



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER

BILAN SOCIAL 2024

AÉROPORTS DE PARIS SA

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2024

Page 3

1

EMPLOI

Page 4

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES

Page 22

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Page 29

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Page 35

5

FORMATION

Page 42

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES

Page 48

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES

Page 56

8

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

Page 62

PRÉAMBULE BILAN SOCIAL 2024

Un bilan social est tout d'abord une photographie à date de l'image de l'entreprise et du corps social perçue au travers d'indicateurs de gestion nécessaires à son pilotage mais aussi le reflet de résultats enregistrés par l'entreprise sans nécessairement mettre en relief l'ensemble du travail réalisé par les équipes de la D.R.H. mais aussi plus largement par les managers et l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Ainsi, l'année 2024 aura de nouveau été placée sous le signe du renforcement des équipes avec 399 recrutements externes. Il est à souligner que sur les 3 dernières années (2022-2024), ce sont près de 1 400 nouveaux salariés qui ont intégré A.D.P. avec un taux de transformation de la période d'essai de 94% contre en moyenne 80,5% sur le territoire national. Même si nous devons, sans relâche continuer à nous améliorer sur l'ensemble de notre processus de recrutement, cela illustre la maîtrise par les différents acteurs de chaque étape du processus, de la définition des profils nécessaires pour renforcer les équipes d'A.D.P, le choix des candidats mais aussi la qualité de notre parcours d'intégration.

Sur une autre thématique, celui de la sécurité, et comme je l'écrivais l'année dernière, sur ce sujet, il convient d'être humble. Malgré la poursuite des formations sécurité à destination des managers mais aussi des représentants du personnel qui le souhaitaient et l'intégration dans notre politique préventive d'amélioration des conditions de travail des visites comportementales de sécurité, le résultat du taux de fréquence enregistré à fin 2024 peut être vu comme déceptif avec une dégradation de cet indicateur. Toutefois, les retours positifs de cette nouvelle politique devraient nous permettre à terme de retrouver le chemin de l'amélioration.

Je tiens également à saluer les efforts faits notamment par les équipes en charge de la diversité et plus largement l'ensemble des référents de chacune des directions qui sont venus présentés au C.S.E. les différents actions entreprises en matière de diversité au sein de leur périmètre d'activité. L'information, la sensibilisation et la prévention de la santé au travail des salariés ont notamment permis la reconnaissance ou le recrutement de 36 nouveaux salariés en situation de handicap.

Bien évidemment, les relations sociales ont de nouveau occupé une place de choix au sein du dialogue social avec notamment l'accord sur les salaires signés par la majorité des Organisations Syndicales Représentatives et aussi par le dialogue auprès des différentes Instances Représentatives du Personnel concernant notamment l'organisation spécifique liée aux J.O.P. dont le succès a été salué par tous.

Emploi, insertion des salariés handicapés, dialogue social, autant de thématiques qui resteront d'actualité pour cette année 2025 déjà entamée et dont l'un des enjeux importants sera de mettre en place les fondamentaux nécessaires pour se préparer au renouvellement des salariés d'ADP dont une majorité prendra sa retraite dans les 10 à 12 années qui viennent alors même que 25% des salariés ont moins de 3 ans d'expérience au sein de notre entreprise.

Ce défi de pérenniser le savoir-faire des équipes et la culture d'entreprise ne pourra se réaliser que par l'échange, la mise en place d'une politique sociale forte et d'outils adaptés à notre environnement et à l'évolution des technologies. C'est aussi l'une des lignes directrices de la feuille de route R.H. définie par notre nouvelle gouvernance d'ADP.

Laurent GASSE

Directeur des ressources humaines du Groupe ADP

1

EMPLOI



EFFECTIF GÉRÉ **6 141 salariés**

L'effectif géré au 31 décembre 2024, contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, est de 6 141 salariés.

Tous contrats confondus, l'effectif au 31 décembre est de 6 474 salariés (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

Les femmes représentent 36,9% de l'effectif géré.

L'entreprise a recruté 399 salariés en contrat à durée indéterminée en 2024.

233 salariés ont bénéficié d'une promotion en 2024.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Rupture Conventionnelle Collective (RCC), 199 salariés sont toujours dans les effectifs au 31/12/2024 (en congé de fin de carrière).

1.1 EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2024

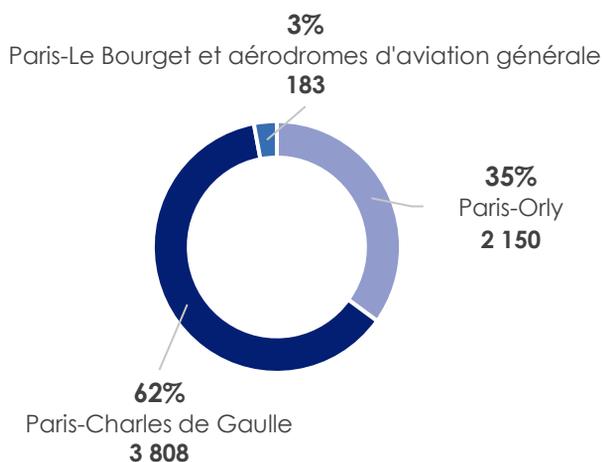
EFFECTIF GÉRÉ : 6 141 (1)

L'effectif géré au 31 décembre 2024 comprend les salariés sous statut Aéroports de Paris : salariés en contrat à durée indéterminée, y compris les salariés en congé sans solde ou détachés, et contrats à durée déterminée, hors alternance (les autres contrats ne sont pas compris dans cet effectif).

L'effectif présent au 31 décembre 2024, hors suspensions de contrats, est de 5 886 salariés (255 contrats suspendus).

(1) Dont 199 en RCC.

RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE

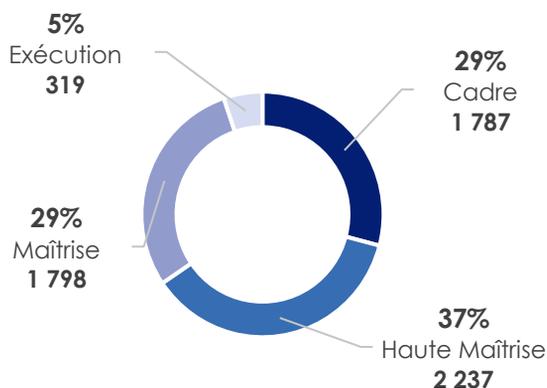


779 salariés sont basés au siège localisé à Paris-Charles de Gaulle, contre 872 en 2023. A noter toutefois que les salariés en suspension de contrat sont tous positionnés sur un poste affecté au siège.

En neutralisant cet effet, 538 salariés sont basés au siège, contre 509 en 2023.

La proportion des salariés travaillant à Paris-Orly est en hausse par rapport à 2023 (+3,3%). Elle est en hausse également pour Paris-Charles de Gaulle (+0,3%) et pour Paris-Le Bourget (+1,4%) et les aéroports d'aviation générale (+2,9%).

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE



RÉPARTITION PAR SECTEUR GÉOGRAPHIQUE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Paris-Orly	607	638	665	744	777	806	570	572	580	86	94	99	2 007	2 081	2 150
Paris-Charles de Gaulle	960	1 047	1 081	1 373	1 372	1 374	1 170	1 147	1 135	231	229	218	3 734	3 795	3 808
Paris-Le Bourget	29	39	39	43	49	53	57	56	54	1	1	1	130	145	147
Aérodromes d'aviation générale	0	1	2	4	4	4	29	29	29	1	1	1	34	35	36
TOTAL	1 596	1 725	1 787	2 164	2 202	2 237	1 826	1 804	1 798	319	325	319	5 905	6 056	6 141 ⁽¹⁾

(1) Dont 199 en RCC.

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

3 808

Salariés sont rattachés au site de l'aéroport Paris-Charles de Gaulle
(dont 779 au siège et 3 029 hors siège)



2 150

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

EFFECTIF CDI ET CDD PAR CATÉGORIE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
CDI	1 580	1 706	1 776	2 158	2 196	2 231	1 822	1 801	1 794	310	312	311	5 870	6 015	6 112
CDD	16	19	11	6	6	6	4	3	4	9	13	8	35	41	29
TOTAL	1 596	1 725	1 787	2 164	2 202	2 237	1 826	1 804	1 798	319	325	319	5 905	6 056	6 141 ⁽¹⁾

(1) Dont 199 en RCC qui se répartissent de la façon suivante :

- Cadre : 33
- Haute Maîtrise : 84
- Maîtrise : 73
- Exécution : 9

L'effectif en CDI est en hausse de 1,6% par rapport à 2023.

L'entreprise fait appel aux CDD de manière limitée pour pourvoir des remplacements temporaires ou des surcroûts d'activité et privilégie le recours à l'intérim.

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



EMPLOI

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR NATIONALITÉ AU 31 DÉCEMBRE

	2022	2023	2024
Nombre de salariés français	5 748	5 885	5 955
Nombre de salariés étrangers	157	171	186
TOTAL	5 905	6 056	6 141

45 nationalités sont présentes dans l'entreprise. Les 8 premières (en dehors de la nationalité française) sont : portugaise, espagnole, algérienne, marocaine, italienne, malgache, chinoise, tunisienne.



