions de faisabilité du « zéro artificialisation nette des sols », dont les objectifs seront définis au plus tard en 2022.



Préserver les ressources naturelles

CONTEXTE

Depuis 50 ans, notre empreinte écologique globale dépasse chaque année la capacité de la Terre à renouveler ses ressources naturelles : l'humanité « vit à crédit » pas loin de la moitié de l'année (dès le 29 juillet en 2019 et le 20 août en 2020). Le confinement a donc apporté trois semaines de répit, confirmant au passage que c'est bien l'activité humaine qui épuise les ressources en eau, en terre et en matières premières. Dans ce contexte, notre responsabilité est d'adopter un usage économe des ressources sur nos plateformes.



Nos engagements

La charte Airport for Trust enjoint les 23 plateformes du Groupe ADP signataires à s'engager dans les systèmes locaux de ressources afin de réduire leur empreinte environnementale, de préserver les ressources en eau et les sols et de promouvoir les circuits courts et l'économie circulaire. Nous souhaitons approfondir notre stratégie de prévention et de maîtrise des pollutions de l'eau, de l'air et de gestion des déchets. Nous voulons également étudier nos autres impacts : la pollution lumineuse par exemple.



NOS ACTIONS

S'engager pour une économie circulaire

1 Trier, valoriser et réduire les déchets

Les déchets produits sur nos plateformes doivent être réduits et mieux triés pour être mieux valorisés ou recyclés. En 2020, nos plateformes franciliennes ont renouvelé le marché de gestion des déchets, avec pour objectif le renforcement du tri à la source. En aéroport, des poubelles de tri distinguant trois ou quatre types de déchets (flux) seront par exemple installées en amont et en aval des postes d'inspection filtrage. Cette démarche aura valeur de modèle pour toutes nos plateformes et sera déployée en fonction des réglementations et

infrastructures locales. Nous travaillons tout particulièrement sur la valorisation des biodéchets. Sur nos plateformes franciliennes, la collecte séparée des biodéchets a été instaurée dès 2016 dans les restaurants d'entreprises et inter-entreprises, les commerces des aéroports ainsi que dans les hôtels. Le traitement de ces déchets par méthanisation a également été renforcé sur l'ensemble des sites franciliens. À Paris-Orly, les huiles alimentaires des quatre restaurants d'entreprise sont ainsi transformées en agro-carburants. Des initiatives similaires se développent sur nos plateformes.

CHILI

Nuevo Pudahuel s'engage contre le gaspillage alimentaire

Au Chili, la plateforme de Nuevo Pudahuel de Santiago du Chili a lancé en 2020 le programme CoFood : six de ses commerces et restaurants se sont engagés contre le gaspillage alimentaire en faisant don des repas non servis. À l'issue de la pandémie de Covid-19, une cinquantaine de commerces et restaurants rejoindront ce programme afin d'atteindre l'objectif d'une tonne de dons de nourriture par mois.

NOS ACTIONS

2 Rendre nos chantiers économes en matières premières

Fin 2020, nous avons lancé sur nos plateformes franciliennes une politique de valorisation des déchets de chantier en partenariat avec toutes les entreprises intervenant sur nos projets d'aménagement. Tous les nouveaux marchés travaux intègrent désormais l'objectif de valorisation de

70% des déchets de chantier fixé par la loi de transition énergétique pour la croissance verte. Une trajectoire que nous nous efforçons d'appliquer sur nos différentes plateformes tout en prenant en compte les contextes locaux (niveau de structuration de la filière de traitement des déchets de chantier, maturité des prestataires...).



FRANCE

Participer à des initiatives collectives pour renforcer l'économie circulaire dans la construction

En mars 2020, la plateforme Democles, portée par l'Ademe et ecosystem, a lancé un appel à projets «pour une maîtrise d'ouvrage exemplaire» permettant de passer de l'expérimentation à l'industrialisation du réemploi et de l'économie circulaire. Nous faisons partie des 26 premières entreprises sélectionnées. Nous allons donc être accompagnés pour améliorer nos pratiques en matière de planification et de suivi de la gestion des déchets de chantier lors des opérations de démolition et de réhabilitation de bâtiments. Dans ce cadre, 5 de nos chantiers (en cours ou finalisés) seront analysés et des actions concrètes de conduite du changement vont être mises en œuvre.



Afin d'accompagner les maîtres d'ouvrage vers des pratiques d'exemplarité en matière d'économie circulaire sur leurs chantiers de démolition et réhabilitation significative, l'ADEME et ecosystem ont lancé l'appel à projets Démocles «50 maîtres d'ouvrages exemplaires». Des maîtres d'ouvrage de taille et de profil très divers ont été sélectionnés pour bénéficier d'un accompagnement s'appuyant sur un diagnostic des pratiques, une co-construction d'un plan d'action et des partages d'expérience. Nous avons retenu ADP car nous avons senti un véritable engagement de leur part, avec une importante équipe mobilisée représentant les différents services concernés, et une volonté d'avoir une approche transverse pour monter en compétences à tous les niveaux.

Eléonore Plouhinec

Chargée de mission Appel à projets « 50 maîtres d'ouvrage exemplaires » chez ecosystem



DÉMOCLÈS
Les clés de la démolition durable

ecosystem
recycler c'est protéger



NOS ACTIONS

Préserver l'eau et les sols

1 Réduire nos consommations d'eau potable

Nous travaillons sur l'amélioration des systèmes de gestion des eaux de nos plateformes, par exemple via le remplacement des compteurs et la mise en place de la télérelève. Ces outils de suivi permettent de mieux maîtriser les consommations et de détecter très rapidement les fuites. Nos plateformes d'Île-de-France, de l'île Maurice, d'Hyderabad et de Liège mettent également en place un système de récupération des eaux de pluie pour alimenter les sanitaires et l'arrosage.



INDE

Hyderabad optimise sa gestion de l'eau

La plateforme d'Hyderabad a mis en place une stratégie globale de maîtrise de l'eau : récupération des eaux de pluie, recyclage des eaux usées, automatisation du réseau d'arrosage, valorisation de la vapeur produite par l'usage de refroidissement, épandage des boues d'épuration sur les terrains agricoles... Cette stratégie a valu à cette plateforme de recevoir le Green Airports Recognition en 2019 et en 2020.

2 Préserver la qualité de l'eau

Le laboratoire d'Aéroports de Paris SA nous permet de surveiller la qualité des eaux pluviales et des eaux usées rejetées dans les réseaux publics d'assainissement pour nos plateformes franciliennes. Paris-Orly dispose d'un marais filtrant dont les 12 bassins de 500 m² recueillent les eaux pluviales ainsi que les eaux chargées en produits de dégivrage. Ces expériences pourront être dupliquées sur nos autres plateformes selon les besoins.

3 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 sur les plateformes franciliennes. Il vérifie si l'état du sol est compatible avec son usage présent ou à venir et préconise, le cas échéant, les traitements nécessaires. Il élabore également une cartographie des zones à risques de pollution.

4 Limiter l'artificialisation des sols

Partout dans le monde, l'aménagement de nos plateformes vise à limiter autant que possible l'artificialisation et l'imperméabilisation des sols, afin de maintenir des espaces d'infiltration et de préserver la biodiversité.

Et demain ?

En 2021, nous voulons faire de la gestion des ressources et de l'économie circulaire des enjeux forts pour nos plateformes, au même titre que le climat et la biodiversité. Nous devons pour cela poursuivre nos efforts en faveur de la réduction des consommations d'eaux et de la gestion des déchets. Nous devons aussi mobiliser les passagers en les sensibilisant à l'importance du tri des déchets. Nous souhaitons enfin valoriser la construction sobre en matières en allant plus loin dans l'usage des matériaux de réemploi.

Partager avec les territoires la valeur créée par l'activité aéroportuaire



Engagés, partout dans le monde, pour nos territoires

CONTEXTE

Un aéroport n'a pas pour seule vocation de relier un territoire au reste du monde. Il doit aussi être en lien avec son territoire d'implantation. Le Groupe ADP a construit depuis une dizaine d'années une relation étroite avec les territoires fondée sur le partage de la valeur créée par l'activité aéroportuaire : moteurs économiques en période de croissance, les aéroports franciliens génèrent une dynamique économique créatrice d'emplois. En temps de crise, les plateformes aéroportuaires doivent contribuer à la résilience des territoires.

Aujourd'hui, notre rôle est d'amortir l'impact de la crise, d'anticiper la reprise afin que celle-ci bénéficie en priorité aux habitants et aux entreprises des territoires. Cela passe par un dialogue constant et une solidarité forte avec les décideurs locaux, les acteurs économiques et les habitants.



Nos engagements

En 2020, nous avons finalisé la charte Airport for Trust par laquelle 23 de nos plateformes s'engagent pour l'avenir à partager la valeur induite par leurs activités avec leur écosystème afin de construire une industrie aéroportuaire encore plus responsable et durable. Ces engagements sont naturellement déclinés en fonction des contextes locaux mais toutes nos plateformes partagent des objectifs communs :

- construire sur le long terme une relation de confiance avec les territoires et les acteurs locaux ;
- développer les retombées positives de l'activité aéroportuaire pour les territoires d'influence, particulièrement en matière de développement économique, d'emploi-formation et d'insertion ;
- contribuer activement à l'amélioration du cadre de vie des populations riveraines et à la réduction de l'exposition au bruit ;
- fédérer la communauté aéroportuaire et agir ensemble pour maximiser les impacts positifs de l'activité aéroportuaire.



86/100
notation
extra-financière

d'Aéroports de Paris
sur le volet sociétal en 2020
(+ 3 points par
rapport à 2018)

Préparer l'avenir ensemble

CONTEXTE

Depuis la crise sanitaire et la crise du transport aérien qui en résulte, notre volonté de partager la valeur induite par nos activités avec nos territoires, leurs entreprises et leurs habitants, reste inchangée. Nous nous positionnons en acteur solidaire des territoires pour en atténuer les effets sur l'emploi et préparer la reprise dans les meilleures conditions. Nos actions s'inscrivent essentiellement dans un cadre collectif, aux côtés des autorités nationales et des collectivités locales ainsi que des acteurs socio-économiques des territoires.



Nos engagements

Nous avons engagé depuis plus de 20 ans une politique de coopération économique et sociale avec nos territoires franciliens. Nous la déployons actuellement sur toutes nos plateformes. Elle s'adapte au contexte actuel avec trois nouveaux objectifs :

- mesurer et comprendre les effets de la crise sur les territoires ;
- atténuer les impacts de la crise pour les habitants et les entreprises ;
- préparer la reprise grâce à des mesures rapides et fortes en vue d'atténuer l'effet conjoncturel de la crise et de préparer les habitants aux emplois de demain.



18 %
des dépenses réalisées
avec des PME/TPE/ME

30 %
des dépenses réalisées
auprès d'entreprises des
départements 60, 77, 93 et 95



60 %
des employés directs
de Paris CDG
résident dans les
4 départements d'emprise

65 %
des employés directs
de Paris-Orly
résident dans les
3 départements d'emprise

Périmètre : Aéroports de Paris SA

NOS ACTIONS

Mesurer l'impact de la crise du secteur aérien

Pour faire face à la crise et contribuer à construire des réponses adaptées, la première étape indispensable consiste à comprendre et mesurer l'impact de la baisse de l'activité aéroportuaire sur l'économie et l'emploi. En Île-de-France, deux études majeures ont été lancées en 2020 à notre initiative¹ :

1 Nous mettons en place avec les structures partenariales Paris CDG Alliance² et Orly International³ un Observatoire des emplois. Cet observatoire permet de produire semestriellement des analyses quantitatives de l'emploi des deux plateformes aéroportuaires parisiennes, d'observer annuellement l'évolution des emplois des plateformes par filière et de produire, tous les trois ans, une étude approfondie. Une première analyse, réalisée fin juin 2020, a fait apparaître une baisse de l'emploi de 2,1 % sur le bassin de Paris-Charles de Gaulle et de 3,8 % pour le bassin de Paris-Orly, principalement concentrée sur les CDD et emplois intermédiaires.

2 Nous avons initié avec Paris CDG Alliance, Orly International et des chercheurs de l'Université Gustave Eiffel et de l'École normale supérieure Paris-Saclay, une étude sur l'impact économique de la crise du transport aérien sur les territoires. Les premiers résultats, au printemps 2020, ont fait apparaître une contraction record de l'activité (-43%) dans le bassin économique de Paris-Charles de Gaulle. Les premiers résultats de cette étude seront disponibles à la fin du premier semestre 2021 et les résultats définitifs à la fin 2021. Au-delà des chiffres, l'enjeu est de comprendre la relation entre l'activité aéroportuaire et le tissu économique des territoires d'emprise.

BELGIQUE

Gros plan sur l'empreinte économique de la plateforme de Liège

Nous déployons des analyses économiques sur plusieurs de nos plateformes. À Liège, nous avons demandé à l'Université de Liège de mesurer l'impact de notre plateforme : l'étude a été publiée en 2020 (sur des données 2018). Avant la crise, Liège Airport génère 9 100 emplois, dont 91 % en CDI et 93 % à temps plein. 80 % de ces emplois étaient occupés par des personnes habitant dans un rayon de 50 km autour de la plateforme. Cette étude va être actualisée régulièrement pour prendre en compte le contexte de crise mais met en lumière le rôle de « catalyseur économique » de la plateforme : en dynamisant les échanges commerciaux, elle a permis aux entreprises qui s'y sont implantées de générer 267 millions d'euros de valeur brute en 2018.