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE ⁽¹⁾

	Cadre	Haute Maîtrise	Maîtrise	Exécution	TOTAL
	2022	2022	2022	2022	2022
DÉVELOPPEMENT	286	123	72	1	482
Commercialisation	35	43	28	0	106
Communication	46	24	1	0	71
Immobilier	29	7	11	0	47
Marketing Développement	90	33	3	1	127
Relations Institutionnelles & Territoriales	41	16	29	0	86
Top Management	13	0	0	0	13
Performance Environnement Energie et RSE	32	0	0	0	32
OPÉRATIONS	226	982	705	102	2 015
Maintenance/Propriétaire	69	489	313	9	880
Opérations Aéroportuaires	144	342	387	93	966
Opérations et Maintenance Informatique	10	93	5	0	108
Énergie	3	58	0	0	61
PROJETS TECHNIQUES	513	325	54	0	892
Assistance à Maîtrise d'Ouvrage/Maîtrise d'Ouvrage Déléguée	131	37	0	0	168
Ingénierie Maîtrise d'œuvre Bâtiment/Infrastructure	190	182	50	0	422
Ingénierie Informatique	171	75	0	0	246
Laboratoire	21	31	4	0	56
SUPPORT	269	332	236	34	871
Achats - Approvisionnements	33	45	3	0	81
Administration Affaires Générales	12	79	119	26	236
Comptabilités & Facturation	17	18	10	0	45
Finances, Gestion et Stratégie	118	19	0	0	137
Logistique/Transport	6	28	37	8	79
Ressources Humaines	74	112	40	0	226
Administration des ventes	2	20	9	0	31
Environnement de Travail	7	11	18	0	36
MÂÎTRISE DES RISQUES	175	206	587	162	1 130
Audit Contrôle Interne Management des Risques	58	30	0	0	88
Juridique	47	0	0	0	47
Médical	4	38	15	4	61
Prévention des Risques Professionnels	7	26	0	0	33
Sécurité	26	62	395	158	641
Sûreté	33	50	177	0	260
AUTRES (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	127	196	172	20	515
TOTAL	1 596	2 164	1 826	319	5 905

(1) Le référentiel utilisé en 2022 est celui valable jusqu'au 31/12/2022. Les données 2023/2024 sont sur le référentiel actualisé à compter du 01/01/2023.

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE (1)

	Cadre		Haute Maîtrise		Maîtrise		Exécution		TOTAL	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
DÉVELOPPEMENT	373	384	142	152	77	77	1	1	593	614
Stratégie et Développement	71	71	3	4	0	0	0	0	74	75
Communication	53	52	22	21	0	0	0	0	75	73
Relat. Institutionnelles & Territoriales	26	32	16	24	7	5	0	0	49	61
Marketing, Commercial et Relation Client	114	115	87	89	59	60	1	1	261	265
Immobilier	36	36	8	7	11	12	0	0	55	55
Environnement Energie RSE	42	46	6	7	0	0	0	0	48	53
Management Stratégique	31	32	0	0	0	0	0	0	31	32
OPÉRATIONS	232	243	553	571	1 010	1 039	274	275	2 069	2 128
Sécurité	29	30	74	73	303	304	143	142	549	549
Médical	4	6	34	33	16	18	2	0	56	57
Exploitation Aéroportuaire	199	207	445	465	691	717	129	133	1 464	1 522
TECHNIQUE	664	708	1 023	1 071	360	368	4	4	2 051	2 151
Systèmes d'Information	199	224	167	173	1	0	0	0	367	397
Ingénierie	373	391	275	290	28	27	0	0	676	708
Maintenance / Patrimoine	92	93	581	608	331	341	4	4	1 008	1 046
SUPPORT	367	389	340	353	234	231	29	27	970	1 000
Achats et Logistique	35	41	71	71	33	35	2	2	141	149
Finance et Comptabilité	143	150	59	59	19	17	0	0	221	226
Affaires Générales	9	10	89	95	141	144	26	25	265	274
Ressources Humaines	81	84	87	94	41	35	1	0	210	213
Audit Ctr Interne Management des Risques	51	53	10	10	0	0	0	0	61	63
Juridique	40	43	0	0	0	0	0	0	40	43
Prévention des Risques Professionnels	8	8	24	24	0	0	0	0	32	32
HORS FAMILLE PROFESSIONNELLE (DÉTACHÉS, CONGÉS SANS SOLDE)	89	63	144	90	123	83	17	12	373	248
TOTAL	1 725	1 787	2 202	2 237	1 804	1 798	325	319	6 056	6 141 (2)

(1) Le référentiel utilisé en 2022 est celui valable jusqu'au 31/12/2022. Les données 2023/2024 sont sur le référentiel actualisé à compter du 01/01/2023.

(2) Dont 199 en RCC.

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

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

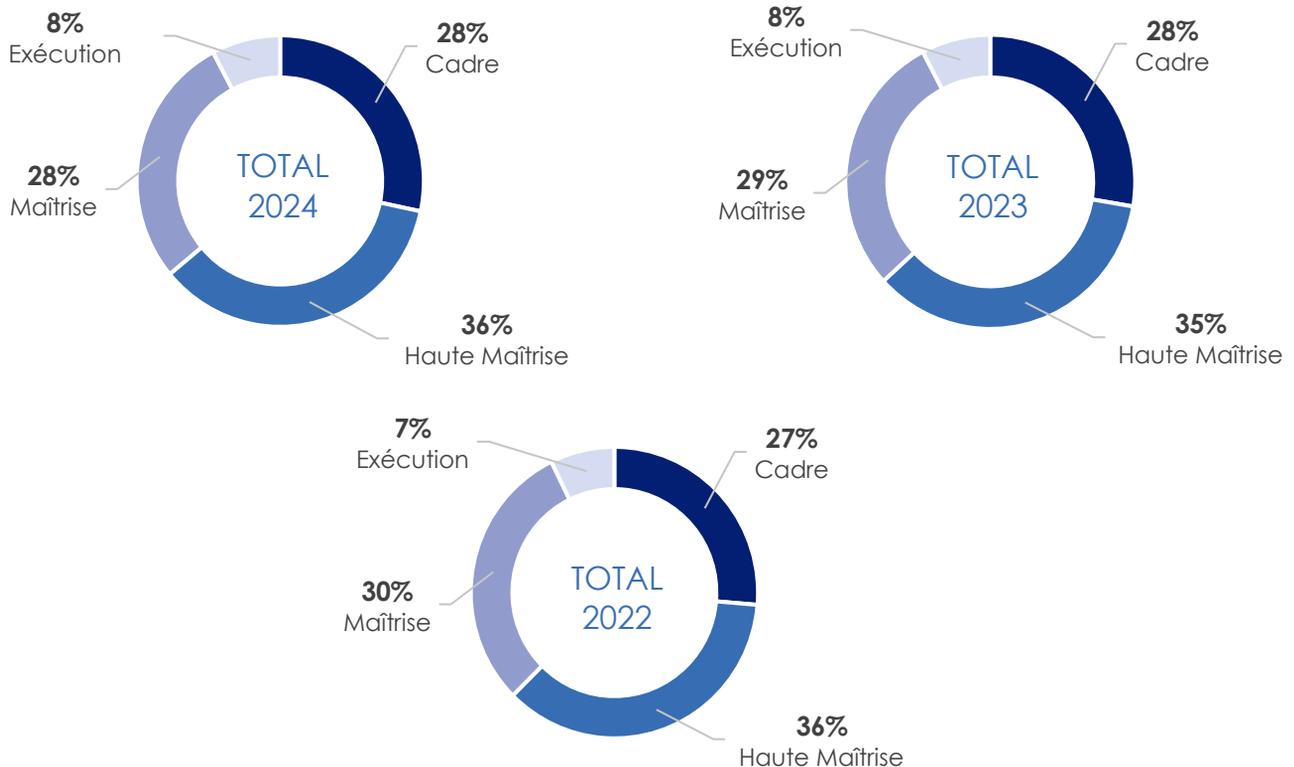
	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Effectif en CDI	1 379	1 540	1 645	1 896	1 991	2 082	1 587	1 628	1 651	274	280	283	5 136	5 439	5 661
Évolution en %	-2,6	11,7	6,8	-7,2	5,0	4,6	-15,8	2,5	1,5	-16,2	2,2	1,2	-9,4	5,9	4,1
Effectif en CDD	5	15	15	5	5	5	2	6	5	8	15	11	20	40	36
Évolution en %	450,0	167,5	-0,6	70,8	6,0	2,1	-	186,8	-6,5	70,3	85,8	-28,9	137,5	98,6	-11,6
Autres contrats ⁽²⁾	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98	139	160	98	139	160
Évolution en %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	36,7	41,2	15,3	36,7	41,2	15,3
Effectif total	1 384	1 555	1 660	1 901	1 996	2 087	1 589	1 633	1 657	380	434	454	5 255	5 618	5 857
Évolution en %	-2,3	12,4	6,7	-7,1	5,0	4,6	-15,7	2,8	1,4	-5,7	14,1	4,6	-8,7	6,9	4,3

(1) Équivalent Temps Plein.

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

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

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



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

RÉPARTITION DE L'FFECTIF PAR GENRE AU 31 DÉCEMBRE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Homme	996	1 079	1 092	1 361	1 394	1 417	1 127	1 125	1 126	229	238	238	3 713	3 836	3 873
Femme	600	646	695	803	808	820	699	679	672	90	87	81	2 192	2 220	2 268
TOTAL	1 596	1 725	1 787	2 164	2 202	2 237	1 826	1 804	1 798	319	325	319	5 905	6 056	6 141

(1)

(1) Dont 199 en RCC.

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

Détail des catégories par genre au 31 décembre

	Homme			Femme			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Cadre Dirigeant	17	17	17	4	4	4	21	21	21
Directeur	10	9	11	4	4	3	14	13	14
Chef de Département	101	109	106	26	34	41	127	143	147
Cadre Supérieur	318	341	337	191	204	211	509	545	548
Cadre	550	603	621	375	400	436	925	1 003	1 057
Haute Maîtrise Principale	421	450	478	270	280	291	691	730	769
Haute Maîtrise B	849	862	876	504	504	498	1 353	1 366	1 374
Haute Maîtrise A	91	82	63	29	24	31	120	106	94
Maîtrise	1 127	1 125	1 126	699	679	672	1 826	1 804	1 798
Exécution Principale	229	238	238	90	87	81	319	325	319
TOTAL	3 713	3 836	3 873	2 192	2 220	2 268	5 905	6 056	6 141

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

	2022	2023	2024
Cadre	37,6	37,4	38,9
Haute Maîtrise	37,1	36,7	36,7
Maîtrise	38,3	37,6	37,4
Exécution	28,2	26,8	25,4
TOTAL	37,1	36,7	36,9



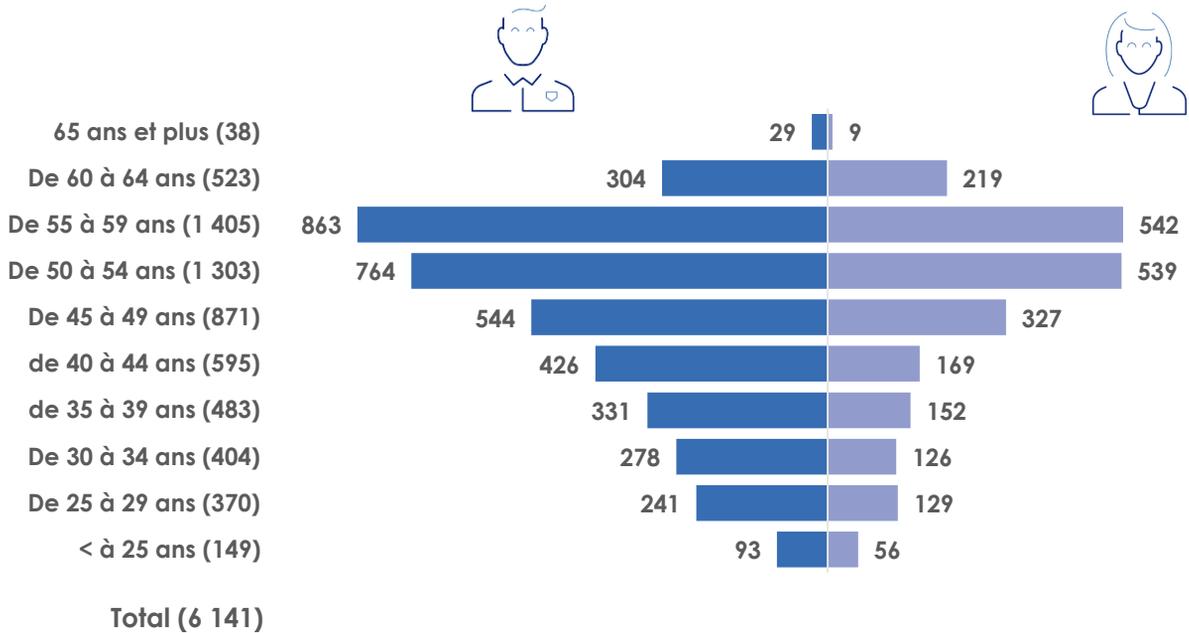
2 268
Femmes salariées

Le taux de féminisation est en légère hausse par rapport à 2023.

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

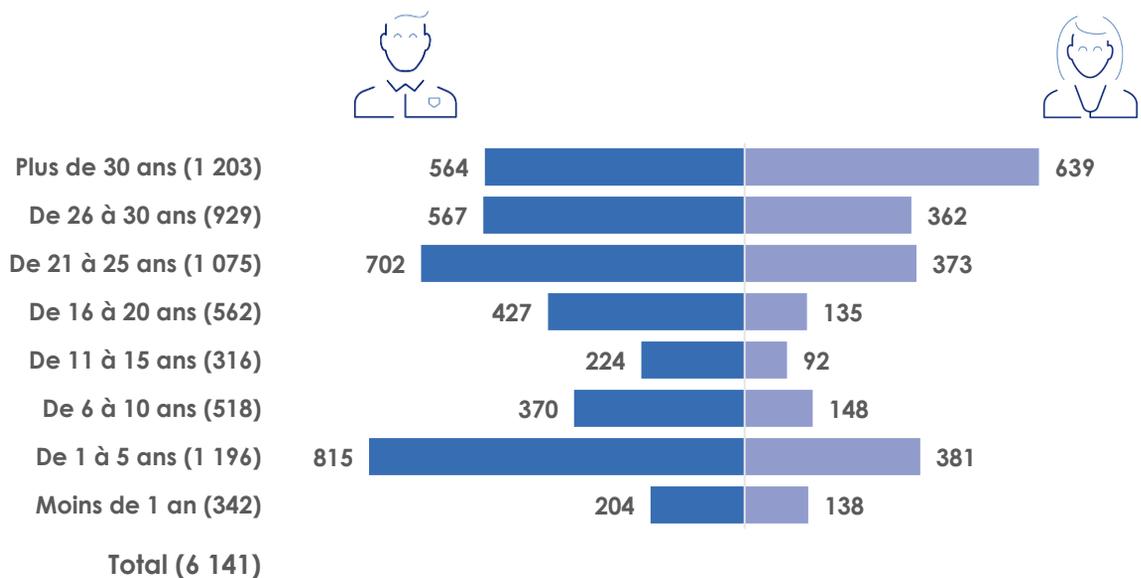
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR TRANCHE D'ANCIENNETÉ

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



Au 31/12/2024, l'âge moyen est de 47,7 ans (comme au 31/12/2023).

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



Au 31/12/2024, l'ancienneté moyenne est de 18,8 ans (19,1 au 31/12/2023).

52% de l'effectif géré au 31/12/2024 a plus de 20 ans d'ancienneté.

EFFECTIF PRÉSENT AUTRES CONTRATS AU 31 DÉCEMBRE

	2022	2023	2024
Contrat d'Apprentissage	250	308	330
Contrat de Professionnalisation	10	18	3
TOTAL	260	326	333

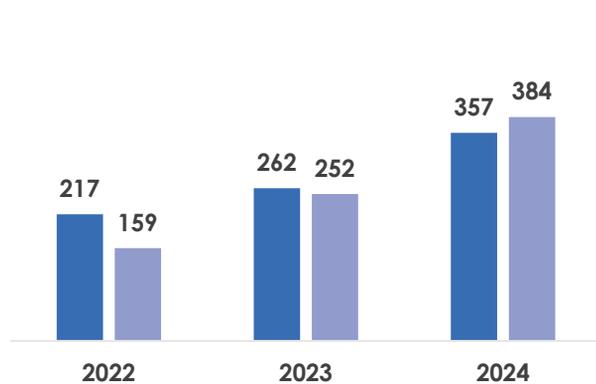
Avec 333 alternants présents au 31/12/2024, le taux de contrat d'alternance de 3% d'ici la fin de la période de l'accord GEPP 2022-2025 a été dépassé. Avec un taux de 5,7% atteint à fin 2024, l'entreprise a de nouveau confirmé son engagement sociétal auprès des jeunes pour leur permettre d'acquérir les compétences et l'expérience professionnelle nécessaires afin de favoriser leur employabilité et leur insertion dans la vie active.

En 2024, 36 alternants ont eu l'opportunité d'intégrer l'entreprise en CDI à l'issue de leurs études, dont 5 en Graduate Program. En complément, 5 apprentis ont aussi été embauchés en CDD.

Le taux d'intégration des alternants en CDI représente 21,6% et si on ajoute ceux embauchés en CDD cela représente 24,7%.

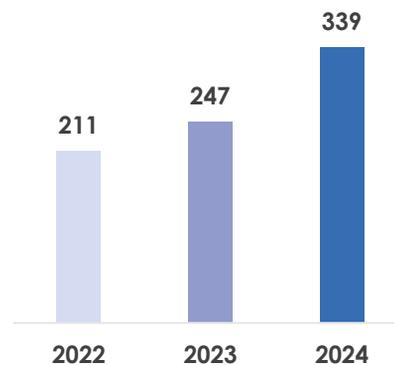
Le taux de féminisation des alternants reste stable avec 43% d'apprenties. Il est à noter une progression de cette représentation dans la filière technique, avec 27% de ces apprenantes représentées dans les métiers d'ingénierie, de maintenance et en systèmes d'informations.

NOMBRE DE STAGES



■ Stages étudiants ■ Stages d'observation (3ème)

NOMBRE DE STAGIAIRES ⁽¹⁾



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

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

Comparé à 2023, le nombre de stages étudiants a augmenté de 36,2%. Cette progression confirme l'intérêt des étudiants pour l'univers aéroportuaire et pour la variété des missions et projets qui leur sont confiés par nos maîtres de stages.

Cette période d'immersion dans l'entreprise leur permet de mettre en pratique leurs connaissances et de mettre en évidence leurs acquis professionnels. Après cette expérience valorisante, 12 stagiaires ont pu poursuivre au sein du groupe vers un contrat d'alternance, 7 ont été embauchés en CDI (dont 2 Graduate Program) et 35 ont été embauchés en CDD à l'issue de leur stage.

Concernant les stagiaires de l'enseignement secondaire, l'ensemble de nos directions s'est mobilisé pour accueillir 384 élèves, collégiens de 3^{ème} ou lycéens de seconde. Ces jeunes stagiaires ont ainsi pu découvrir le monde du travail au sein de nos plateformes aéroportuaires, de partager le quotidien de nos collaborateurs et de bénéficier d'une expérience concrète. Cette période de stage est aussi l'occasion pour ces élèves de gagner en autonomie, de prendre confiance dans un nouvel environnement et de permettre, éventuellement, de confirmer un projet d'orientation.

Conformément aux engagements de la Direction générale et en partenariat avec les associations Tous en Stage et Mille stages, les Maisons de l'Environnement des aéroports de Paris- CDG et Paris-Orly ont permis aux collégiens et lycéens de découvrir l'entreprise pendant une journée sur leur semaine de stage. Cette année, 421 collégiens et 116 lycéens issus de 30 établissements d'Ile-de-France ont pu ainsi bénéficier de ce dispositif mis en place depuis 2022.

Au global, c'est donc 921 élèves de l'enseignement secondaire qui ont pu réaliser leur stage d'observation au sein du Groupe ADP.

1.2 TRAVAILLEURS EXTÉRIEURS

NOMBRE DE TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES

	Directions fonctionnelles			Direction Engineering and Capital Projects			Directions Aéroportuaires			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre moyen mensuel de travailleurs intérimaires	18	24	29	12	17	16	14	18	53	44	58	97
Moyenne mensuelle par intérimaire en nombre de jours	18	18	18	19	19	20	12	14	14	16	17	16

Nombre total d'intérimaires cumulé sur l'année : 217.