(1) Pour en savoir plus : pariscdgalliance.fr

(2) Pour en savoir plus : pariscdgalliance.fr

(3) Pour en savoir plus : orlyparis.com/qui-sommes-nous



Atténuer les effets de la crise

Pour préserver le tissu économique et les emplois de ses territoires d'implantation, le Groupe a souhaité limiter au maximum les impacts relevant de sa responsabilité directe. Par exemple, Aéroports de Paris a pris la décision de poursuivre les principaux chantiers programmés, de maintenir un volant d'activité avec tous ses prestataires et de proposer des facilités de loyers à ses locataires. De plus, tous les apprentis en poste et les recrutements prévus en septembre 2020 ont été maintenus.

Nos dotations aux territoires, telles que le fond de compensation des nuisances aéroportuaires et les actions de mécénat, ont été largement préservées malgré la dégradation de notre situation financière. Nous intervenons pour cela dans une approche collective et globale. Nous participons ainsi à la mise en œuvre des projets de Paris CDG Alliance pour le territoire du Grand Roissy-Le Bourget et de l'EPT 12 associé à Orly International pour le Grand Orly Seine Bièvre. Ces projets ont été retenus dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Transitions collectives » porté par l'État.



27
jeunes
recrutés
en 2020



62
contrats
en alternance
signés

Périmètre : Aéroports de Paris SA



ADP est un acteur essentiel de notre alliance qui œuvre collectivement au service du développement territorial du Grand Roissy-Le Bourget. À titre d'exemple, la Cité des métiers située sur l'aéroport de Paris CDG au cœur du bassin et inaugurée en 2020, n'aurait pas vu le jour sans l'engagement constant du Groupe ADP depuis de nombreuses années. Aujourd'hui, alors qu'un tiers des emplois du Grand Roissy-Le Bourget dépend de l'activité aéroportuaire, nous devons ensemble inventer de nouvelles réponses à la crise. Avec l'aide du Groupe ADP, nous avons lancé des études qui vont nous permettre de mesurer précisément l'impact de la crise du transport aérien sur l'emploi et l'économie du territoire. Nous allons également mettre en place une plateforme d'appui aux transitions professionnelles dans le cadre du dispositif gouvernemental Transco (créé dans le cadre du plan de relance) : il s'agit d'aider les entreprises à anticiper les mutations économiques de leur secteur d'activité tout en accompagnant les salariés vers la reconversion. Une fois encore, ADP est un acteur clé de ce projet.

F. Brézot
DG Paris CDG Alliance

Paris CDG
Alliance



NOS ACTIONS

Préparer la reprise

L'activité aéroportuaire dans un environnement post-Covid-19 ne sera plus tout à fait la même : la crise accélère la digitalisation et l'automatisation et les nouvelles contraintes sanitaires modifient la relation client. Les métiers vont devoir s'adapter à ces changements structurels. Les compétences clés de chaque métier doivent être analysées et évoluer au regard de ces changements.

En France, nous analysons avec nos partenaires Orly International et Paris CDG Alliance les tendances à dix ans pour identifier les métiers de demain et construire de nouveaux référentiels de compétences afin de mieux orienter les demandeurs d'emploi et adapter l'offre de formation de tous nos partenaires (rectorats, organismes de formation).

Partout dans le monde nous développons des partenariats avec les écoles et organismes de formation locaux pour promouvoir les emplois aéroportuaires et maximiser les chances d'accès des populations locales.



FRANCE

Engagement, développement et compétences (EDEC)

Sous le pilotage de Paris CDG Alliance, nous avons lancé en concertation avec les entreprises de Paris-Charles de Gaulle une étude portant sur la définition, l'analyse, le partage des compétences attendues dans la relation client dans le cadre d'un EDEC (Engagement développement et compétences) et contribuons à la mise en œuvre de l'étude. Un EDEC s'inscrit dans une démarche d'appui aux mutations économiques et permet de mener des actions d'anticipation, de soutien et de développement de l'emploi et de compétences.

BELGIQUE ET FRANCE

Des Cités des métiers à Liège et à Paris-Charles de Gaulle

Les Cités des métiers inaugurées en mai 2019 à Liège⁽⁴⁾ et en février 2020 à Paris-Charles de Gaulle⁽⁵⁾ sont des lieux d'information publics et gratuits sur les métiers du territoire et les formations qui y conduisent. Les locaux sont mis gratuitement à disposition. Salariés, demandeurs d'emploi ou jeunes en formation peuvent y trouver les conseils et l'accompagnement personnalisés dont ils ont besoin pour construire leur parcours professionnel, s'orienter vers les métiers les plus porteurs et, le cas échéant, financer leur formation.

(4) Pour en savoir plus : cdmliege.be

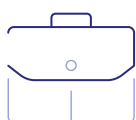
(5) Pour en savoir plus : pariscdgalliance.fr

Soutenir l'entrepreneuriat et l'innovation

Les jeunes entreprises alimentent la stratégie d'innovation des grandes entreprises et la dynamique économique d'un territoire. C'est pourquoi nous avons toujours soutenu l'émergence et le développement de startups. En 2020, nous avons ainsi redynamisé la

pépinière Hubstart Center⁶, située au cœur de la plateforme Paris-Charles de Gaulle : elle s'inscrit désormais dans un vaste réseau de pépinières gérées par Wacano, filiale de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris Île-de-France. Nous avons pour projet de créer

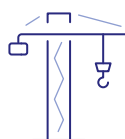
une pépinière sur le même modèle à Paris-Orly. Enfin, notre filiale TAV Airport a lancé un programme d'accompagnement de startup : elle a organisé pour la première fois un Airport startup day sur la plateforme d'Izmir en étroite collaboration avec les équipes d'Aéroports de Paris.



41

entreprises

accompagnées par la pépinière Hubstart de Paris CDG Alliance



1

projet de pépinière

à Paris-Orly



6

startups

au sein du programme d'incubation de TAV Airport



(6) Pour en savoir plus : www.hubstartcenter.com

NOS ACTIONS

Soutenir le développement local

Malgré la crise, Aéroports de Paris SA poursuit sa stratégie de coopération territoriale en faveur du développement local. En 2020, de nouvelles conventions de partenariat ont été signées avec trois acteurs du développement économique francilien : le Conseil départemental de Seine-et-Marne, l'agence d'attractivité du Val d'Oise et l'Institut Paris Région. Début 2021, une convention tripartite a été ratifiée avec le Medef 77 et Paris CDG Alliance et d'autres conventions avec les antennes départementales du Medef sont en préparation.



Ces conventions visent à coordonner les actions en faveur du développement économique, de l'entrepreneuriat, de l'emploi, de l'insertion professionnelle, et de la promotion du territoire en France et dans le monde.

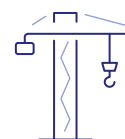
Afin de soutenir le développement économique local, le Groupe ADP organise ou participe à des événements tels que les Rencontres PME-TPE-ETI en janvier 2020 et «Faites de l'international», en partenariat avec les CCI en novembre 2020.



14

conventions signées

avec les acteurs publics et privés de nos territoires franciliens, 10 conventions en cours de négociation et 10 à venir



13

dossiers d'implantation d'entreprises

soutenus en 2020 sur le territoire du Grand-Roissy le Bourget

28

actions de promotion

des places aéroportuaires menées en 2020

——— Périmètre : Aéroports de Paris SA ———

Et demain ?

Nous voulons mesurer et objectiver l'empreinte économique de toutes nos plateformes, comme nous l'avons déjà fait à Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly en 2017, puis Liège Airport en 2018. Cette méthodologie pourra être partagée avec toutes les plateformes pour aboutir à terme à un outil de mesure objectif des emplois (direct, indirects et induits) et de la valeur créée par nos activités sur nos territoires. Cela nous permettra également de mesurer l'impact de la crise.

Nous voulons également définir des feuilles de routes précises pour la mise en œuvre des engagements de la Charte Airport For Trust à l'échelle de chaque plateforme.

Améliorer le cadre de vie des riverains

CONTEXTE

En mettant les activités aériennes en sommeil, la crise sanitaire a ravivé la sensibilité des riverains aux nuisances qu'elles provoquent. « Le redémarrage sera progressif et devra être respectueux de l'environnement, de la santé et du climat, de manière à reconquérir la confiance des populations », estime Gilles Leblanc, président de l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (Acnusa). Nous y serons d'autant plus attentifs que les territoires d'implantation de nos plateformes sont denses et cumulent d'autres nuisances : en Île-de-France par exemple, Bruitparif⁽⁷⁾ estime que le trafic aérien est la seconde cause de nuisances sonores, juste après le trafic routier.



Nos engagements

Nous maintenons en 2020 nos engagements de longue date :

- Informer les riverains de manière transparente et les consulter en continu.
- Réduire les nuisances sonores et lumineuses de nos plateformes.
- Limiter les nuisances à la source en travaillant avec les compagnies aériennes.
- Cofinancer les travaux d'insonorisation des logements situés dans le périmètre des plans de gêne sonore.



36

**stations permanentes
de mesure du bruit**

autour des aéroports franciliens

(7) Source : bruitparif.fr

NOS ACTIONS

Mesurer et surveiller le bruit

Nos plateformes de Paris, Zagreb, Liège, Madagascar et Amman sont équipées d'outils de mesure et de cartographie des nuisances sonores.

En Île-de-France, notre laboratoire dispose d'une cinquantaine de stations transmettant leurs mesures tous les mois à l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires (Acnusa) et à la Direction générale de l'aviation civile (DGAC).

Ces mesures permettent d'établir des cartes d'environnement sonore, et contribuent à l'élaboration de plans d'action décidés par l'État, qui sont notre base de dialogue avec les acteurs locaux et les riverains.

Pour aller plus loin dans notre compréhension de l'effet des facteurs non acoustiques dans la gêne ressentie par les riverains, nous participons à des études, notamment aux études d'impact du bruit sur la santé menées dans le cadre du projet ANIMA (Aviation Noise Impact Management through Novel Approches⁽⁸⁾).

Informier et consulter les riverains

Ces mesures sont mises à la disposition du grand public. Pour les rendre plus aisément compréhensibles, nous avons développé des outils de visualisation : en Île-de-France, par exemple, le site entrevoisins.groupeadp.fr permet de croiser les données sur le bruit avec les trajectoires des avions. Il facilite également le dépôt de réclamations.

En Île-de-France, nous disposons de deux instances de dialogue avec les riverains : les Commissions consultatives de l'environnement (CCE) et les Commissions consultatives d'aide aux riverains doivent obligatoirement être consultées pour toutes les questions relatives aux impacts environnementaux et aux nuisances sonores liés à l'exploitation de Paris-Charles de Gaulle et de Paris-Orly.

Nous développons également de nombreuses initiatives sur nos plateformes à l'international. À Liège, un Plan d'exposition au bruit est élaboré avec le Comité d'accompagnement de l'aéroport dans lequel sont représentées toutes les communes riveraines. À Zagreb, un comité du bruit et un plan d'action de réduction du bruit a été mis en place en 2020.

Réduire les nuisances sonores

Le Groupe ADP, en liaison étroite avec la DGAC, travaille de manière continue pour agir sur chacun des piliers de « l'approche équilibrée » à savoir :

- la réduction du bruit à la source : avec notamment des modulations des redevances incitant au renouvellement des flottes d'avion et pénalisant les appareils les plus bruyants ;
- la planification et la gestion foncière : le Groupe ADP assure la gestion du dispositif d'aide à l'insonorisation des riverains ;
- les procédures opérationnelles limitant le bruit : le Groupe ADP contribue aux travaux des services de la navigation aérienne dans l'objectif final d'une généralisation des descentes continues à Paris CDG et à Paris-Orly ;
- les restrictions d'exploitation : le Groupe ADP s'est engagé à lancer des études d'impact à Paris-Orly et Paris CDG afin de renforcer les mesures déjà existantes pour limiter l'usage des avions les plus bruyants la nuit. Cette étude a été lancée en 2020 à Paris-Orly, sous la supervision de la DGAC.

Et demain ?

Conscient que la lutte contre les nuisances sonores est essentielle à la qualité de vie de nos riverains, nous allons poursuivre nos travaux en faveur de leur maîtrise sur toutes nos plateformes, en fonction des contextes locaux.

(8) Pour en savoir plus : anima-project.eu

S'engager au bénéfice des populations locales

CONTEXTE

En tant que moteur économique et social, les plateformes aéroportuaires, en France comme à l'international, ont un rôle essentiel dans le soutien et le développement des écosystèmes territoriaux. Ce constat structurel est confirmé par la crise que nous traversons. Les effets collatéraux des mesures sanitaires sur l'emploi et l'économie creusent encore un peu plus les inégalités. Une solidarité renforcée est donc indispensable pour faire face à cette crise inédite tant par sa durée que par son ampleur. C'est donc conscient de notre rôle et de nos responsabilités que nous œuvrons pour rassembler tous les acteurs de la communauté aéroportuaire afin d'agir ensemble autour de projets d'intérêt général au bénéfice des populations locales, notamment les plus touchées par la crise.



Nos engagements pour un sujet majeur : l'éducation

L'accès à la connaissance et à l'éducation sont essentiels pour permettre aux populations qui entourent nos plateformes d'accéder à des formations de qualité qui les conduiront plus facilement vers des emplois correspondant à leurs aspirations, notamment sur nos territoires d'implantation. Cet investissement humain de long terme est indispensable au développement économique des territoires et des entreprises qui y sont implantés.

C'est dans cet esprit que sont structurées les fondations du Groupe ADP (Aéroports de Paris, GMR et AIG), qui ont pour point commun d'agir particulièrement en faveur de l'éducation, la prévention de l'illettrisme et du décrochage scolaire⁹.