En raison de la crise sanitaire et de la baisse d'activité, le nombre d'intérimaires a été réduit mais il remonte progressivement depuis 2022 (217 vs 145 en 2023), tout en restant à un taux limité (3,5% de l'effectif géré), ce qui représente 77,35 ETP moyens en 2024 (48,92 en 2023).

NOMBRE DE SALARIÉS DÉTACHÉS AU 31 DÉCEMBRE

	2022	2023	2024
Nombre de salariés de l'entreprise détachés	36	33	32 ⁽¹⁾
Nombre de salariés détachés accueillis	2	2	6

(1) Sur les 27 salariés : 11 sont détachés à ADP International, 4 à GMR, 7 à TAV, 2 à MAV USA, 1 à ADP Ingénierie/Artélia, 3 à Hub One, 2 à Hologarde, 2 au CSE d'ADP.



1.3 EMBAUCHES EN CDI ET CDD

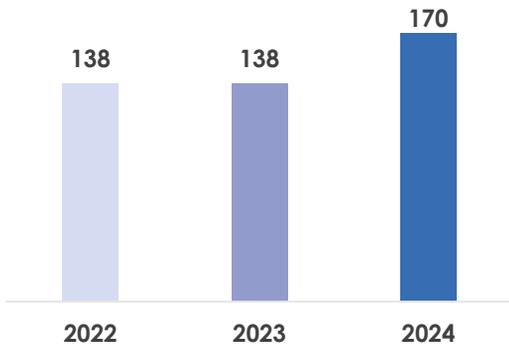
RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Contrats CDI	201	210	160	91	80	82	134	120	109	105	55	48	531	465	399
Contrats CDD	18	21	21	7	8	10	9	8	18	55	63	53	89	100	102
TOTAL EMBAUCHES	219	231	181	98	88	92	143	128	127	160	118	101	620	565	501
Dont salariés de moins de 25 ans	44	36	45	10	15	18	22	17	50	62	70	57	138	138	170

Parmi les 399 recrutements en CDI, 36 sont issus de l'alternance, 33 de la cooptation.

Parmi les 102 CDD, environ 70 CDD ont permis le renfort des équipes opérationnelles pour les pics d'activité (été/hiver) dont une cinquantaine pour la période des jeux olympiques et paralympiques.

NOMBRE DES EMBAUCHES DE SALARIÉS DE MOINS DE 25 ANS



1.4 DÉPARTS CDI ET CDD

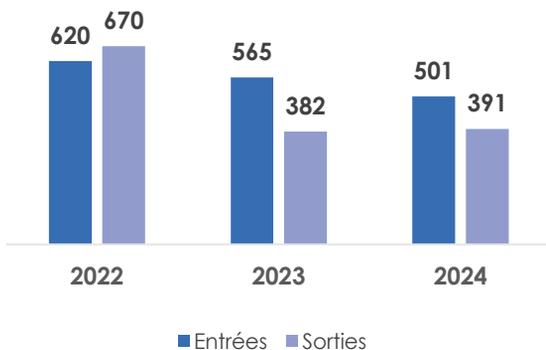
RÉPARTITION PAR MOTIF ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Démission	49	44	51	16	14	12	6	11	8	7	4	6	78	73	77
Rupture Conventionnelle Collective (RCC)	98	30	23	94	48	54	89	48	34	15	3	4	296	129	115
Licenciement économique (Plan d'Adaptation des Contrats de Travail - PACT)	36	0	0	41	1	0	62	0	0	17	1	0	156	2	0
Licenciement pour autres causes	7	5	9	4	7	7	7	8	9	0	6	3	18	26	28
Rupture conventionnelle (individuelle)	8	2	3	2	1	1	4	1	1	0	0	0	14	4	5
Rupture amiable congé mobilité	0	1	1	1	3	1	2	4	0	0	1	0	3	9	2
Fin de CDD	1	13	17	5	6	8	4	5	16	42	45	50	52	69	91
Départ période d'essai	5	19	11	3	6	4	12	8	10	2	2	3	22	35	28
Pré-retraite	0	0	0	1	3	1	3	1	3	0	0	0	4	4	4
Retraite	3	1	16	6	4	9	9	11	5	2	3	2	20	19	32
Décès	0	1	1	4	6	5	2	5	3	1	0	0	7	12	9
TOTAL	207	116	132	177	99	102	200	102	89	86	65	68	670	382	391

Sur les 1 150 salariés concernés par la RCC :

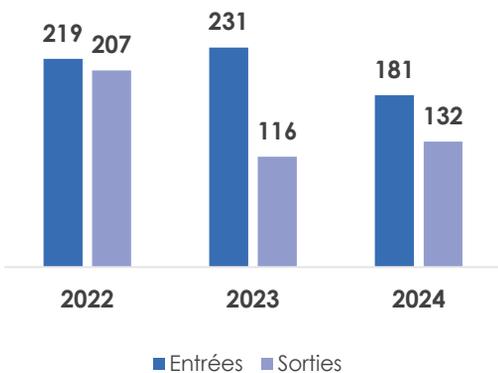
- 417 ont quitté l'entreprise en 2021 (dont 2 comptabilisés dans les décès 2021 et 1 non compris dans les départs 2021 ci-dessus car saisi tardivement)
- 297 ont quitté l'entreprise en 2022 (dont 1 comptabilisé dans les décès 2022)
- 133 ont quitté l'entreprise en 2023 (dont 3 comptabilisés dans les décès 2023 et 1 non compris dans les départs 2023 ci-dessus car saisi tardivement)
- 117 sont des départs 2024 (115 RCC + 2 décès) dont 13 salariés partis le 31/12/2024 mais comptabilisés dans l'effectif géré de 6 141
- 186 salariés sont dans le dispositif au 01/01/2025 (199 au 31/12/2024, dont les 13 partis le 31/12).

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

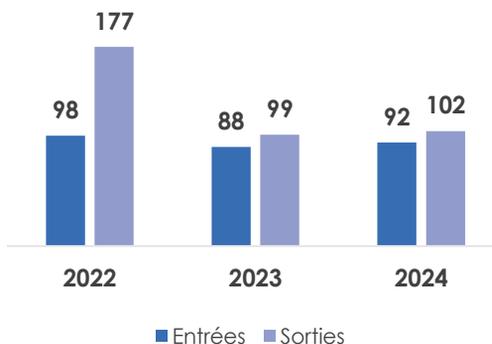


ENTRÉES ET SORTIES (CDI/CDD) – RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

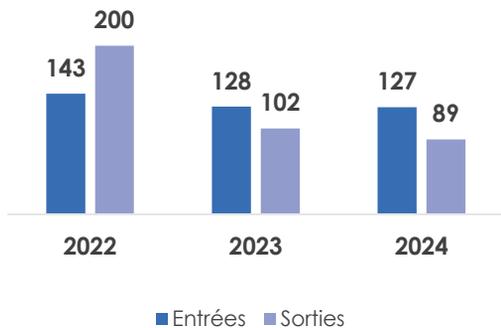
Cadre



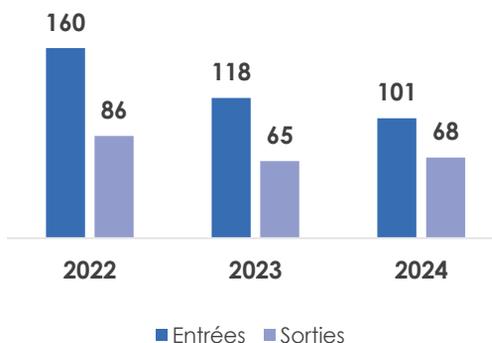
Haute Maîtrise



Maîtrise



Exécution



LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

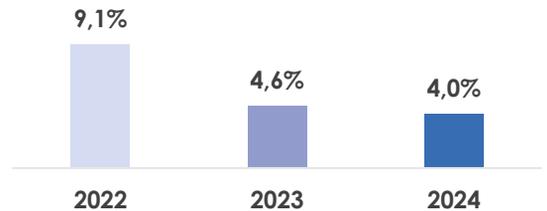
Il n'y a pas eu de licenciement économique à Aéroports de Paris en 2024.

1.5 PROMOTIONS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE D'ARRIVÉE

	2022	2023	2024
Cadre	124	62	61
Haute Maîtrise	289	156	142
Maîtrise	72	35	30
TOTAL	485	253	233 ⁽¹⁾

TAUX DE PROMOTION

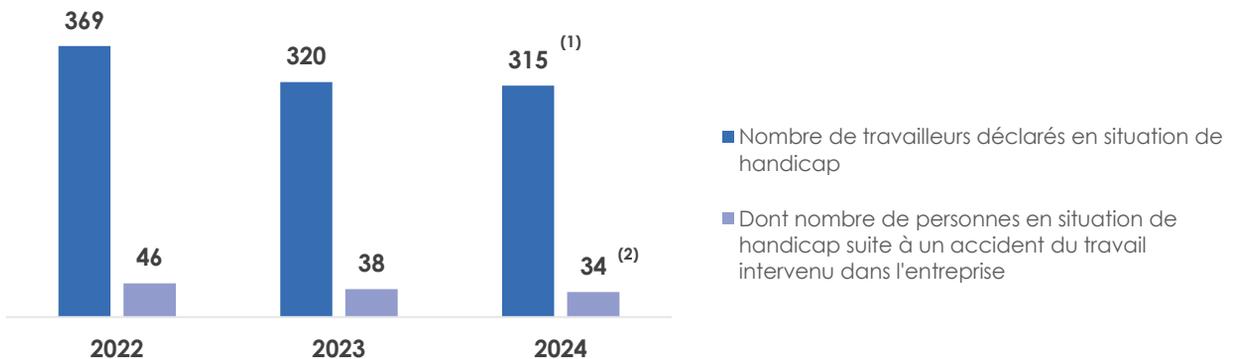


(1) Nombre de salariés ayant changé de statut salarié pour un statut supérieur.

1.6 CHÔMAGE PARTIEL

Aéroports de Paris n'a pas connu de chômage ni de chômage partiel en 2024.

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



(1) 315 personnes en situation de handicap recensées en CDI sur l'année 2024, dont 22 en CFC/RCC et 1 détaché (+4 alternants et 1 CDD)
 - 14 personnes en situation de handicap CDI sont parties dans l'année 2024, dont 8 départs CFC/RCC (+ 1 départ d'alternant)
 - 301 personnes en situation de handicap CDI présentes au 31/12/2024, dont 14 RCC (+ 3 alternants et 1 CDD).

(2) 34 personnes en situation de handicap en CDI ayant un taux d'IPP (Incapacité Partielle Permanente) recensées sur l'année 2024 dont 31 présentes au 31/12/2024.



EMPLOI

Bien que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne soit pas respectée, à savoir 6 % de l'effectif moyen annuel d'assujettissement à l'OETH, l'entreprise n'est pas soumise à la contribution annuelle. En effet, sont prises en compte dans le calcul, les prestations du secteur des achats protégés (ESAT et secteurs protégés), les prestations d'animation de sensibilisation au handicap ainsi que les prestations d'accompagnement individuels des collaborateurs.

En 2024, l'entreprise a poursuivi les actions en faveur de l'insertion dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectifs de travail selon deux axes :

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

L'ensemble de ces actions ont conduit à avoir 36 reconnaissances de travailleurs en situation de handicap en 2024 (31 CDI, 1 CDD et 4 alternants) dont 8 recrutements.

1.8 ABSENTÉISME

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

Causes	Catégories professionnelles	2022		2023		2024	
		Jours	Heures	Jours	Heures	Jours	Heures
Maladie/Maladie Professionnelle	Cadre	9 500	49 107	9 452	49 389	12 354	64 507
	Haute Maîtrise	33 492	177 029	28 319	148 686	32 027	168 216
	Maîtrise	42 499	217 872	39 160	198 240	42 277	211 424
	Exécution	14 084	66 531	11 792	56 084	11 004	51 731
	TOTAL	99 574	510 539	88 723	452 399	97 660	495 878
Maternité/Paternité	Cadre	3 094	16 398	2 713	14 180	3 435	18 316
	Haute Maîtrise	1 521	8 360	1 438	7 747	1 435	7 674
	Maîtrise	1 055	5 756	931	5 233	1 566	8 421
	Exécution	622	3 342	818	4 450	238	1 377
	TOTAL	6 292	33 857	5 899	31 610	6 674	35 789
Accidents du travail et de trajet	Cadre	718	3 779	914	4 766	1 116	5 813
	Haute Maîtrise	4 675	25 080	4 325	22 912	4 929	25 690
	Maîtrise	7 778	41 848	8 864	46 815	6 511	34 155
	Exécution	3 944	20 639	1 914	10 052	2 709	12 665
	TOTAL	17 115	91 346	16 017	84 545	15 265	78 323
Congés autorisés ⁽¹⁾	Cadre	679	5 029	801	5 786	853	6 154
	Haute Maîtrise	1 050	8 249	1 037	8 440	1 135	8 971
	Maîtrise	906	8 608	916	8 766	962	8 691
	Exécution	274	2 448	261	2 378	227	2 037
	TOTAL	2 909	24 334	3 015	25 371	3 179	25 853
Autres absences ⁽²⁾	Cadre	1 061	7 376	741	5 432	728	5 360
	Haute Maîtrise	482	3 264	425	3 191	383	3 033
	Maîtrise	882	7 070	874	7 132	631	5 302
	Exécution	914	6 579	1 454	10 632	1 589	11 481
	TOTAL	3 340	24 289	3 494	26 387	3 331	25 176
TOTAL	Cadre	15 052	81 689	14 620	79 553	18 486	100 151
	Haute Maîtrise	41 219	221 981	35 544	190 976	39 909	213 584
	Maîtrise	53 120	281 154	50 744	266 186	51 947	267 994
	Exécution	19 838	99 539	16 240	83 596	15 768	79 291
	TOTAL	129 229	684 364	117 147	620 311	126 109	661 019

(1) Article 16 du Statut : décès, mariage, déménagement, etc.

(2) Retard, congé non rémunéré, absence non rémunérée, absence rémunérée, etc.

Les jours d'absence correspondent à des jours calendaires.

RÉPARTITION PAR CAUSE ET PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE (EN %)

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Maladie	2,24	2,05	2,03	5,91	4,76	4,21	8,68	7,76	6,52	7,68	5,49	4,07	5,96	4,97	4,25
Maternité/Paternité	0,75	0,59	0,58	0,28	0,25	0,19	0,23	0,20	0,26	0,39	0,44	0,11	0,40	0,35	0,31
Accidents du travail et de trajet	0,17	0,20	0,18	0,84	0,73	0,64	1,67	1,83	1,05	2,38	0,98	1,00	1,07	0,93	0,67
Congés autorisés	0,23	0,24	0,19	0,28	0,27	0,22	0,34	0,34	0,27	0,28	0,23	0,16	0,28	0,28	0,22
Autres absences	0,34	0,23	0,17	0,11	0,10	0,08	0,28	0,28	0,16	0,76	1,04	0,90	0,28	0,29	0,22
TOTAL	3,72	3,30	3,15	7,41	6,12	5,35	11,20	10,42	8,27	11,49	8,18	6,25	7,98	6,81	5,66

En 2024, la maladie représentait 75% de l'absentéisme.

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

	2022	2023	2024
Inférieur ou égal à 1 jour	459	534	555
De 2 à 3 jours	966	1 025	1 098
De 4 à 7 jours	1 802	924	814
De 8 à 14 jours	933	529	462
De 15 à 21 jours	268	206	232
De 22 à 30 jours	164	138	144
De 31 à 90 jours	294	297	253
De 91 à 180 jours	76	97	102
Plus de 180 jours	133	124	160
TOTAL	5 095	3 874	3 820

(1) Absence en jours calendaires.

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES



RÉMUNÉRATION BRUTE MOYENNE MENSUELLE
5 767€

Le montant moyen brut, par salarié, comptabilisé en 2024 et versé en 2025 est de 3 432 euros au titre de la participation et de 2 090 euros au titre de l'intéressement.

Le montant des frais de personnel s'élève au global à 612 millions d'euros.

2.1 MODE DE CALCUL DES RÉMUNÉRATIONS

Tout le personnel titulaire d'Aéroports de Paris en horaire collectif est payé au mois sur la base de l'horaire légal (35 heures hebdomadaires depuis le 1er janvier 2000). A l'exception des Décideurs Opérationnels, les cadres sont au forfait jours.

2.2 HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

Rapport des déciles des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celles correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées.

	2022	2023	2024
Ratio	3,43	3,49	3,47

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées est de 4 187 230 euros.

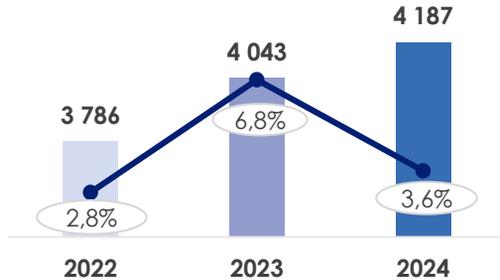
	2022	2023	2024
Montant global	4 007 004	3 863 893	4 187 230

2.3 MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS

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

	2022	2023	2024
Masse salariale hors charges	343 243 038	363 373 746	385 951 459
Effectif mensuel moyen (ETPm CDI)	5 136	5 439	5 661
Masse salariale moyenne par salarié	66 832	66 811	68 174
Variation masse salariale moyenne par salarié par rapport à l'année précédente	19,4%	0,0%	2,0%

RÉMUNÉRATION THÉORIQUE MOYENNE AU 31 DÉCEMBRE (EFFECTIF PERMANENT) HORS PRIMES À PÉRIODICITÉ NON MENSUELLE (BASE 35 HEURES) ⁽¹⁾



(1) Somme des traitements de base + ancienneté de décembre rapportée à l'effectif permanent en ETP de ce même mois.

La variation 2024 par rapport à 2023 s'explique par les avancements, l'ancienneté, les promotions 2024, ainsi que les augmentations générales.

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

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

		2022	2023	2024
Homme	Exécution	3 149	3 366	3 455
	Maîtrise	4 134	4 431	4 581
	Haute Maîtrise	4 884	5 095	5 269
	Cadre	7 882	8 136	8 342
	TOTAL	5 427	5 690	5 888
Femme	Exécution	3 054	3 271	3 331
	Maîtrise	3 875	4 031	4 183
	Haute Maîtrise	4 540	4 757	4 951
	Cadre	7 007	7 194	7 422
	TOTAL	5 034	5 286	5 518
TOTAL	Exécution	3 134	3 349	3 434
	Maîtrise	4 046	4 303	4 458
	Haute Maîtrise	4 771	4 981	5 162
	Cadre	7 586	7 809	8 022
	TOTAL	5 298	5 557	5 767

(1) Moyenne mensuelle de la rémunération brute soumise aux cotisations sociales pour des effectifs CDI temps plein présents du 1er janvier au 31 décembre de l'année considérée.

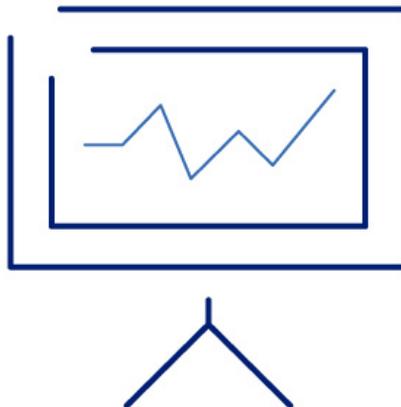
Exclusion : mandataire social, salariés à temps partiel, en longue maladie, en CET, en suspension de contrat, entrées/sorties en cours d'année, absences de + de 30 jours (sauf absence activité partielle), multi-absences, changement temps partiel/temps plein en cours d'année.