Dotations accordées par nos fondations en 2020

Aéroports de Paris : 1,5 M€

AIG : 0,1 M€



FRANCE

Un nouveau quinquennat pour la Fondation Groupe ADP

Depuis sa création en 2015, la fondation ADP soutient chaque année une cinquantaine de projets en France et à l'international. Son deuxième quinquennat a démarré en 2020 avec de nouvelles ambitions, toujours orientées vers l'éducation : la prévention de l'illettrisme et du décrochage scolaire mais aussi, et c'est nouveau, la lutte contre la désinformation notamment numérique et le harcèlement scolaire. Malgré la crise, cette nouvelle période s'ouvre donc avec des moyens et des ambitions renforcés pour toujours plus d'impact et d'engagement auprès des acteurs associatifs et des jeunes de ces territoires.



52
projets soutenus
dont 23 dans le cadre
d'un accord pluriannuel

79 %
de projets
en Île-de-France

21 %
de projets
à l'international



+ 50 %
de dotation
pour le quinquennat
2020-2024

Pour en savoir plus :
découvrez [ici](#) notre
rapport annuel
2019, premier bilan
quinquennal.

(9) Pour en savoir plus : parisaeroport.fr

Dialoguer avec les populations locales

Afin de renforcer nos liens avec les acteurs et populations locales, nous développons des espaces d'accueil, de dialogue et d'échange avec les habitants de nos territoires. Ainsi, Paris-Orly et Paris-Charles de Gaulle disposent depuis 25 ans de deux Maisons de l'environnement et du développement durable⁽¹⁰⁾ (MEDD), lieux uniques dans le monde aéroportuaire.

Autre exemple, Zagreb mène un dialogue régulier et transparent avec les acteurs locaux et interagit avec l'ensemble de la communauté locale

autour du projet de coopération visant à faire de la ville de Velika Gorica le centre de l'aviation Croate.

Il s'agit bien entendu d'informer la population et les acteurs locaux de nos projets d'aménagement. Mais pas seulement : ces lieux proposent des activités ludiques, pédagogiques et culturelles sur les métiers, le trafic aérien, les projets de développement, les coulisses des aéroports, l'histoire de l'aviation et le patrimoine local. Ces activités sont gratuites et ouvertes à tous.

CROATIE

Faire de la ville de Velika Gorica une Cité de l'aviation

Notre plateforme de Zagreb coopère depuis 2016 avec la ville de Velika Gorica pour faire du territoire le centre de l'aviation en Croatie. En effet, la ville dispose de la plus forte concentration d'activités et de formations liées à l'aviation dans le pays.

L'objectif est ainsi de promouvoir la filière, valoriser les atouts du territoire, former et créer des nouvelles opportunités de carrière. Ainsi, nous participons à un certain nombre d'animations et événements avec l'ensemble des acteurs de la communauté aéroportuaire locale (ouverture d'un centre technique aéronautique, visites pour enfants et étudiants...). Par ailleurs, un projet d'ouverture d'une Maison de l'environnement et du développement durable au sein de l'aéroport est en réflexion.



(10) Pour en savoir plus : parisaeroport.fr

NOS ACTIONS

Éduquer, former et faciliter l'accès à l'emploi des populations locales

L'éducation des jeunes est l'axe d'intervention prioritaire des fondations ADP, GMR et AIG, ainsi que des plateformes qui ne disposent pas encore de fondation. Elles soutiennent des actions et associations locales d'accompagnement scolaire, de lutte contre l'illettrisme et d'ouverture vers la culture.

En soutenant l'éducation et l'accès à la formation des habitants de nos territoires, nous favorisons leur insertion professionnelle. Notamment celle des publics les plus éloignés de l'emploi, particulièrement fragilisés par la crise du Covid-19.

Il s'agit d'une stratégie globale qui passe également par le recrutement local et le soutien à des acteurs de toute la chaîne de l'insertion : Aéroports de Paris SA soutient des associations telles que Papa Charlie⁽¹⁾ (aide à la mobilité), First Stade (insertion par l'emploi des personnes très fragilisées), Comité Habitat (aide au logement)⁽²⁾...



Depuis sa création en 2019, la Fondation AIG a pour vocation d'accompagner et de soutenir les populations fragilisées vivant autour de l'aéroport d'Amman, en portant une attention toute particulière aux jeunes qui représentent 35 % de la population jordanienne. Nous avons ainsi créé un centre de formation aux métiers de la téléphonie et de la coiffure accueillant 36 jeunes, dont la majorité a immédiatement trouvé un emploi. Face au succès de cette première étape, nous avons entrepris en 2020 de diversifier notre offre de formation pour inclure la couture, la cuisine, l'agriculture durable et l'entretien des véhicules hybrides, autant de compétences qui répondent à des besoins réels du quartier, y compris de l'écosystème aéroportuaire, et qui faciliteront l'accès à l'emploi de ces jeunes. La fondation a également apporté un soutien scolaire à 86 jeunes et participé au financement de cours de football pour 36 enfants.

Zahia Nasan

Directrice de la Fondation AIG et Directrice de la communication et du marketing d'Airport International Group



MADAGASCAR

Scalariser les enfants d'Ivato

À Madagascar, notre engagement en faveur de la scolarisation des enfants défavorisés prend plusieurs formes : nous avons par exemple offert du mobilier scolaire aux 180 élèves de l'école primaire et du collège d'Ivato, soutenu le programme Sésame qui permet l'accès aux études supérieures à des bacheliers méritants issus de milieux défavorisés. Enfin, nous accompagnons l'association Ny Hoaviko qui a ouvert en 2019 un centre d'accueil pour l'accompagnement scolaire quotidien de 60 enfants très défavorisés d'Antananarivo et de Mantasoa.

(11) Pour en savoir plus : papa-charlie.com

(12) Pour en savoir plus : www.comite-habitat.com

Être solidaire face à la crise sanitaire

Dès le début de la crise, le Groupe ADP a multiplié les initiatives pour soutenir ses partenaires locaux, via sa Fondation et le Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris :

- dons de matériels médicaux : masques et gel hydroalcoolique à Madagascar, 10 000 masques à Santiago du Chili, 200 000 masques FFP2 et 250 000 masques chirurgicaux aux hôpitaux franciliens...
- dons de matériel informatique : en Île-de-France, nous avons offert 250 tablettes numériques

aux hôpitaux pour permettre aux malades de rester en lien avec leurs proches et nous avons mis 600 ordinateurs à la disposition d'élèves vivant autour de nos plateformes. Par ailleurs, une collecte interne au Groupe ADP a permis d'acheter 55 Ipads qui ont été offerts aux hôpitaux en proximité immédiate de nos plateformes de Paris-Orly et de Paris-Charles de Gaulle.

- mécénat de compétences et bénévolat de nos collaborateurs : cinq collaborateurs d'Aéroports de Paris SA ont mis leurs compétences à la disposition de l'AP-HP, 76 collaborateurs se sont engagés dans des missions de bénévolat à distance via la plateforme « Tous confinés, tous engagés », 75 tutorats ont été réalisés auprès de jeunes collégiens et lycéens d'Île-de-France.

Enfin, notre plateforme de Liège a été choisie par l'Organisation Mondiale de la Santé pour être l'une des plateformes internationales de regroupement de matériel sanitaire dans le cadre de la crise Covid-19. Nous avons déployé tous nos moyens et notre savoir-faire pour assurer la réussite de ces opérations d'une grande importance pour toute l'Europe.

CHILI

Gîte et couvert à Nuevo Pudahuel

À Santiago du Chili, l'aéroport de Nuevo Pudahuel a offert 5 000 colis alimentaires aux familles défavorisées et 10 000 kits sanitaires (masque et gel hydroalcoolique) aux autorités locales.



NOS ACTIONS



En avril 2020, ADP a répondu à l'appel à volontariat pour participer à la mise en place et au pilotage du projet Covisan, dispositif de tests de dépistage à domicile initié par l'AP-HP pour accompagner le déconfinement de mai 2020 et briser les chaînes de contamination au Covid-19. Il manquait notamment de cadres ayant l'expérience du management. Nous avons été trois à nous engager via un mécénat de compétences. Nous avons notamment participé à la création d'une organisation efficace et au déploiement d'une communication positive. Nous avons vécu une aventure humaine riche et forte au contact de personnes très différentes et engagées : cadres d'autres entreprises volontaires, militaires, infirmiers, pilotes de ligne, jeunes diplômés... Nous en gardons le souvenir d'une expérience aussi intense qu'exigeante. Et la satisfaction d'avoir été utiles dans une période si mouvementée.

**Samira Serka, Arnaud Pouilly
et Frédérique Serin**
Collaborateurs du Groupe ADP



INDE

Fondation GMR Airport

Durant la crise, la fondation Varalakshmi de GMR en Inde a distribué de la nourriture à plus de 140 000 personnes vulnérables, 7 000 familles et 5 orphelinats. Par ailleurs, en partenariat avec la radio 92.7 Big FM et la police de Delhi, le programme Hands for Humanity a permis de distribuer des colis alimentaires à plus de 1 000 familles en dix jours.

Les femmes engagées dans la formation de couture soutenue par la fondation ont fabriqué 60 000 masques et 6 500 kits de protection à destination des personnels soignants. Enfin, les unités médicales mobiles et les cliniques créées sur les plateformes de GMR ont aussi accueilli des personnes défavorisées. Ces interventions d'urgence n'ont pas empêché la fondation de poursuivre son programme de formation et d'éducation.

Et au-delà de la crise sanitaire

La crise sanitaire a en partie occulté le reste de l'actualité. Mais elle n'a pas enrayé le cycle des guerres, des famines, des catastrophes naturelles... La population de Madagascar a ainsi été exposée à une sécheresse exceptionnelle : pour prévenir la famine, nous avons distribué des vivres aux habitants et offert 1,5 tonne de riz à la commune d'Antananarivo.

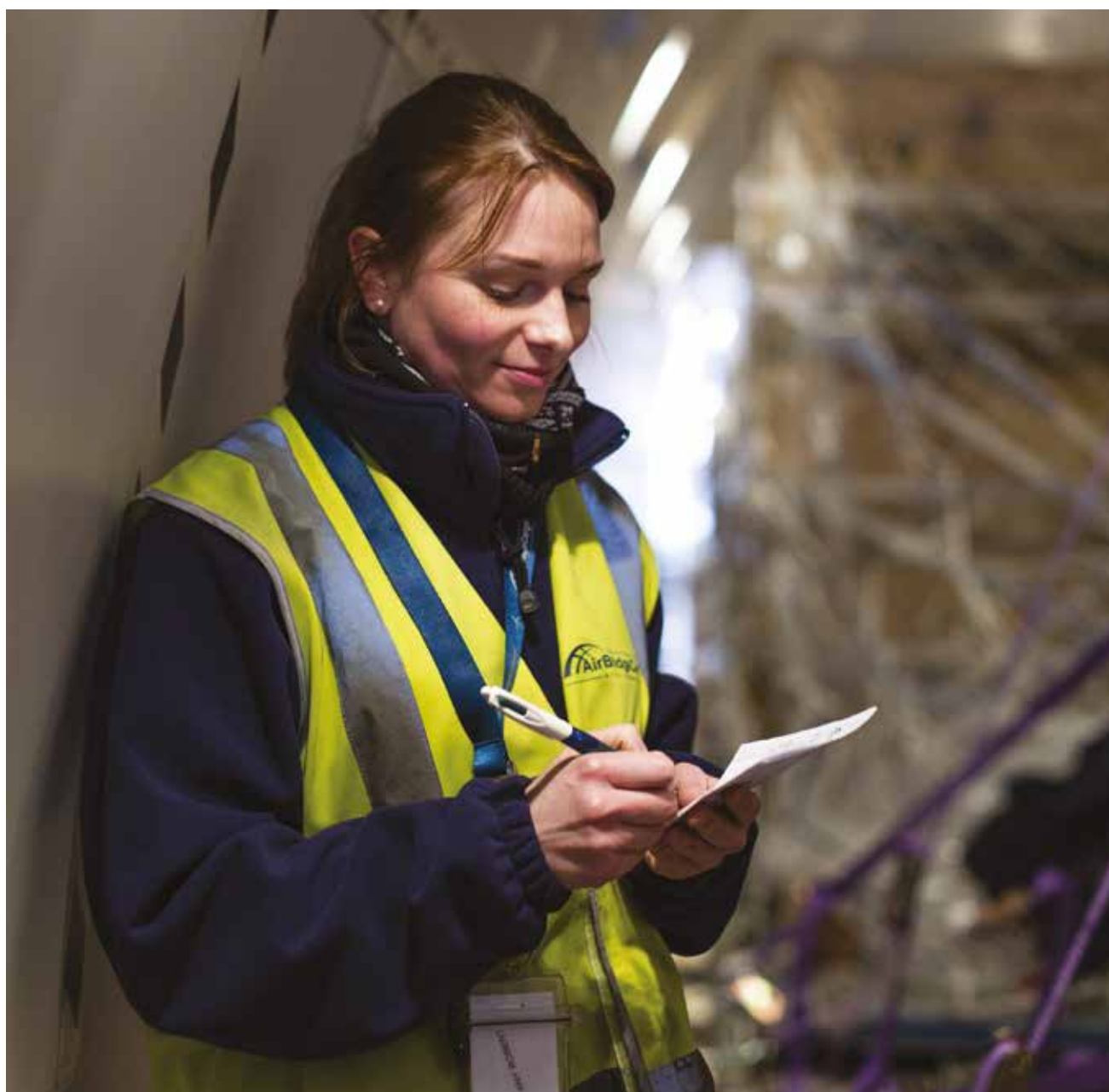
En pleine crise sanitaire, la ville de Beyrouth a été dévastée par la double explosion du 4 août 2020 qui a causé plus de 200 morts et 6 500 blessés. Pour répondre à l'urgence alimentaire et médicale, la Fondation du Groupe ADP et le Fonds de dotation de la communauté aéroportuaire de Paris ont fait un don total de 30 000 € à Caritas Liban afin d'apporter des soins de première urgence aux victimes.

Et demain ?