GRILLE DES RÉMUNÉRATIONS AU 31 DÉCEMBRE 2024

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

Catégories	Groupes	Échelons	Rémunération brute mensuelle	Moyenne mensuelle des primes
			(Traitement de base)	IC - PFA - ASS ⁽¹⁾
Cadre	V	E2500	20 639	3 354
		E1000	8 256	1 342
	IV	E1470	12 136	1 972
		E0640	5 284	859
	IIIB	E1019	8 413	1 367
		E0438	3 623	589
	IIIA	E0730	6 027	979
		E0315	2 649	430
Haute Maîtrise	IIC2	265	4 039	778
		259	2 985	575
	IIC1	262X	3 742	720
Maîtrise	IIB	256	2 423	466
		259R	3 242	624
		251	1 895	365
Exécution	IB2	126S	2 222	428
		116	1 795	346
	IB1	120	1 891	364
		118	1 833	353

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



2.4 CHARGES ACCESSOIRES

AVANTAGES SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

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

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

VERSEMENTS EFFECTUÉS À DES ENTREPRISES EXTÉRIEURES (EN EUROS)

	2022	2023	2024
Personnel intérimaire	2 045 331	3 037 292	5 371 698
Personnel détaché ou mis à disposition de l'entreprise	253 752	152 594	158 436
TOTAL	2 299 083	3 189 886	5 530 134

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

2.5 CHARGE SALARIALE GLOBALE (EN MILLIERS D'EUROS)

	2022	2023	2024
Frais de personnel	484 520	556 052	611 641
Chiffre d'affaires	2 722 705	3 184 801	3 423 092
Ratio	0,178	0,175	0,179

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

2.6 PARTICIPATION FINANCIÈRE DES SALARIÉS

INTÉRESSEMENT (EN EUROS)

	2022	2023	2024
Montant global de l'intéressement	4 879 066	10 855 983	12 500 001
Montant moyen brut de la prime d'intéressement par salarié bénéficiaire	935	1 876	2 090

L'intéressement comptabilisé sur l'exercice 2024 (12 500 001€) est versé en 2025.

PARTICIPATION (EN EUROS)

	2022	2023	2024
Réserve spéciale de participation	3 401 447	11 390 992	20 523 473
Montant moyen brut de la participation par salarié bénéficiaire	652	1 968	3 432

La participation comptabilisée sur l'exercice 2024 (20 523 473€) est versée en 2025.

PLAN D'ÉPARGNE GROUPE (EN EUROS)

	2022	2023	2024
Montant global de l'abondement	2 586 784	5 466 446	10 472 878
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	1 300	880	1 823

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

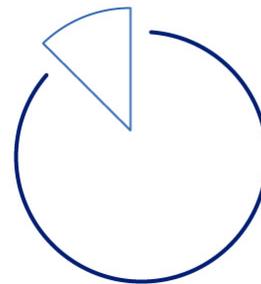
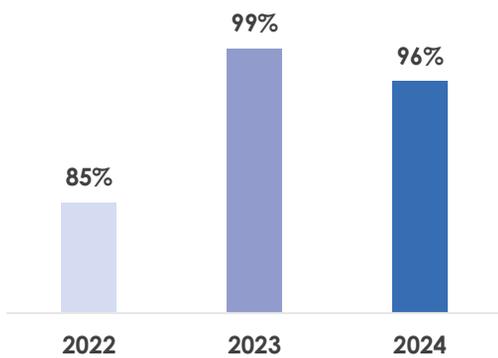
	2022	2023	2024
Montant global de l'abondement	1 378 442	0	0
Montant maximum de l'abondement par salarié bénéficiaire	900	0	0

ACTIONNARIAT SALARIÉ (EN %)

Au 31 décembre 2024, 1,70% du capital est détenu par les salariés.

	2022	2023	2024
Part du capital détenu par les salariés au 31 décembre	1,70	1,69	1,70

PROPORTION DE SALARIÉS D'AÉROPORTS DE PARIS SA ACTIONNAIRES AU 31 DÉCEMBRE



3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL 11,41

Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques professionnels. Il rapporte le nombre d'accidents de travail avec arrêt survenus pendant l'année 2024 (105) et le nombre d'heures travaillées (9 198 573).

5 priorités transversales pour la prévention suivies par le COMEX :

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

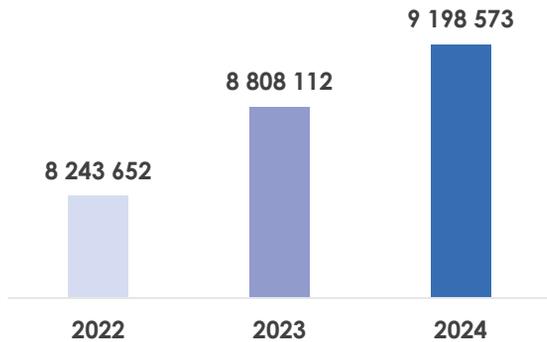
3.1 ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	5	4	5	99	66	79	16	13	21	120	83	105
Nombre de journées perdues	703	745	1 000	8 729	9 171	8 670	3 267	1 237	1 916	12 699	11 153	11 586 ⁽¹⁾

(1) 8 528 jours sur les 11 586 sont des journées perdues pour des accidents de travail qui ont eu lieu avant 2024.

ÉVOLUTION DES HEURES TRAVAILLÉES



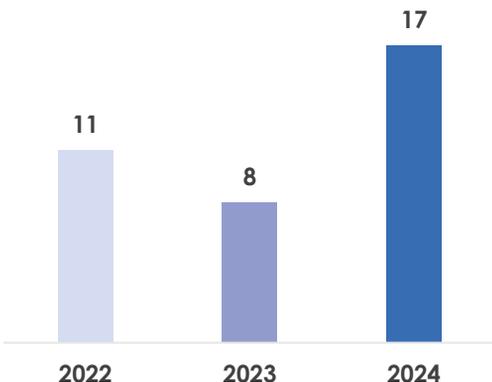
ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE (TF) ET DU TAUX DE GRAVITÉ (TG)

Taux	2022	2023	2024
TF	14,56	9,42	11,41
TG	1,54	1,27	1,26

Le taux de gravité mesure la gravité des accidents de travail. Il correspond au nombre de jours calendaires perdus de travail avec arrêt par milliers d'heures travaillées par un salarié.

Le taux de fréquence des accidents de travail correspond au nombre d'accident de travail avec arrêt pour 1 million d'heures travaillées par un salarié.

NOMBRE D'INCAPACITÉS PERMANENTES (PARTIELLES ET TOTALES) NOTIFIÉES À L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNÉE CONSIDÉRÉE



NOMBRE D'ACCIDENTS MORTELS

Il y a eu 1 accident de trajet mortel en 2024 au sein d'Aéroports de Paris.

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

	Cadre			Haute Maîtrise et Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'accidents de trajet avec arrêt	2	6	5	31	35	31	1	1	11	34	42	47
Nombre de journées perdues	127	38	86	1 701	1 518	332	8	18	110	1 836	1 574	528

TAUX ET MONTANTS DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL

Taux selon les terrains (en %)	2022	2023	2024
Siège	0,63	0,57	0,47
Paris-Orly	0,88	0,80	0,75
Paris-Charles de Gaulle	1,22	1,19	1,11
Paris-Le Bourget	0,79	0,70	0,79
Persan-Beaumont ⁽¹⁾	0,59	0,59	
Chelles-le-Pin ⁽¹⁾	0,59	0,59	
Paris-Saclay-Versailles ⁽²⁾	0,59	0,57	0,48
Chavenay	0,59	0,55	0,46
Issy-les-Moulineaux ⁽¹⁾	0,59	0,55	
Pontoise-Cormeilles-en-Vexin	5,56	5,21	5,13
Meaux-Esbly	0,59	0,55	0,46
Lognes-Emerainville	0,59	0,55	0,46
	2022	2023	2024
MONTANT TOTAL DES COTISATIONS ACCIDENTS DE TRAVAIL (en M€)	3,44	3,53	3,52

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

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

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

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

Causes	Accidents de travail (en %)		
	2022	2023	2024
Chute de plain-pied sans élément matériel	12	14	17
Chute de plain-pied impliquant un élément matériel	5	10	13
Chute dans un escalier	13	14	12
Accident lié à l'utilisation d'un véhicule (voiture, engin, 2 roues...)	10	15	14
Occasionnés par des manutentions, des machines ou des outils	33	18	23
Risques Psycho-Sociaux	8	9	9
Autres cas (incluant activité sportive) (2)	19	20	12
TOTAL	100	100	100

(1) Répartition par éléments matériels (accidents de travail avec arrêt, hors arrêts refusés et classés).

(2) Concerne le métier de pompier.

3.3 MALADIES PROFESSIONNELLES

	2022	2023	2024
Maladies professionnelles reconnues par la sécurité sociale	1	3	3
Causes (1)	TMS = 1	TMS = 1 Amiante = 2	TPS = 1 TMS = 1 Amiante = 1
Affectation pathologiques à caractère professionnel	-	-	-
Causes	-	-	-
Déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles	-	-	-
Causes	-	-	-

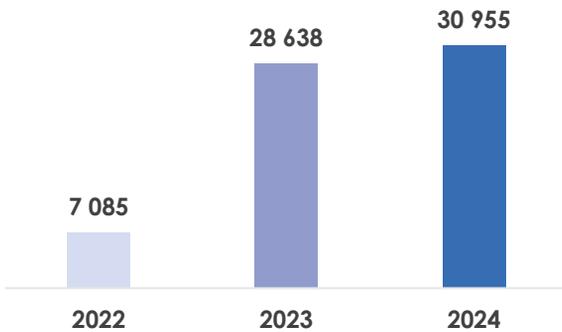
(1) Référence dans le tableau des maladies professionnelles : TMS = 57 ; amiante = 30 ; risques psycho-sociaux = hors tableau ; surdité = 42 ; lombalgies = 98 ; Covid-19 = 100.

2023 : 2 maladies professionnelles pour Amiante déclarées en 2023, acceptées le 15/11/2023 (salarié sorti le 21/12/1990) et le 29/01/2024 (salarié sorti le 15/12/2005).

2024 : 1 maladie professionnelle pour TPS déclarée en 2020 et reconnue en 2024 / 1 maladie professionnelle pour TMS déclarée en 2023 et reconnue en 2024.

3.4 DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

EFFECTIF FORMÉ À LA SÉCURITÉ (NOMBRE D' ACTIONS STAGIAIRES)



En 2022, les formations réalisées en interne par les SSLIA n'étaient pas comprises dans les totaux. Seules les formations externes étaient présentes.

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

Nature de la formation	2022		2023		2024	
	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)	Heures	Montant (en €)
Habilitations électriques préparation + recyclage	6 340	101 938	7 557	109 617	5 884	153 819
Habilitations mécaniques et thermiques préparation + recyclage	1 106	30 110	1 331	34 506	892	22 814
Conduite de Plateforme Élévatrice Mobile de Personnes (PEMP)	1 015	34 927	1 421	47 120	763	20 109
Conduite engins de chantier	502	22 500	472	22 052	869	27 060
Conduite engins de levage et de manutention	683	25 039	1 522	43 076	1 916	58 383
Conduite engins déneigement	3 532	0	3 704	0	3 776	0
Conduite de grues mobiles + recyclage	37	2 440	30	2 414	211	7 920
Formation continue obligatoire conducteurs routiers + perfectionnement conduite poids lourds	0	0	0	0	0	0
Formation Initiale Minimum Obligatoire conducteurs routiers (FIMO)	980	11 616	280	3 672	0	0
Conduite de véhicule transportant des matières dangereuses licence ADR préparation + recyclage	255	10 443	21	500	150	2 661
Réglementation transport routier de marchandises dangereuses initiale et recyclage	0	0	607	18 434	0	0
Permis M (aires de manœuvre)/permis P (piste) et T (trafic)	9 788	8 119	10 947	8 945	12 789	6 250
Habilitation conduite bateau sur bassin de rétention	0	0	0	0	0	0
Permis C, B, C et EB poids lourd et super lourd	1 127	25 904	1 799	39 964	1 152	24 950
Permis de chasser/efficacité du tir	191	9 278	1 151	71 418	1 182	75 163
Permis feu	59	0	0	0	85	0
Sécurité et prévention des risques professionnels encadrement	997	18 038	262	8 750	7 155	299 776
Prévention des risques professionnels sensibilisation du personnel	0	0	76	0	0	0
Coordination en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (SPS)	0	0	0	0	0	0
Plan de prévention EU/EE	304	4 701	2 570	56 540	1 312	31 534
Sécurité sur les chantiers/contrôle des entreprises extérieures	708	4 701	535	0	354	0
Analyse des accidents du travail	0	0	0	0	84	5 100
Atmosphères explosives	0	0	156	8 212	189	7 831
Fluides frigorigènes	31	2 090	62	4 830	346	25 338
Gestion du risque amiante et sensibilisation des personnels	519	11 536	493	14 067	502	10 345
Prévention des risques liés au travail en espaces confinés / CATEC	442	22 744	787	29 375	720	22 451
Prévention des risques liés aux légionnelles	108	3 797	116	13 700	239	14 080
Autorisation d'Intervention à Proximité d'un Réseau (AIPR)	1 065	37 912	855	41 800	795	34 200
Prévention du risque routier	462	5 760	0	0	0	0
Produits dangereux et risques chimiques	0	0	195	5 079	853	8 107
Prévention des risques liés aux alcoolisations en milieu du travail	0	0	14	586	0	0
Risques radiologiques et ionisants	191	3 930	106	2 340	372	12 187
Sensibilisation aux risques psycho-sociaux et gestion du stress	822	17 018	1 195	14 630	1 382	30 203
Signalisation et balisage routier	52	0	951	11 666	232	8 280
Travail en hauteur	926	15 966	1 219	16 035	2 021	35 492
Formation des membres et présidents des C3SCT	0	0	0	0	0	0
Gestes et postures de travail/postes et postures	0	0	196	3 533	1 639	26 256
Sauvetage secourisme du travail initial et recyclage	2 175	13 057	3 918	21 345	5 233	33 722
Manipulation des extincteurs/sensibilisation à la sécurité incendie	217	0	101	0	287	3 712
Premiers secours en équipe initiale et recyclage	2 422	1 605	4 194	0	6 771	0
SSIAP 1 base + recyclage	91	1 224	84	1 152	616	634
SSIAP 2 base + recyclage	371	5 661	294	5 138	763	1 600
SSIAP 3 base + recyclage	1 365	19 734	0	0	224	1 008
Formation des moniteurs et instructeurs en secourisme	615	0	709	1 500	721	0
Autres formations prévention santé sécurité ⁽¹⁾	12 045	525 668	36 601	471 308	33 721	395 225
TOTAL	51 543	997 456	86 531	1 133 304	96 200	1 406 210

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

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL



SALARIÉS EN HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT 31,8%

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

Elle est de :

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

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

4.1 DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE CONGÉS ANNUELS

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

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

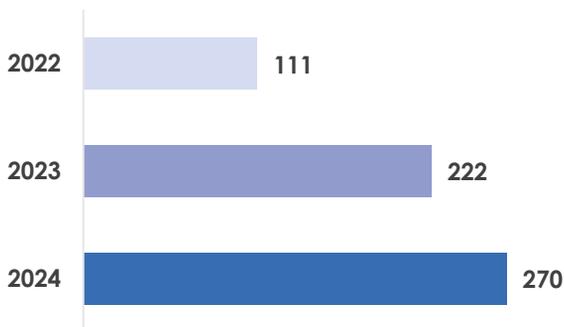
NOMBRE DE JOURS FÉRIÉS

	2022	2023	2024
Nombre de jours fériés (hors samedi et dimanche)	7	9	10 ⁽¹⁾

(1) Lundi de Pentecôte inclus.

REPOS COMPENSATEUR

Le graphique ci-dessous indique le nombre de salariés ayant bénéficié de jours de repos compensateurs pris au titre des heures supplémentaires.



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

Catégories	2022						2023						2024					
	H	%	F	%	TOTAL	%	H	%	F	%	TOTAL	%	H % ⁽¹⁾	F % ⁽¹⁾	TOTAL	% ⁽¹⁾		
Cadre	6	0,6	28	4,7	34	2,1	8	0,7	30	4,6	38	2,2	8	0,7	29	4,2	37	2,1
Haute Maîtrise	25	1,8	41	5,1	66	3,0	25	1,8	45	5,6	70	3,2	27	1,9	55	6,7	82	3,7
Maîtrise	36	3,2	114	16,3	150	8,2	39	3,5	122	18,0	161	8,9	41	3,6	128	19,0	169	9,4
Exécution	14	6,1	25	27,8	39	12,2	18	7,6	23	26,4	41	12,6	12	5,0	21	25,9	33	10,3
TOTAL	81	2,2	208	9,5	289	4,9	90	2,3	220	9,9	310	5,1	88	2,3	233	10,3	321	5,2

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

L'effectif à temps partiel (y compris temps partiel thérapeutique) a augmenté de 3,5% par rapport à 2023.

52,6% sont en maîtrise (11,5% sont des cadres).

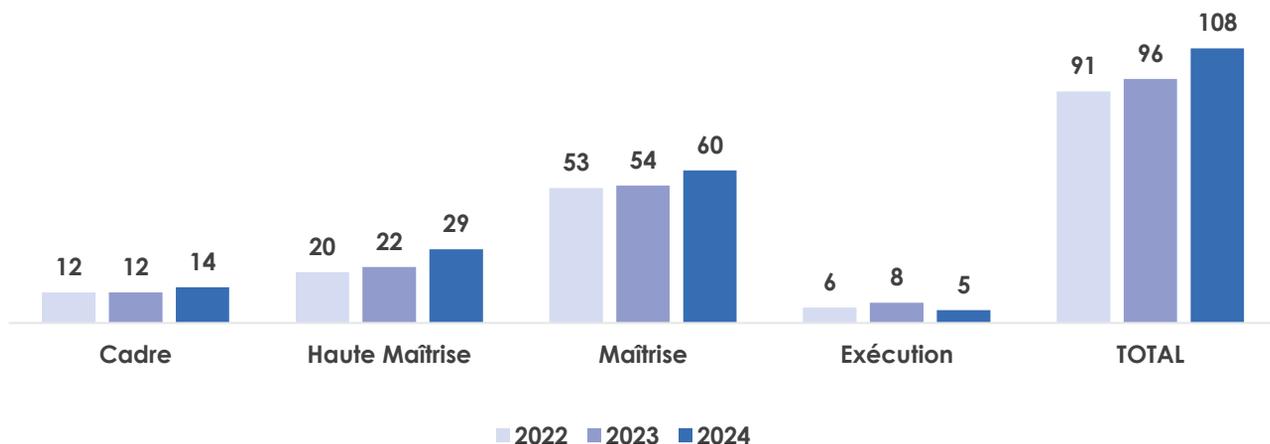
Ce sont majoritairement des femmes qui travaillent à temps partiel (72,6%).