Face à une crise qui s'installe dans la durée, nous n'allons pas réduire la voilure de nos programmes d'engagement. Au contraire, ils sont plus nécessaires que jamais pour limiter l'impact de la crise sur les populations de nos territoires, déjà très fragilisées. Non seulement nous maintenons nos efforts budgétaires, mais nous allons également reprendre les actions que nous n'avons pas pu mener en 2020 pour cause de confinement.

Nous voulons par ailleurs amplifier l'engagement du plus grand nombre de nos collaborateurs en développant le tutorat, le mécénat de compétences et toute autre forme d'action. Ainsi, nous allons déployer en 2021 une plateforme digitale et conviviale facilitant l'interaction de nos collaborateurs auprès de nombreuses associations partenaires dans des champs d'activité très variés (éducation, diversité, environnement, etc.).

Agir pour les femmes et les hommes de nos plateformes



La santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos passagers sont notre priorité absolue.

AVANT-PROPOS

La communauté aéroportuaire a su faire preuve d'agilité durant la crise de la Covid-19 : toutes nos plateformes se sont adaptées à une chute inédite du trafic tout en déployant de nouvelles procédures sanitaires. La santé et la sécurité de nos collaborateurs et de nos passagers sont restées notre priorité absolue.

Le retour à une activité normale prendra plusieurs années. Nous devons donc repenser notre projet industriel et notre modèle économique et social, tout en veillant au maintien de l'emploi dans les meilleures conditions possibles à court et à long terme. Pour réussir, nous renforçons le processus de transformation engagé avant la crise.

CONTEXTE

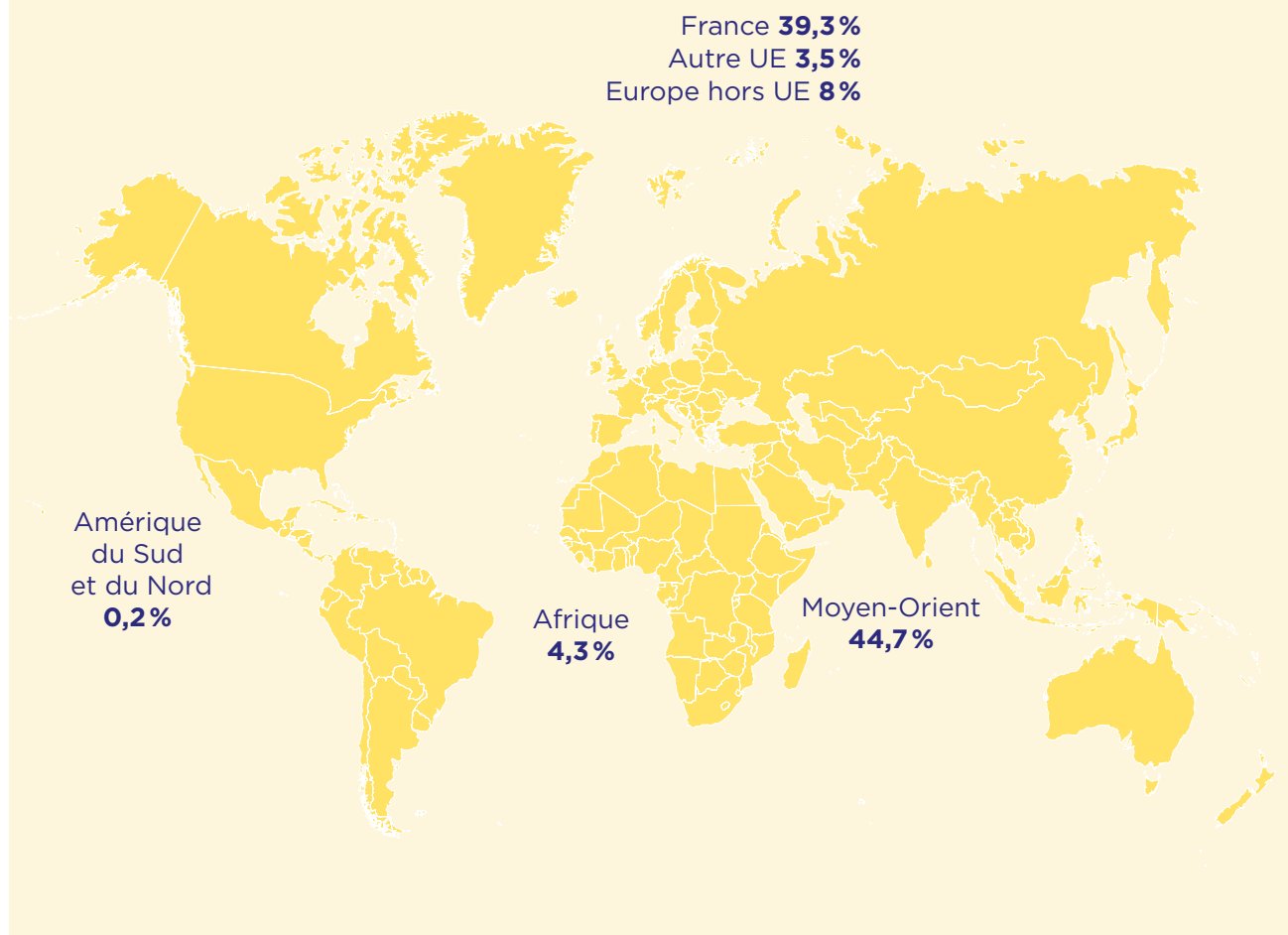
Nos 24 447 collaborateurs exercent leur métier dans 23 pays à travers le monde : ils peuvent être chef de chantier à Santiago du Chili, responsable des relations territoriales à Paris, expert de la sécurité aéronautique à Zagreb, technicien de maintenance à Ankara, acheteur à Amman, coordinateur opérationnel à Skopje, spécialiste du développement immobilier à Liège... L'éventail des métiers de nos plateformes est encore plus large : de l'agent d'entretien au contrôleur aérien en passant par le vendeur, le mécanicien, le bagagiste, l'agent de catering, le data analyst...

122 370 personnes travaillent sur nos plateformes franciliennes : environ 5% sont nos employés directs. Les autres sont salariés par les nombreuses entreprises (compagnies aériennes, commerces, prestataires de service, etc.) ou services publics qui animent la cité aéroportuaire : tous partagent le cadre de vie ainsi que les contraintes d'exploitation de sites souvent ouverts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

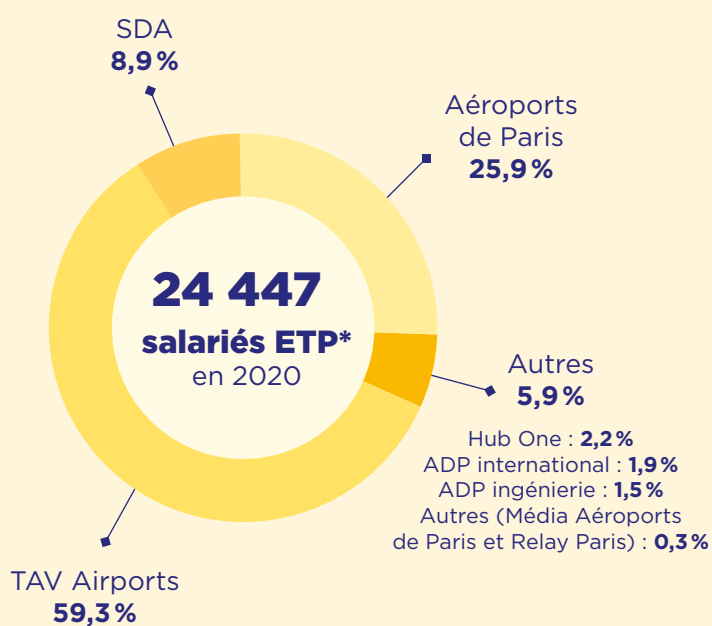
Après des décennies de croissance, le trafic aérien a connu un coup d'arrêt. Nous devons donc ajuster nos ressources à notre niveau d'activité : la plupart de nos salariés ont bénéficié d'un dispositif d'activité partielle, avec les modalités d'indemnisations et le cadre juridique local.

Nous sommes ainsi parvenus à préserver l'essentiel de nos équipes et leurs savoir-faire. Mais c'est l'ensemble de notre écosystème que nous voulons associer à notre ambition : développer les compétences, promouvoir la qualité de vie au travail et ancrer nos plateformes dans leur environnement. Parce qu'il en va de notre responsabilité sociale. Et parce que c'est le meilleur moyen d'attirer et de fidéliser les talents dont nous aurons besoin pour accompagner la reprise, innover et gagner en compétitivité.

Répartition des effectifs dans le monde



Répartition des effectifs au sein du Groupe ADP



* ETP : Équivalent temps plein



Nos engagements

Nous ajustons nos ressources au niveau d'activité, tout en préparant les conditions de la reprise à venir : la transformation de l'organisation et la mobilisation de nos collaborateurs visent à assurer la pérennité et l'attractivité du Groupe.

Nous considérons la responsabilité sociale comme un facteur clé d'attractivité : la transformation du Groupe et l'amélioration de sa performance collective passent par un dialogue social dense au service de la qualité de vie au travail, du développement des compétences et de la diversité.

Notre politique RH s'articule autour de cinq axes :

- 1 **Assurer la santé et la sécurité de tous**
- 2 **Adapter les ressources aux nouvelles orientations stratégiques**
- 3 **Optimiser le coût de l'emploi**
- 4 **Approfondir nos engagements en matière de responsabilité sociale**
- 5 **Entretenir un dialogue social constant**

Trois enjeux retiennent tout particulièrement notre attention : la santé et la sécurité au travail, plus cruciales que jamais en ces temps de pandémie, et notamment la prévention des risques psychosociaux ; la préservation au maximum de l'emploi ; la diversité, en tant que facteur d'inclusion et levier d'innovation.

Cette démarche est un socle commun : elle est déclinée à l'international dans le respect des spécificités réglementaires ou culturelles locales. Nous souhaitons également la partager avec les prestataires et les partenaires intervenant sur nos plateformes, dans une logique de communauté de travail.

Développer la qualité de vie au travail

CONTEXTE

La santé et la sécurité ont toujours été nos priorités et elles le demeurent. Depuis des années nous avons mis en œuvre des process engageant tous les travailleurs de nos plateformes, y compris s'ils ne sont pas nos salariés directs. De nombreuses activités sont en effet exercées par nos sous-traitants ou partenaires : commerce et restauration, gestion du trafic, sécurité, entretien, gestion des bagages, opérations de vol, etc. C'est grâce à ces process que nous avons pu réagir rapidement à la situation sanitaire, nous adapter et relever les nombreux défis posés. Cette culture de la santé et de la sécurité est l'un des leviers de notre résilience.

Nos engagements

Au-delà de la santé et de la sécurité, nous recherchons une véritable qualité de vie au travail pour l'ensemble des salariés par l'amélioration continue de l'organisation et des conditions de travail. Cela passe en priorité par la prévention des risques pour tous. Aéroports de Paris SA a identifié les risques psychosociaux comme sujet majeur pour les mois et années à venir.



Pratique du télétravail :

1 150
salariés

dans le cadre du dispositif régulier

Jusqu'à

3 354
salariés

en télétravail exceptionnel depuis le début de la pandémie



Taux moyen d'activité partielle :

49,7 %
touchant 95 %
des salariés

(certains mois, + 85 % des salariés étaient concernés par l'AP)



Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt :

Aéroports de Paris SA :

11,48

vs 12,88 en 2019

Groupe ADP :

7,49

NOS ACTIONS

Assurer la santé et la sécurité

Nos actions en faveur de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs et des salariés de nos partenaires aéroportuaires relèvent de champs très divers et s'appuient sur 4 leviers principaux :

1 Sécurité sanitaire face à la pandémie

Les protocoles sanitaires ont été déployés très rapidement pour assurer la sécurité de tous les travailleurs de nos plateformes. Ils ont été validés par le programme d'accréditation sanitaire des aéroports (AHA) mis en place par le Conseil international des aéroports (ACI).

2 Prévention des risques psychosociaux

Le contexte de crise sanitaire, la généralisation du télétravail et le haut niveau d'activité partielle ont généré de nouvelles formes de stress. Pour accompagner nos collaborateurs et prévenir les risques psychosociaux, les médecins du travail, le service social, les responsables RH et les managers, ont été mobilisés pendant toute la période ; nous avons aussi proposé une ligne externe d'écoute et de soutien psychologique. Nous avons également soutenu les managers de proximité dans le management à distance de leurs collaborateurs. En 2021, nous allons adopter une charte de la déconnexion.

3 Prévention des accidents

La forte chute du trafic aérien et de l'activité de nos plateformes s'est traduite par une baisse du nombre d'accidents du travail en 2020. Au-delà de ce facteur conjoncturel, la situation s'est nettement améliorée : le taux de fréquence en 2020 est de 11,48 pour Aéroports de Paris SA, contre 12,88 en 2019. Mais nous restons vigilants : la prévention, le suivi de la nature et des causes d'accidents ainsi que les retours d'expérience sont analysés en COMEX deux fois par mois.

4 Accompagner nos partenaires et sous-traitants

Parce que les travailleurs de nos plateformes font partie d'une même communauté de travail, nous accompagnons les entreprises dans l'élaboration de leur plan de prévention et de sécurité au travail. Nous souhaitons également renforcer le poids des critères liés à la santé et à la sécurité au travail dans l'attribution de nos marchés de sous-traitance. Un process d'alerte des accidents graves intervenus chez nos sous-traitants a été mis en place afin d'identifier les situations à risques et contribuer aux actions correctives.



Développer la qualité de vie au travail de nos collaborateurs

Notre politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, engagée depuis plusieurs années, a été adaptée et renforcée pour prendre en compte les évolutions des conditions de travail actuelles et à venir dans le contexte de la crise sanitaire :



FRANCE

Le télétravail : un mode de travail apprécié de nos collaborateurs

En juin 2020, nous avons mené une enquête auprès de nos salariés français en télétravail exceptionnel : 76 % d'entre eux estiment avoir produit un travail de meilleure qualité avec une meilleure efficacité (88%), 59 % jugent par ailleurs qu'il a eu un effet bénéfique sur la conciliation vie professionnelle et vie personnelle. La difficulté à se déconnecter du travail (56 %) et le sentiment d'isolement (56 %) ont été renforcés quand le télétravail est pratiqué à temps complet. Cela ne remet pas en cause l'attrait de ce mode de travail : à terme, 77 % des salariés ont envie de télétravailler plus régulièrement, mais plutôt sur la base de 2 ou 3 jours par semaine. Un avenant à l'accord collectif sur le télétravail, prenant en compte ces attentes, a été signé le 13 octobre 2020.

1 Poursuivre le déploiement du télétravail

De nombreux salariés expérimentaient déjà le télétravail régulier ou occasionnel avant la crise sanitaire, notamment au sein d'Aéroports de Paris SA (accord collectif depuis 2016), avec des retours très positifs de la part des managers et des salariés. Ainsi sa pratique exceptionnelle a pu être mise en place très rapidement sur l'ensemble de nos plateformes franciliennes pour faire face à la crise sanitaire, de même qu'en Turquie et dans les autres pays d'implantation de TAV (Tunisie, Géorgie, Kazakhstan, Macédoine et Arabie saoudite) où le télétravail a été généralisé, tandis que 46 % des collaborateurs d'AIG (Jordanie) ont travaillé à distance en 2020. À présent le groupe s'applique à accompagner les managers de proximité dans leur mission d'organisation du travail intégrant cette modalité.

2 Reconnaître le rôle essentiel des managers

Ils ont été particulièrement sollicités dans la mise en œuvre du télétravail et des adaptations d'organisation découlant de l'activité partielle. Nous devons donc les accompagner, pour les aider à rester proches de leurs équipes, à veiller à la qualité de vie au travail et à être acteurs de la prévention des risques professionnels. Le programme d'accompagnement « manager dans la crise et la transformation » et les outils que nous leurs proposons répondent à 4 enjeux clés : partager la vision avec les équipes ; développer le leadership de transformation des managers ; favoriser l'adhésion au changement ; développer de nouveaux modes de travail.

3.2

Renouveler le dialogue social

CONTEXTE

Pour faire face à une baisse brutale et prolongée du trafic aérien, le Groupe ADP doit s'adapter et réinventer son projet industriel. Nous entreprenons cette mutation d'envergure dans une démarche d'ouverture et de dialogue avec nos salariés et leurs représentants via un dialogue social renforcé.



15

accords collectifs signés

Aéroports de Paris SA : 7

Hub One : 4

ADP Ingénierie : 4



**+ de 160 h
de discussion**

durant les deux mois de
négociation sur les mesures
d'adaptation à la crise

Périmètre : Aéroports de Paris SA

Nos engagements

Avoir un dialogue social rénové et continu est l'une des cinq orientations de la politique RH du Groupe. La transformation de l'entreprise doit être menée de façon responsable, en préservant l'emploi au maximum et en veillant à associer les salariés à notre projet.



**Pas de départs
contraints pour
motif économique**

en France en 2020

NOS ACTIONS

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en France, le Comité social et économique (CSE) est l'instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise. Au niveau du Groupe, le cadre du dialogue social a été fixé par deux accords collectifs signés le 2 décembre 2020.

L'année 2020 a donné lieu à des discussions intenses pour gérer la crise et imaginer comment passer d'un modèle de gestion de la croissance à une période de sous-activité et de sous-investissement.

L'entreprise a mis en place un plan d'économies, qui vise une contribution équitable des parties prenantes, notamment les actionnaires et les salariés, par la contribution de la masse salariale à cet effort. Elle a choisi de privilégier le dialogue social. Un accord de méthode a été signé le 27 août 2020, pour la conduite de la négociation relative à un accord de rupture conventionnelle collective,

un accord relatif à l'activité partielle de longue durée et un accord de performance collective.

Aéroports de Paris SA a mené un processus de négociation approfondi sur ces trois accords, pour préserver l'emploi et les équilibres économiques. En contrepartie, l'entreprise s'engageait à ne pas opérer de départs contraints jusqu'en 2023. Néanmoins, la négociation n'a pas abouti à la signature de ces trois accords.

Aéroports de Paris SA a donc décidé d'ouvrir une nouvelle négociation d'un accord de rupture conventionnelle collective et la mise en œuvre de mesures unilatérales afin de conserver les objectifs de maîtrise des coûts et d'adaptation des ressources de l'entreprise au niveau d'activité actuelle et prévisible à moyen et long terme.

Elles se traduisent par la combinaison d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC), permettant de procéder à des départs volontaires et d'un projet d'adaptation des contrats de travail et des normes applicables aux salariés d'Aéroports de Paris SA, comportant des mesures de modération salariale.

Ces dispositions traduisent notre volonté de privilégier les départs volontaires : les mesures d'accompagnement prévues concernent les fins de carrières et retraites d'une part, et des projets personnels de mobilité externe de l'autre. Nous nous sommes engagés à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique avant le 1^{er} janvier 2022.

Nous restons convaincus que notre culture sociale et la volonté de préserver nos compétences nous permettront de réussir notre transformation.



3.3

Accompagner la transformation de nos métiers

CONTEXTE

La mobilité est un puissant levier d'engagement pour les salariés et de transformation pour les entreprises. Pour l'encourager, nous avons actualisé nos parcours professionnels en intégrant les dimensions « Groupe » et « développement international ». Cette démarche, engagée bien avant la crise, va nous permettre de mieux la surmonter : nous pourrions ainsi anticiper l'évolution des compétences et nous adapter aux mutations du transport aérien.

Nos engagements

Le Groupe doit se transformer pour surmonter la crise et se préparer à la reprise. Mais cela ne peut se faire qu'avec les collaborateurs car notre compétitivité repose sur leur implication. Dans une logique de transformation responsable, nous nous engageons à développer leurs compétences, à les accompagner face aux mutations du secteur aéroportuaire, à assurer leur développement professionnel et à rendre leurs métiers plus attractifs.



9h

de formation

en moyenne, par salarié



72%

des salariés

ont bénéficié
d'une action de formation

Périmètre : Groupe hors TAV Airports

Accompagner les salariés et le management dans la transformation

Le secteur aéroportuaire était déjà en pleine mutation en 2019, quand nous avons créé un département Accompagnement RH des projets de transformation. Nous étions en effet convaincus qu'on ne peut transformer une organisation que dans la confiance, en accompagnant les collaborateurs.

Nous inscrivons donc notre projet d'entreprise dans une démarche collaborative qui s'appuie sur des dispositifs en intelligence collective, de mentorat, de co-développement entre pairs, d'animations de communautés inter-métiers. Nous proposons également des coachings individuels, des coachings d'équipe et d'organisation.

Accompagner notre écosystème territorial

En février 2020 a été inaugurée la Cité des métiers du Grand Roissy-Le Bourget : c'est l'un des outils du dispositif « Transco », actuellement en cours de construction avec Paris CDG Alliance et Orly International : il a pour objectif de sécuriser les parcours professionnels et maintenir l'employabilité des travailleurs de nos plateformes via un accompagnement des entreprises et une orientation des salariés ou des demandeurs d'emploi vers les métiers les plus porteurs.

Attirer et fidéliser les talents

L'attractivité repose sur la qualité de l'organisation et des conditions de travail, la pertinence de la politique de rémunération et sur la responsabilité sociale et la diversité. Le cabinet spécialisé Ethifinance note tous les deux ans nos politiques et réalisations en matière de capital humain, pour le périmètre Aéroports de Paris SA, ADP Ingénierie et Hub One : en 2020, notre note a encore progressé de 3 points pour atteindre 88/100, toujours au niveau « Excellence ».



NOS ACTIONS

Ajuster notre politique de rémunération

Préserver une stratégie de rémunération attractive dans un contexte de décroissance est aussi l'enjeu des années à venir. Nous nous attachons à proposer une politique de rémunération construite sur 4 leviers : compétitivité, équité, lisibilité et personnalisation. Avec un objectif : reconnaître l'engagement des collaborateurs, les compétences, les responsabilités ainsi que les performances individuelles et collectives.

Dans ce cadre, pour Aéroports de Paris SA, un projet d'adaptation des contrats de travail et des normes applicables aux salariés a été présenté aux partenaires sociaux lors du Comité social et économique (CSE) du 21 janvier 2021. Il propose des mesures de modération salariale, et pourrait être mis en œuvre progressivement, à compter de septembre 2021, au cours des 18 mois suivants, avec l'objectif de réaliser des économies sur la masse salariale de la façon la plus proportionnée possible entre les différentes catégories de salariés.

Pour autant, les principales composantes de la rémunération globale resteront inchangées, pour continuer à offrir un socle de rémunération et d'avantages sociaux attractif et compétitif sur le marché de l'emploi. En outre, la politique d'évolution salariale est conservée (avancements individuels, promotions, mobilité professionnelle), tout comme les

dispositifs de valorisation de la performance des salariés de l'entreprise (variable des cadres, intéressement, participation, actionnariat salarié).

Tout au long de la crise, nous nous sommes efforcés de maintenir le niveau de revenu de nos collaborateurs. Tous les engagements, mesures et versements prévus au 1^{er} semestre 2020 ont été maintenus (avancements, variable, intéressement, participation, abondement). La mise en place de l'activité partielle a été accompagnée par la création d'un dispositif d'aide financière permettant de compléter les moyens mis à disposition des assistantes sociales pour les salariés les plus fragilisés. En septembre, un accord collectif a permis de compléter le niveau légal d'indemnisation de l'activité partielle, qui est de 70% de la rémunération brute de référence : cette indemnisation a été complétée à hauteur d'un point pour l'encadrement supérieur et jusqu'à dix points pour les salariés en exécution (soit 80% de la rémunération brute de référence). Pour tous les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce taux a été porté à 75%.

À l'international, si le niveau de rémunération a été maintenu chez AIG, des baisses de salaires sont intervenues chez TAV Airports.



4 730 €

salaire brut moyen mensuel

(en baisse de 4,9% du fait de l'activité partielle)

Périmètre : Aéroports de Paris SA

3 977 €

salaire brut moyen mensuel

Périmètre : Groupe hors TAV Airports



5 M €

d'intéressement

(contre 16 millions d'euros en 2019)

Périmètre : Groupe ADP

Pas de participation en 2020

(contre 24 millions d'euros en 2019 pour les salariés d'Aéroports de Paris SA et de ses filiales directes)



Développer les compétences Promouvoir et accompagner la mobilité

La situation sanitaire ne nous a pas permis de maintenir l'ensemble de nos programmes de formation. Mais nous avons pu nous appuyer sur les outils de formation en ligne pour assurer 9 heures de formation par salarié, en moyenne, mobilisant un budget de 11 millions d'euros (périmètre : Groupe hors TAV Airports). Nous avons particulièrement développé les programmes de management des risques professionnels.

Le développement et l'adaptation des compétences sont des enjeux cruciaux pour le Groupe ADP tant la crise sanitaire accélère la digitalisation et l'automatisation des process et transforme notre secteur. Pour accompagner et anticiper ces mutations, nos plateformes franciliennes travaillent avec Paris CDG Alliance, Orly International et les entreprises du secteur aéroportuaire pour identifier les besoins en emplois et en compétences afin de construire de nouveaux référentiels métiers et d'adapter l'offre de formation territoriale, en partenariat avec Campus de formation du Grand Roissy-le Bourget et les rectorats.

1 Promouvoir la mobilité interne

Notre dispositif de gestion des carrières, étendu à l'ensemble du Groupe, s'appuie sur les revues de parcours professionnels, qui sont désormais systématiques pour les cadres, et sur la revue des talents.

2 Accompagner les projets entrepreneuriaux

Les projets entrepreneuriaux de nos collaborateurs peuvent être des leviers d'innovation. Nous accompagnons donc ces projets avec le pôle Innovation : en 2020, deux projets intrapreneux ont ainsi été engagés. Cette expérience va nourrir notre réflexion afin de déployer une véritable stratégie d'intrapreneuriat.

Quant aux salariés qui souhaitent changer d'employeur, de métier ou même de vie, ils peuvent sécuriser leur projet grâce au congé mobilité qui prévoit notamment un maintien partiel de leur rémunération et un accompagnement personnalisé.

FRANCE

Préserver l'emploi par la mobilité externe en région parisienne

La filière aéroportuaire a longtemps été un débouché naturel pour les jeunes et les demandeurs d'emploi des bassins de Paris-Orly et de Paris-Charles de Gaulle. Pour atténuer l'effet de la crise, nous travaillons à la mise en place d'un mécanisme de sécurisation collective des parcours professionnels : les salariés en CDD ou les jeunes sortant de formation pourront être orientés vers les entreprises plus résilientes de leur territoire. Le dispositif « Transco » leur proposera une orientation, un accompagnement et, si nécessaire, une formation.

3.4

Être une entreprise attractive et inclusive

CONTEXTE

La diversité n'est pas seulement un facteur d'inclusion sociale. C'est aussi un enjeu de performance et d'innovation, pour l'ensemble du Groupe. La crise sanitaire ne fait que renforcer notre conviction : une organisation responsable, respectueuse de la diversité et engagée en faveur d'un management inclusif permet de préparer l'avenir.

Nos engagements

Signataires de la Charte de la diversité en entreprise depuis 2013 et du Pacte pour l'égalité de traitement des candidats à l'emploi quelles que soient leurs origines depuis 2017, nous gardons le cap d'une politique volontariste pour la diversité et contre les discriminations.



Pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1 Vers la parité à tous les niveaux

Les femmes doivent avoir les mêmes conditions d'accès à l'emploi, de déroulement de carrière et de rémunération que les hommes : c'est cette conviction qui sous-tend notre stratégie volontariste, reposant sur des process de recrutement et de gestion des carrières et sur une sensibilisation du management.

Sur le périmètre d'Aéroports de Paris SA, le taux de féminisation a légèrement progressé en 2020 pour atteindre 37,8% (contre 37,6% en 2019 et 2018), affichant une avancée importante au niveau des instances de direction : la part des femmes au Comex d'Aéroports de Paris SA est de 27% en 2020 (contre 8% en 2019) tandis que chez TAV on compte 14% de femmes au Comex et 25% au Conseil d'administration.

Nous devons encore progresser sur la féminisation des filières techniques et des hauts potentiels. Concernant Aéroports de Paris SA, l'accord sur l'égalité femme-homme signé pour la période 2020-2022 prévoit que, sur la période, la part des femmes dans nos Graduate Program passera de 50% à 60%.



33,3%
de femmes

Périmètre : Groupe ADP

NOS ACTIONS

2 Garantir l'égalité des rémunérations

Pour garantir une rémunération égale entre les femmes et les hommes, nous nous engageons à proposer, à fonction et qualification équivalentes, un même salaire à l'embauche puis des évolutions salariales exclusivement liées à l'avancement et (pour les cadres) aux performances. Pour Aéroports de Paris SA, l'écart entre le salaire fixe théorique des femmes et des hommes a été presque comblé, passant de 3,7% en 2015 à 2% depuis 2018. En cas d'écart de salaire non justifié une procédure spécifique de rattrapage est prévue.

Depuis mars 2019, toutes les entreprises de plus de 50 salariés doivent calculer et publier leur index de l'égalité professionnelle. En 2020, le score d'Aéroports de Paris SA est de 89/100, comme en 2018 et 2019.



Avec 17 % de femmes¹ au sein de leur conseil d'administration, les entreprises cotées turques se situent dans la moyenne mondiale². En 2013, le Conseil des marchés de capitaux de Turquie (CMTB) a demandé aux entreprises de se fixer une date cible pour atteindre l'objectif de 25 %. TAV est l'une des premières sociétés à avoir dépassé ce seuil dès 2018 en nommant trois administratrices au sein de son conseil d'administration. Nous figurons aujourd'hui parmi les 10 premières entreprises du Women Empowered Board Index du BIST100.

Buru Geris

Directeur financier et membre du comité exécutif de TAV Airports

20 %
de femmes dans les
filiales techniques

37,9 %
de femmes cadres
36,8% en 2018 / 37,3% en 2019

27 %
de femmes au COMEX

Périmètre : Aéroports de Paris SA

(1) Étude du Forum sur la gouvernance d'entreprise de l'Université Sabanci

(2) Dans le monde, 16,9% des sièges des conseils d'administration sont occupés par des femmes (étude Deloitte).

Attirer tous les talents

Notre capacité à s'adapter à un contexte en perpétuelle mutation dépend de la qualité et de l'engagement de nos équipes, c'est pourquoi aujourd'hui plus que jamais il nous paraît capital de continuer nos efforts pour rester une entreprise attractive pour tous les talents, quels que soient leur âge, leur sexe, leur origine ou leur état de santé.



Faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap

Le recrutement des personnes en situation de handicap est une priorité de notre engagement en matière de diversité, soutenu par la mise en place de politiques spécifiques, en France, visant à apporter l'accompagnement et la formation nécessaires à une bonne

intégration, en poursuivant en particulier le travail enclenché de sensibilisation de nos collaborateurs et de nos managers à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap. Des dispositifs existent également en Turquie et en Jordanie.

FRANCE

Recourir au travail adapté

En 2020, nous avons passé 380 000 euros de marchés au secteur protégé et adapté : l'objectif de 800 000 € par an n'a pu être atteint en 2020, compte tenu de la baisse de l'activité et des consommations. Elles relèvent d'activités très diverses : nettoyage de véhicules, ramassage de déchets légers, entretien des espaces verts, petits travaux du bâtiment, gestion du courrier, intérim administratif, préparation de plateaux repas, etc. Pour maintenir cette dynamique, notre Mission handicap travaille notamment avec le réseau Gesat (qui regroupe 2 250 prestataires du Secteur du travail protégé et adapté). Elle accompagne la direction des achats et tous les prescripteurs dans leurs passations de marchés.



7,2 %
de travailleurs
handicapés

(soit plus d'un point au-dessus de l'obligation légale de 6 %)

Périmètre : Aéroports de Paris SA 2019³

1

personne en situation de handicap

recrutée en CDI en 2020

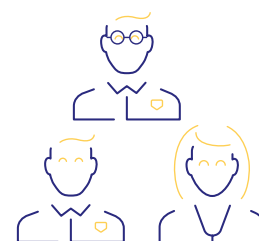
Périmètre : Aéroports de Paris SA

(3) Données 2019. Pour 2020, un nouveau mode de calcul légal sera utilisé, en place en mai 2021.

FOCUS

Promouvoir la diversité intergénérationnelle en France

ADP porte une attention particulière à la diversité intergénérationnelle : un engagement qui prend toute son importance par temps de crise, même s'il pose des défis particuliers aux plus jeunes et aux seniors. Cet engagement se traduit pour Aéroports de Paris SA par des efforts soutenus.



41

jeunes

(moins de 29 ans)
parmi les 154 personnes
recrutées en 2020

62

nouveaux

contrats
d'alternance

8 %

des salariés

ont plus de 60 ans

19

salariés

ont bénéficié d'un
temps partiel de fin
de carrière

Périmètre : Aéroports de Paris SA

1 Soutenir l'accès à l'emploi des jeunes

Des études du CEREQ montrent que les jeunes commençant à travailler lors d'une crise voient leur carrière prendre un retard supérieur à 10 ans en termes d'avancement et de rémunération. Il est donc essentiel de favoriser l'accès des jeunes au monde du travail. C'est pourquoi nous avons, malgré la réduction drastique de nos activités, conservé les 129 apprentis en contrat chez Aéroports de Paris SA, afin de leur permettre de valider leur diplôme. Nous avons également intégré 62 nouveaux alternants lors de la rentrée 2020.

2 Maintenir les seniors dans l'emploi

Nous maintenons nos objectifs en matière d'emploi des seniors :

- Améliorer les conditions de travail en tenant compte des facteurs de pénibilité ;
- Anticiper les évolutions de carrière ;
- Développer les compétences et donner un meilleur accès à la formation ;
- Aménager les fins de carrière pour permettre aux seniors de partir à la retraite dans de bonnes conditions.

Opérer de façon exemplaire



Nous partageons cette exigence d'exemplarité avec nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants.

CONTEXTE

En 2020, le trafic aérien mondial est tombé à son plus bas niveau depuis 1999, effaçant plus de 20 ans de croissance continue et affectant tous les acteurs des plateformes aéroportuaires, parmi lesquels nos clients (compagnies aériennes, sociétés de fret, passagers) nos sous-traitants (entreprises de sécurité, de sûreté, d'entretien, de transport), nos partenaires (commerces, bars & restaurants, services) ainsi que les entreprises situées à proximité des plateformes...

Collectivement, nous nous sommes efforcés de maintenir — même au plus fort du confinement —, certaines de nos activités de fret et d'accueil des passagers dans le strict respect des mesures sanitaires. La crise n'a en rien altéré nos exigences en matière de sécurité, de sûreté et d'hospitalité. Elle renforce notre volonté d'être exemplaire en matière d'Éthique et de Compliance et nous encourage à être plus agiles et collaboratifs.



Nos engagements

Nous entendons partager cette exigence d'exemplarité avec l'ensemble de nos partenaires, fournisseurs et sous-traitants. Pour cela, chacune des activités du Groupe en France et à l'international, respecte nos engagements :

- les meilleurs standards d'hospitalité et de service, répondant aux attentes de tous nos clients et partenaires, avec une exigence absolue de sûreté et de sécurité ;
- le partage et l'engagement de nos différents partenaires et fournisseurs dans nos exigences environnementales, sociales et sociétales.
- la mise en œuvre des principes d'Éthique et de Compliance, de lutte contre la corruption et de gestion des risques ;



6

aéroports classés dans le Top 100 mondial de Skytrax¹ :

Paris-Charles de Gaulle (20^e), Delhi (50^e), Hyderabad (71^e), Paris-Orly (76^e), Médine (84^e) et Maurice (92^e)



92/100

notre notation extra financière 2020

par l'agence Ethifinance, qui a progressé de 4 points par rapport à 2018. Notre politique Achats se maintient au niveau Excellence.

(1) Skytrax : Cabinet référent de mesure de l'expérience client dans le secteur aérien

4.1

Offrir les meilleurs standards d'hospitalité et de service

CONTEXTE

Face à une crise pandémique d'une ampleur historique, la sécurité des personnes est une priorité absolue. Dans ce contexte, notre culture de l'hospitalité, au cœur des valeurs du Groupe, se révèle plus pertinente et nécessaire aujourd'hui que jamais.



Nos engagements

Dans ce contexte, nous mettons tout en œuvre pour remplir 4 engagements forts :

- Offrir à tous nos clients voyageurs une expérience riche et mémorable, l'hospitalité restant au cœur de nos préoccupations.
- Assurer à nos clients et partenaires aéroportuaires la meilleure qualité de service.
- Garantir la sécurité de nos collaborateurs, de nos passagers et de nos partenaires par l'application stricte des mesures sanitaires.
- Agir de manière responsable et avec éthique.



Paris-Charles de Gaulle

Terminal 3 :

meilleur terminal au monde pour les compagnies low cost en 2020

Terminal 2E Hall M :

top 10 des meilleurs terminaux au monde

Paris-Orly meilleure progression

au monde

(+ 63 places, du 139^e rang en 2019 au 76^e rang en 2020)

Source : Skytrax World Airport Awards 2020

NOS ACTIONS

Garantir la sûreté et la sécurité de nos plateformes

La sûreté et la sécurité sont au cœur de notre métier. Elles le sont plus que jamais dans le contexte actuel de diversification et d'intensification des risques auxquels sont soumises nos plateformes.

Face au risque sanitaire, nous avons conçu et mis en œuvre des mesures sanitaires sur l'ensemble de nos plateformes afin d'offrir aux passagers un haut niveau d'exigence tout au long de leurs parcours : nettoyage et désinfection plusieurs fois par jour des espaces ouverts au public, déploiement de caméras thermiques, port obligatoire du masque, mise à disposition de gel hydroalcoolique, limitation de l'accès des aéroports aux seuls

passagers et accompagnants de passagers « fragiles », aménagement des espaces et gestion des flux au service de la distanciation sociale, annonces et affichage de prévention... Ces mesures ont valu à la plupart de nos aéroports une certification de l'ACI (voir encadré). À Paris, le traitement de l'air dans les aérogares assure aux passagers une qualité du niveau des standards hospitaliers.

Face au risque terroriste, tous nos aéroports respectent strictement les exigences de sûreté de leur pays et entretiennent des liens étroits avec les autorités nationales pour assurer le plus haut niveau possible.

MONDE

Certifier nos protocoles sanitaires

Pour accélérer la reprise du trafic aérien, l'Airports Council International (l'ACI qui regroupe la plupart des aéroports du monde), a lancé en juillet 2020 le programme Airport Health Accreditation (AHA) de certification des protocoles sanitaires dont le référentiel s'appuie sur les recommandations internationales de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et de l'Agence européenne de sécurité aérienne (EASA).

Après audit des process et des mesures sanitaires dans toutes les zones des aéroports, la plupart des plateformes du Groupe ADP ont obtenu l'Airport Health Accreditation : Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Amman, Antananarivo, Ankara, Antalya, Bodrum-Milas, Gazipaşa, Conakry, Cotonou, Izmir, Mactan-Cebu, Maurice, Médine, Port Louis, Enfidha, Monastir, Delhi, Hyderabad, Santiago du Chili, Skopje, Stewart, Tbilissi et Zagreb. Sont en cours de certification les aéroports de Batoumi, Nosy Be et Ohrid. Par ailleurs, les aéroports parisiens feront prochainement l'objet d'un audit Skytrax en matière sanitaire.



Améliorer l'expérience voyageur entre fluidité et hospitalité



Nous prêtons une attention forte à la satisfaction et aux attentes de tous nos passagers, en particulier les plus vulnérables. Face à la crise, nous avons resserré nos liens avec notre communauté de clients et nos partenaires dans une logique de symétrie des attentions.

Nous nous mobilisons avec nos partenaires pour répondre aux deux attentes principales des voyageurs : en premier lieu, la maîtrise du temps

dans leur parcours en zone publique, en garantissant fluidité et simplicité aux contrôles et étapes obligatoires ; mais aussi la découverte et l'expérience lors du parcours en zone réservée. Nous voulons créer des émotions positives mémorables, avec des espaces chaleureux et à taille humaine, d'une offre de commerces et de services d'excellence et la signature unique des « Boutique Terminal ».



Maintien
des enquêtes ASQ-ACI
(satisfaction client) en 2020

7
aéroports sur 11
labélisés « Voice recognition »
par l'ACI World



+ 0,23 pts
de progression de la
satisfaction clients

dans le référentiel ACI
(note totale sur 5)
de Paris Aéroport
depuis 2014

MONDE

Mieux accueillir les personnes en situation de handicap

Le voyage doit être accessible à tous. Pour mieux comprendre les besoins et les aspirations des personnes en situation de handicap, nous avons créé un groupe de travail avec des compagnies aériennes. Objectif : simplifier l'accès au voyage, de l'entrée dans l'aéroport jusqu'au siège de l'avion. Paris-Charles de Gaulle et Paris-Orly proposent une assistance personnalisée ainsi que des services spécifiques : banques d'enregistrement ergonomiques, fauteuils roulants en libre-service, signalétique adaptée, agents d'accueil parlant la langue des signes, etc. La plateforme d'Amman travaille actuellement sur l'amélioration de ses accès. Santiago du Chili a élargi son dispositif d'accueil pour offrir une assistance adaptée aux personnes atteintes de handicaps invisibles, tels que des troubles cognitifs, déficiences visuelles ou auditives, maladies chroniques...

FOCUS

Agir en responsabilité et avec éthique

Nos activités et les spécificités de notre entreprise nous engagent, plus que d'autres, à une extrême vigilance en matière d'éthique et de lutte contre la corruption. Nous sommes donc engagés dans diverses instances et déployons un programme Éthique et Compliance que nous enrichissons chaque année.

- Respect des conventions des Nations unies et de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de droits humains et de lutte contre la corruption.
- Signataire de la déclaration commune des entreprises sur le lobbying responsable de Transparency France.
- Membre du cercle éthique des affaires France.
- Conformément à la loi française Sapin 2, inscription au Répertoire des représentants d'intérêts tenu par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.



Portée par le COMEX, notre culture de l'Éthique et de la Compliance s'articule autour d'un code de conduite Éthique et Compliance, des procédures pour gérer les cadeaux, les invitations et les conflits d'intérêts, une charte du lobbying responsable. Leur diffusion s'appuie sur notre réseau de référents dans chacune des entités à travers le monde. Un dispositif d'alerte est par ailleurs accessible à tous les collaborateurs du Groupe et ceux de nos sous-traitants : une charte encadre le traitement et la protection des lanceurs d'alerte. Dans ce cadre, nous avons poursuivi l'amélioration de nos pratiques en 2020 via notamment les actions suivantes :

- Notre comité d'éthique, créé en 2019 avec pour mission de réfléchir aux enjeux émergents et d'émettre des recommandations pour éclairer des prises de décision du COMEX, a produit deux avis sur des points d'attention relatifs à l'accompagnement des collaborateurs par les managers dans le cadre de l'activité partielle.
- Nous avons mis à jour notre cartographie des risques de corruption en intégrant les recommandations externes d'experts que nous avons sollicités pour renforcer notre méthodologie.
- La crise a permis de nous interroger sur les modalités de sensibilisation de nos collaborateurs. Nous avons par exemple créé une newsletter à l'attention des référents Éthique et Compliance. Nous souhaitons déployer un kit managérial sur le sujet.
- Nous nous sommes dotés d'un outil d'évaluation des tiers pour compléter les Due Diligence vis-à-vis des tiers avec lesquels nous sommes en relation d'affaires (fournisseurs, clients, partenaires...).
- Enfin, la troisième édition de notre baromètre du climat éthique, dont la parution a été retardée pendant la crise du Covid-19, sera publiée en 2021.



500
managers
sensibilisés

à l'éthique et la
Compliance lors de
formations en présentiel

13 000
collaborateurs
du Groupe

formés en e-learning aux
enjeux d'éthique et de
compliance depuis mai 2019



Créé en 2018, le Comité d'éthique d'ADP est un espace de réflexion très libre et de travail : nous pouvons interroger les pratiques d'ADP au regard des attentes de la société, identifier les angles morts relatifs aux pratiques et à l'activité. L'enjeu est de questionner l'entreprise d'aujourd'hui et de demain. Cette année nous avons notamment travaillé sur les changements liés au télétravail ou à l'activité partielle et les leviers pour les accompagner.

C'est particulièrement précieux pour préparer la sortie de crise. Car les entreprises ne peuvent plus se contenter de définir leur raison d'être et leurs valeurs : elles doivent réellement les incarner, réduire l'écart avec leurs pratiques, et construire une compétence éthique allant bien au-delà du simple respect de la réglementation.

C'est un travail ambitieux. Mais il est nécessaire pour se préparer au monde d'après : un monde où les entreprises seront plus attendues que jamais sur tous les sujets liés à l'éthique et à la responsabilité.

Marc Grassin

Philosophe, docteur en éthique médicale,
vice-président du comité d'éthique ADP

Gérard Kuster

Consultant en éthique des affaires,
administrateur de Transparency international



NOS ACTIONS

Offrir les meilleurs services à l'ensemble de nos clients et partenaires aéroportuaires



Les compagnies aériennes, les entreprises de fret, les locataires de nos espaces de bureaux ou d'activités et les commerces, hôtels et restaurants de nos terminaux sont nos clients et partenaires auxquels nous voulons accorder la même qualité de service qu'aux passagers et avec lesquels nous coopérons en continu. Dans le contexte de crise, nous avons cherché à maintenir notre qualité de service et surtout à renforcer le dialogue pour trouver des solutions aux difficultés rencontrées par nos partenaires et faire preuve de solidarité.

Par exemple, l'engagement et l'agilité des équipes immobilières ont permis de répondre à nombre de défis qui nous étaient posés cette année : fermetures/réouvertures successives des immeubles dans le respect des contraintes sanitaires afférentes, mise en place des règles de distanciation, permanence du dialogue avec l'ensemble de nos clients afin de négocier des échelonnements de loyer pour les plus exposés à la crise, poursuite des activités de gestion patrimoniale et maintien avec décalage des projets significatifs de développement.

Et demain ?

2021 et les années futures seront plus que jamais dédiées à la qualité de l'accueil et des services. Nous devons redonner l'envie de voyager et préparer la reprise du trafic passagers dans les meilleures conditions. Pour répondre aux enjeux d'approvisionnements territoriaux et sanitaires, nous développons également l'activité cargo, dans une logique d'efficacité et d'adaptation aux besoins de nos clients.

FRANCE

Coup de projecteur sur l'activité cargo, levier de la résilience territoriale

Au plus fort du confinement, au printemps 2020, l'ensemble de la population a pu mesurer l'importance du fret aérien pour l'approvisionnement du pays en denrées alimentaires et en matériel médical. Preuve a été faite de la résilience remarquable des acteurs de la filière cargo. Mais ce contexte nous a amené à repenser le modèle de l'activité cargo de nos plateformes.

Nous avons su faire preuve d'agilité pour intégrer les nouvelles procédures liées aux Brexit et acheminer les vaccins anti-Covid tout en expérimentant des véhicules autonomes pour le transport de marchandises et en construisant de nouvelles installations. À Paris-Charles de Gaulle, la crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur l'avancement des chantiers immobiliers dans la cargo city : livraison d'une nouvelle gare de fret en décembre 2020, d'un nouvel hôtel en février 2021 et construction d'un HUB DHL qui sera mis en service en octobre 2021.

Engager tout l'écosystème aéroportuaire

CONTEXTE

Tout exploitant de plateforme se trouve au cœur de l'écosystème aéroportuaire : c'est à la fois une force et une responsabilité. Nous avons assumé cette responsabilité durant toute la crise sanitaire en maintenant une relation durable avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires. Non seulement nous entendons continuer, mais nous voulons embarquer l'ensemble de notre écosystème dans notre stratégie de développement durable.



Nos engagements

Nous voulons ancrer une culture de la responsabilité collective et engager nos clients, fournisseurs et partenaires dans notre stratégie globale de réduction de nos impacts. En tant que donneur d'ordre, nous avons une responsabilité particulière à l'égard de nos fournisseurs et sous-traitants : notre politique d'achats durables doit leur permettre de partager nos ambitions.

NOS ACTIONS

Engager nos fournisseurs et sous-traitants



En tant que donneur d'ordre responsable, nous accompagnons nos fournisseurs et nos prestataires dans une dynamique de progrès continu : nous pouvons ainsi les aider à construire les offres de produits ou de services qui répondent à nos exigences de qualité et de responsabilité.

Cette responsabilité repose, bien entendu, sur une sélection de partenaires satisfaisant aux

critères sociaux, sociétaux et environnementaux de nos appels d'offres, ratifiant notre charte RSE et régulièrement audités.

Mais nous voulons aussi sensibiliser l'ensemble de notre écosystème à l'importance des enjeux RSE. C'est ainsi que nous avons ouvert notre dispositif d'alerte « Ethique et Compliance » aux collaborateurs de tous nos fournisseurs.

Encadrer nos achats

Nous considérons les achats comme un levier essentiel de notre stratégie RSE : nous sommes donc très attentifs aux impacts sociaux, sociétaux et environnementaux des marchés que nous passons avec nos fournisseurs et prestataires. Cette vigilance nous a valu, dès 2014, d'obtenir le label Relations fournisseurs et Achats responsables lancé quelques mois plus tôt par la Médiation des entreprises et le Conseil national des achats (CNA). Pour tous les marchés publics de travaux, nous sommes particulièrement attentifs aux pratiques de nos partenaires en

matière de santé et de sécurité au travail.

En 2020, nous avons mis à jour et enrichi les grilles RSE et les cahiers de clauses techniques particulières (CCTP) régissant les appels d'offres sur 30 marchés de produits et de prestations. Nos exigences en matière de responsabilité environnementale ont été renforcées. C'est sur cette base que 12 marchés ont été renouvelés en 2020. En Jordanie, AIG a commencé à déployer notre Charte RSE Fournisseurs auprès de tous ses fournisseurs et sous-traitants.



EASE est une entreprise adaptée de l'Aisne dans le secteur du bâtiment. En nous retenant comme prestataire il y a 6 ans, ADP a fait le choix de mener une action positive en faveur de l'inclusion sans pour autant réduire son niveau d'exigence. Cette approche est une vraie reconnaissance de la qualité de nos travailleurs handicapés. Nous sommes fiers de cette expérience qui nous a permis de créer des emplois qualifiés pour des personnes en situation de handicap.

Jacques-Emmanuel Durand
Gérant

Christophe Vieillard
Fondateur en charge du développement de EASE

EASE

LE CHOIX DE LA DIFFÉRENCE



Renouvellement du label

Relations fournisseurs et Achats responsables

Déploiement d'ISO 20400,

norme d'orientation Achats responsables

Certification ISO 9001

(management de la qualité) de nos filières Achats, Services à l'environnement de travail et Logistique

Périmètre : Aéroports de Paris SA



89 %

des marchés sont contractualisés

(+ 5 points par rapport à 2019)

96 %

des dépenses

de la direction des Achats intègrent au moins un critère de notation RSE

100 %

des 7 marchés énergivores

passés en 2020 intègrent un critère de performance énergétique



595 033 €

de commandes

ont été passées à 12 fournisseurs du secteur protégé et adapté. 80 % de ces achats s'inscrivent dans le cadre de contrats pluriannuels



51 666 h

d'insertion

ont été réalisées dans le cadre des gros projets intégrant des clauses d'insertion sociale

Périmètre : Aéroports de Paris SA

Affiner notre gestion des risques

Les plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris Orly et Paris-Le Bourget ont fait l'objet d'une cartographie consolidée des risques environnementaux en 2018 : c'est sur cette base que nous avons engagé une série d'actions ciblées permettant de prévenir la survenance de ces risques et, le cas échéant, de limiter leur impact.

À l'international, nous avons mené une évaluation complète de la responsabilité sociétale d'AIG et de TAV Airports sur la base du référentiel ISO 26000 qui couvre notamment le champ des droits humains, des conditions de travail et de l'environnement.



Et demain ?

Notre stratégie d'achats durables se renforce avec une meilleure prise en compte des impacts environnementaux : lors des appels d'offres, les critères RSE devront intégrer l'ensemble des impacts environnementaux, notamment les enjeux de sauvegarde de la biodiversité, qui sont encore insuffisamment pris en compte. Le COMEX élabore un plan de décarbonation de nos achats, avec un calendrier de réduction des impacts devant aller jusqu'à la neutralité carbone. Cette stratégie d'achats durables doit maintenant se déployer à l'international.

Annexes

Annexe 1 Tableau des indicateurs 2020

Indicateurs économiques – comptes consolidés

	Unité	2018	2019	2020	Réf. GRI
Chiffre d'affaires	M€	4 007	4 700	2 137	EC1
EBITDA	M€	1 680	1 772	168	EC1
ROC	M€	1 123	1 094	<1 123 >	EC1
Résultat net	M€	610	588	<1 169 >	EC1

Indicateurs environnementaux du Groupe

Les chiffres présentés dans ce tableau concernent les consommations propres aux sociétés Aéroports de Paris, AIG et TAV Airport ainsi que les consommations relatives aux tiers installés sur ses aéroports.

	Périmètre	2019	2020	Réf. GRI
Consommation totale d'énergie (en MWh d'énergie finale)	1	1 095 760	867 750	EN3
Consommation interne d'énergie (en MWh d'énergie finale)		nd	628 044	EN3
Achat d'énergie renouvelable (en MWh d'énergie finale)	1	458 715	351 921	EN6
Production d'énergie à partir de sources renouvelables (en MWh d'énergie finale)	1	72 799	28 924	EN3
Part de notre production locale d'énergie renouvelable dans notre consommation d'énergie finale ⁽¹⁾	2	13,1	6,2	EN3
Part d'électricité verte dans les achats d'électricité (en %) ⁽¹⁾	2	70	80	EN3
Efficacité énergétique par rapport à 2015 (en %) ⁽¹⁾	2	10,4	28,4	EN6
Émissions totales de CO ₂ scope 1 et 2 (en tonne de CO ₂)	2	113 815	99 954	EN15 et EN16
Émissions CO ₂ scope 1 (en tonne de CO ₂)	2	83 639	75 434	EN15
Émissions CO ₂ scope 2 (en tonne de CO ₂)	2	30 176	24 159	EN16
Émissions CO ₂ évitées (en tonne de CO ₂)	2	18 737	9 300	EN19
Émissions de NOx des centrales thermiques ⁽¹⁾ (en tonnes de NOx)	1	33	22	EN21

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

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

(1) Concerne uniquement Aéroports de Paris (plateformes de Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly, Paris-Le Bourget)

	Périmètre	2019	2020	Réf. GRI
Émissions des aéronefs (méthode données réelles) ⁽¹⁾				
Émissions de CO ₂	2	1 241 920	531 419	EN17
Émissions de NOx	2	6 014	2 657	EN23
Total prélèvements d'eau (en m ³)	1	4 721 993	3 380 609	EN8
Taux d'utilisation d'eau recyclée (en %)	1	7	4	EN10
Taux de valorisation matière des déchets non dangereux - DND (en %)	1	25	31	EN23
Quantité totales de DND collectés (en tonne)	1	51 186	21 728	EN23
Quantité de déchets dangereux internes (en tonne)	2	346	258	EN23
Aide à l'insonorisation des riverains ⁽¹⁾				
Nombre de dossiers traités en CCAR travaux	2	1 403	0 ⁽²⁾	SO1
Montants engagés (en M€)	2	30,06	0 ⁽²⁾	SO1
Part des transports en commun pour l'accès des passagers aux aéroports ⁽¹⁾	2	39	35	EN30

(2) Il n'y a pas eu de CCAR (Commission Consultative d'Aide aux Riverains) en 2020 suite aux conséquences de la crise liée au Covid-19.

Indicateurs sociaux du Groupe

	Périmètre 2019*	2019	Périmètre 2020**	2020	Réf. GRI
Effectif moyen en ETP					
Aéroports de Paris		6 295		6 338	G4-9
Filiales		19 827		18 109	G4-9
Total Groupe	A	26 122	A	24 447	G4-9
Taux de féminisation (en %)	A	34 %	A	33,3%	LA12
Embauches/départs					
Embauches en CDI et CDD	B	1 688	B	404	LA1
dont en CDI	B	1 167	B	363	LA1
dont en CDD	B	521	B	41	LA1
Départs de CDI et CDD	B	1 478	B	842	LA1
dont licenciements	B	177	B	92	LA1
Taux de promotion (en %)	C	5 %		3,1%	LA1
Rémunérations					
Rémunération moyenne mensuelle brute (en €)	C	4 658	B	3 977	EC1
Intéressement et participation (en M€)	A	40	A	5	EC1
Absentéisme					
Taux d'absentéisme toutes causes confondues	C	6,5 %	B	6 %	LA6
Conditions d'hygiène et de sécurité					
Taux de fréquence	C	11,17	A	7,49	LA6
Taux de gravité	C	0,97	A	0,51	LA6
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	C	127	A	247	LA6
Maladies professionnelles déclarées dans l'année	C	4	A	5	LA6
Taux de fréquence	D	10,64	-	-	LA6
Taux de gravité	D	0,17	-	-	LA6
Nombre d'accidents du travail avec arrêt	D	350	-	-	LA6
Maladies professionnelles déclarées dans l'année	D	0	-	-	LA6
Formation					
Sommes versées pour la formation professionnelle (en M€)	C	17,3	B	11,1	LA9
Nombre d'heures moyen de formation par salarié	C	25	B	9	LA9
Proportion de salariés formés	C	77 %	B	72 %	LA9
Emploi et insertion des personnes handicapées					
Nombre de personnes handicapées	A	677	A	656	LA12
Nombre de personnes handicapées embauchées en CDI	A	68	A	10	LA12

* Périmètre 2019

Périmètre A : Groupe ADP

Périmètre B : Groupe ADP hors TAV Airports

Périmètre C : ADP, ADP Int, ADP Ing, Media, Relay

Périmètre D : TAV Airport

** Périmètre 2020

Périmètre A : Groupe ADP

Périmètre B : Groupe ADP hors TAV Airports

Périmètre C : Aéroports de Paris SA

ANNEXES

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

Réf. GRI – G4	Intitulé	Chapitre du document principal
G4-1	Stratégie et analyse	Pour une ville aéroportuaire ouverte et accueillante - Un groupe international - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain - Rester la référence aéroportuaire en matière de RSE - Document d'enregistrement universel 2020 - Site internet Groupe ADP
GA-3 à G4-16	Profil de l'organisation	Pour une ville aéroportuaire ouverte et accueillante - Un groupe international - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain - Rester la référence aéroportuaire en matière de RSE - Agir pour les femmes et les hommes de nos plateformes - Document d'enregistrement universel 2020 - Site internet Groupe ADP
GA-17 à GA-23	Aspect et périmètres pertinents identifiés	Un groupe international - Relever les défis d'aujourd'hui et de demain
GA-24 à GA-27	Implication des parties prenantes	Une stratégie construite avec nos parties-prenantes
GA-28 à GA-33	Profil du rapport	Annexes 1 et 2
GA-34	Gouvernance	Diffuser notre stratégie RSE dans l'ensemble du Groupe - Document d'enregistrement universel 2020
GA-36	Éthique et intégrité	Agir en responsabilité et avec éthique - Affiner notre gestion des risques

La description de l'approche managériale (DMA – Disclosures of Management Approach) est traitée dans l'introduction (pages 4 à 15), dans la méthodologie de reporting ci-après (annexe 2) et sur le site internet Groupe ADP.

Annexe 2 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^{er} janvier au 31 décembre 2020. 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) selon les critères essentiels (« core »). 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. Pour plus de détail sur certains thèmes ou indicateurs, nous renvoyons au document d'enregistrement universel. C'est notamment le cas pour les informations financières, la gouvernance et les risques.

La période de reporting social et environnemental 2020 est fondée sur une année calendaire (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020) pour assurer une cohérence avec la réglementation française et le bilan social des sociétés françaises. Le périmètre du reporting a pour objectif d'être représentatif des activités significatives du groupe.

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.

Lors des consolidations, des contrôles de cohérence sur les données sont effectués. Des comparaisons avec les résultats des années précédentes sont effectuées. Les écarts jugés significatifs font l'objet d'une analyse et d'un traitement approfondi. Les données les plus sensibles et les plus pertinentes font l'objet de contrôle interne et de surveillance en comité exécutif pour d'éventuelles prises de décisions. Des contrôles externes sont également réalisés dans le respect de la réglementation.

Indicateurs sociaux

Le reporting social d'Aéroports de Paris est réalisé, depuis 2006, et prend comme base les effectifs inscrits et rémunérés au cours de l'année civile et exprimées en équivalent temps plein. Le périmètre des effectifs couvre Aéroports de Paris et les sociétés (contrôlées) du groupe et des filiales détenues à 50% ou plus consolidées par intégration globale : ADP Ingénierie, ADP International, dont AIG, Hub One, TAV Airports, Société de Distribution Aéroportuaire, Relay @ADP et Media Aéroports de Paris.

Certains indicateurs et données ne portent que sur une partie du Groupe. Le périmètre est précisé dans le tableau des indicateurs sociaux du document d'enregistrement universel (DEU). Il est élargi progressivement à l'ensemble de Groupe ADP pour tous les indicateurs sociaux.

Indicateurs environnementaux et sociétaux

Le reporting environnemental et sociétal est réalisé sur le périmètre des activités d'Aéroports de Paris à l'exception des cas particuliers indiqués ci-dessous.

Le reporting environnemental et sociétal est réalisé sur le périmètre des activités d'Aéroports de Paris (regroupant les trois plateformes aéroportuaires Paris-Charles de Gaulle, Paris-Orly et Paris-Le Bourget) et des filiales pour lesquelles :

- la participation est soit supérieure ou égale à 50 %, soit minoritaire mais le groupe possède le contrôle opérationnel ;
- le trafic de passagers est supérieur à 8 millions de PAX par an (critère de significativité de l'activité aéroportuaire).

La crise « Covid » a entraîné une baisse importante du trafic passager en 2020 faisant ainsi passer le nombre de passagers transportés sur les plateformes d'Izmir Adnan Menderes, d'Ankara Esenboga et d'Amman Queen Alia sous le critère de significativité de l'activité aéroportuaire. Néanmoins, il a été décidé de garder dans le périmètre de reporting environnemental TAV Airports (regroupant ses 2 principales plateformes : Izmir Adnan Menderes et Ankara Esenboga) et AIG (représenté par la plateforme Amman Queen Alia).

Les autres sociétés (contrôlées) du groupe et filiales détenues à 50 % ou plus consolidées par intégration globale ne sont pas intégrées au périmètre de reporting environnemental au vue des impacts

non significatifs de leurs activités par rapport à Aéroports de Paris, TAV Airports et AIG. Les actions environnementales et sociétales des filiales d'Aéroports de Paris sont néanmoins intégrées dans les paragraphes opportuns du document d'enregistrement universel (DEU) 2020.

Le périmètre des émissions de CO₂ du scope 3 recouvre les émissions externes de CO₂ des plateformes aéroportuaires (les 3 plateformes parisiennes, 2 plateformes de TAV Airport et 1 plateforme d'AIG) liées aux avions, aux accès des passagers et des salariés, aux déplacements professionnels de l'ensemble des salariés, aux véhicules d'assistance en escale (GSE), aux groupes auxiliaires de puissance des avions (APU), au traitement des déchets internes et consommations des bâtiments tiers ainsi que les émissions des filiales dont Aéroports de Paris n'a pas le contrôle opérationnel.

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.

La démarche d'intégration du périmètre international du Groupe se traduit, depuis 2019 par la consolidation des données environnementales des filiales de TAV Ankara, TAV Izmir et AIG avec celles des plateformes parisiennes.

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 80 à 82.

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.

Limites méthodologiques et spécificités

Les méthodologies utilisées pour certains indicateurs sociaux et environnementaux peuvent présenter des limites du fait :

- de la variation des corps de métiers entre Aéroports de Paris et ses filiales ;
- des particularités des lois sociales de certains pays ;
- de la variation du périmètre d'activité d'une année sur l'autre ;
- de la difficulté de récupérer de l'information en cas de sous-traitance et/ou de société en participation avec des partenaires extérieurs ;
- des modalités de collecte et de saisie de ces informations ;
- de la disponibilité des données durant l'exercice de reporting.

Annexe 3 Glossaire

A

ADP : Aéroports de Paris

AIG : Airport International Group

B

BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method (méthode d'évaluation environnementale des bâtiments)

C

CO₂ : Dioxyde de carbone (gaz à effet de serre)

D

DND : Déchets Non Dangereux

E

ENR : Énergies Renouvelables

ETP : Équivalent Temps Plein

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

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)

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

I

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

K

kWh : Kilowattheure (unité d'énergie)

L

LEED : Leadership in Energy and Environmental Design

M

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

MWh : Mégawattheure (unité d'énergie)

N

NOx : Oxyde d'Azote

O

ODD : Objectifs de Développement Durable de l'ONU

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONU : Organisation des Nations Unies

R

RSE : Responsabilité Sociétale d'Entreprise

S

SA : Société Anonyme

SDA : Société de Distribution Aéroportuaire

Groupe ADP

1 rue de France
93290 Tremblay-en-France
Tél. : +33 (0)1 43 35 70 00
3950*

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) Zoo Studio / Groupe ADP, (2) Gwen Le Bras / Groupe ADP,
(3) Zoo Studio / Groupe ADP, (4) Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 4 :
Alain Leduc / Groupe ADP - p. 5 : (1) Stéphane de Bourgies / Groupe ADP,
(2) Groupe ADP - p. 8 : ADP Ingénierie - CSWADI / Groupe ADP - p. 15 :
Bruno Pellarin / Groupe ADP - p. 16 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 18 :
Philippe Stroppa / Studio Pons / Groupe ADP - p. 21 : Nuevo Pudahuel -
p. 22 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 23 : Zoo Studio / Groupe ADP -
p. 24 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 26 : Bruno Pellarin / Groupe ADP -
p. 28 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 30 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 31 :
seignettelafontan.com / Groupe ADP - p. 32 : Alain Leduc / Groupe ADP -
p. 33 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 34 : TAV Airports / Groupe ADP -
p. 36 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 37 : GMR Airports / Groupe ADP -
p. 38 : Alain Leduc / Groupe ADP - p. 39 : Cyril Fussien / Groupe ADP -
p. 40 : Julian Renard - p. 41 : Alain Leduc / Groupe ADP - p. 42 : Gwen
Le Bras / Groupe ADP - p. 44 : United Way - p. 45 : Lire et Faire Lire -
p. 46 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 47 : Alain Leduc / Groupe ADP -
p. 48 : Isabelle Loï / Groupe ADP - p. 50 : Zoo Studio / Groupe ADP -
p. 53 : Bruno Pellarin / Groupe ADP - p. 54 : Cyril Fussien / Groupe ADP -
p. 55 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 56 : Cyril Fussien / Groupe ADP -
p. 57 : Cyril Fussien / Groupe ADP - p. 58 : Zoo Studio / Groupe ADP -
p. 59 : Sidney Léa Le Bour / Groupe ADP - p. 60 : Gwen Le Bras / Groupe
ADP - p. 62 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 63 : Gwen Le Bras / Groupe
ADP - p. 64 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 65 : Cyril Fussien / Groupe
ADP - p. 66 : Costanza Canali / Groupe ADP - p. 67 : (1) Gwen Le Bras pour
Groupe ADP, (2) Zoo Studio / Groupe ADP - p. 68 : Gwen Le Bras / Groupe
ADP - p. 70 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 71 : Emad Manhi / Groupe
ADP - p. 72 : Gwen Le Bras / Groupe ADP - p. 74 : Dalila Aïssa / ADP -
p. 75 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 76 : Bruno Pellarin / Groupe ADP -
p. 77 : Zoo Studio / Groupe ADP - p. 78 : Zoo Studio / Groupe ADP

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



groupeadp.fr

1 rue de France
93290 Tremblay-en-France