EFFECTIF GÉRÉ AU 31 DÉCEMBRE 2024

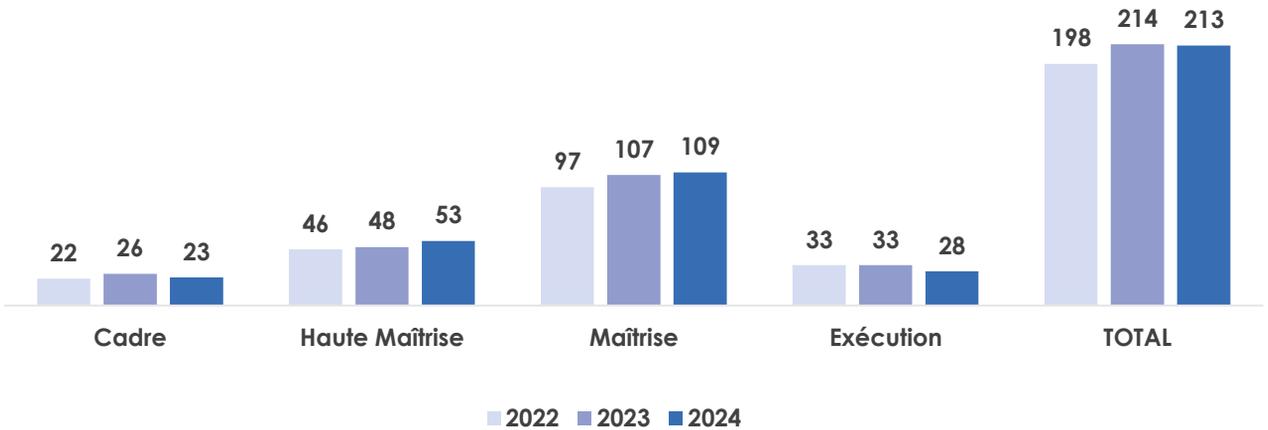
Catégories	Effectif	Entre 20 et 30 heures	Autres formes de temps partiel		Temps plein
			<= 50%	>= 80%	
Cadre	1 787	14	10	13	1 750
Haute Maîtrise	2 237	29	38	15	2 155
Maîtrise	1 798	60	101	8	1 629
Exécution	319	5	27	1	286
TOTAL	6 141	108	176	37	5 820

55% des effectifs à temps partiel privilégient un taux d'activité inférieur ou égal à 50%.

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

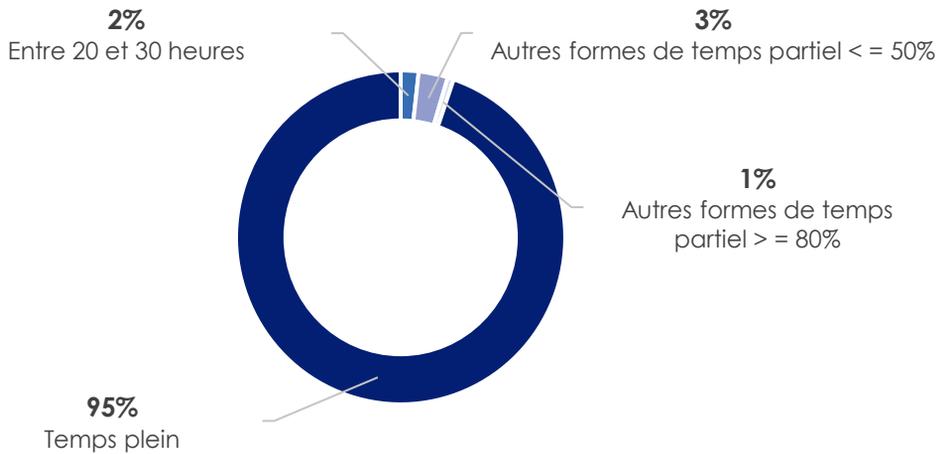


Nombre de salariés employés à temps partiel (autres formes de temps partiel ⁽¹⁾)



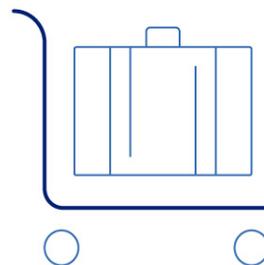
(1) <= 50% et >= 80%.

Répartition en % des salariés employés à temps partiel



POURCENTAGE DE SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSÉCUTIFS

86%



HORAIRES INDIVIDUALISÉS

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

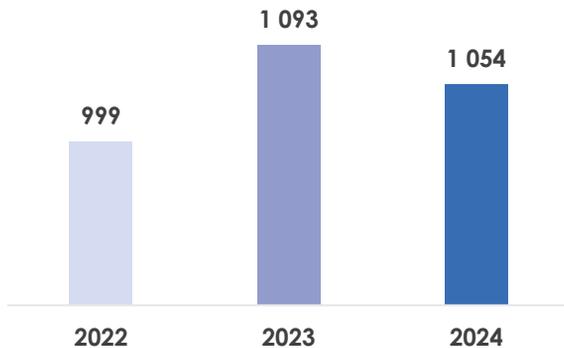
4.2 ORGANISATION DU TRAVAIL

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

	2022				2023				2024			
	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾	H	F	TOTAL	% ⁽¹⁾
Paris-Orly	357	165	522	26,0	378	170	548	26,3	389	172	561	26,1
Paris-Charles de Gaulle	867	445	1 312	35,1	872	442	1 314	34,6	873	448	1 321	34,7
Paris-Le Bourget	45	4	49	37,7	44	4	48	33,1	46	4	50	34,0
Aérodromes d'aviation générale	17	3	20	52,9	20	1	21	60,0	18	1	19	52,8
TOTAL	1 286	617	1 903	32,2	1 314	617	1 931	31,9	1 326	625	1 951	31,8

(1) Proportion de l'effectif géré au 31 décembre.

NOMBRE DE SALARIÉS OCCUPANT DES EMPLOIS À HORAIRES ALTERNANTS OU DE NUIT (> = À 50 ANS)



4.3 CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL (EXPOSITION AU BRUIT)

	2022	2023	2024
Nombre de salariés exposés de façon habituelle et régulière à plus de 85 dB	918	772	652 ⁽¹⁾

(1) Extrait de la base de données des salariés exposés aux risques. De nouvelles mesures de bruit sont effectuées donnant lieu à une nouvelle cartographie dans les secteurs concernés.

Des mesures de bruit sont effectuées en fonction des contextes et à l'initiative des directions.

NOMBRE DE PRÉLÈVEMENTS ET NOMBRE DE PARAMÈTRES ANALYSÉS

	Nombre de prélèvements			Nombre de paramètres analysés		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Eau potable (compteurs et points de distribution)	1 187	1 055	1 191	21 550	18 346	20 865
Eau potable avitaillement	624	495	506	6 415	6 189	6 603
Eau chaude sanitaire en bâtiments	406	452	390	1 089	1 356	1 170
Tours aéro-réfrigérantes en centrale	45	55	45	306	330	270
Eaux pluviales	400	370	333	9 773	7 150	8 204
Eaux usées	186	203	180	4 152	4 321	3 723
Eaux de nappes souterraines	181	161	219	7 455	7 633	10 351

4.4 TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Le télétravail a été mis en place au sein d'Aéroports de Paris en 2017.

NOMBRE DE SALARIÉS CONCERNÉS PAR LE TÉLÉTRAVAIL RÉGULIER

	2022	2023	2024
Salariés ayant télétravaillé ⁽¹⁾	2 786	3 003	3 163

(1) Télétravail régulier.

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

En 2024, 3 163 salariés ont enregistré des jours de télétravail régulier dans le cadre des modalités prévues par l'accord télétravail n° 3, dont le nouveau cadre est mis en place depuis le 1er janvier 2024.

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

Pendant cette période le télétravail régulier a été pratiqué en moyenne 5,7 jours par mois par télétravailleur, avec selon les directions de 1 à 11 jours par mois en moyenne par télétravailleur. Ces écarts de pratique sont liés à la diversité des activités au sein de l'entreprise.

4.5 DÉPENSES D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DÉPENSES DE SÉCURITÉ ET AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	2022	2023	2024
Sommes des dépenses (en euros)	5 987 982	12 690 149	24 951 540
Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente	ND	ND	ND

Les dépenses de l'année 2024 incluent 30 000€ en produits sanitaires anti-Covid à destination des salariés.

4.6 MÉDECINE DU TRAVAIL

SURVEILLANCE MÉDICALE – SANTÉ AU TRAVAIL

	2022	2023	2024
Nombre de salariés ayant bénéficié d'examens systématiques	2 595	1 611	2 188 ⁽¹⁾
Salariés assujettis à une surveillance individuelle renforcée	2 410	2 078	1 505
Nombre d'examens complémentaires	2 348	2 255	3 378
Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail	ND	ND	ND ⁽²⁾

(1) 1 764 examens réalisés par les médecins et 424 par les infirmiers.

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

4.7 TRAVAILLEURS INAPTES

NOMBRE DE SALARIÉS INAPTES DÉFINITIVEMENT À TENIR LEUR EMPLOI

	2022	2023	2024
Nombre de salariés déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail	10	18	11
Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude	6	6	1
TOTAL	16	24	12

5

FORMATION



HEURES DE FORMATION FINANCÉES AU PLAN D'ENTREPRISE **191 914**

Ce bilan intègre également la formation continue journalière des pompiers dans le cadre du programme EASA ainsi que les formations effectuées en interne par les Centres d'Instruction Aires Aéronautiques.

5 768 salariés en CDD et CDI ont suivi une ou plusieurs actions de formation en 2024.

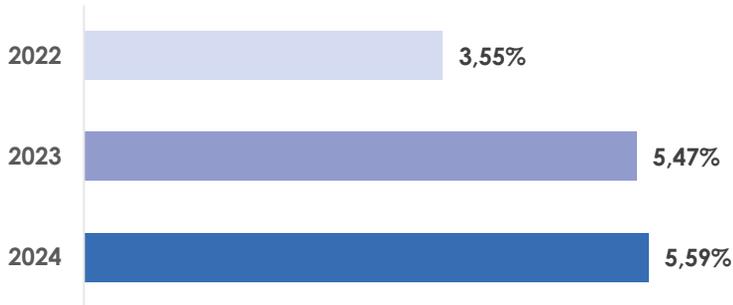
La formation professionnelle permet de s'adapter aux évolutions de l'organisation du travail, mutations technologiques, changements de culture et pratiques managériales et contribue à développer de nouvelles compétences.

Dans le cadre de la politique de formation en alternance, 3 personnes en contrat de professionnalisation et 330 en contrat d'apprentissage étaient présentes au 31 décembre 2024.

Le montant des dépenses en formation était de 22,3 millions d'euros.

5.1 FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

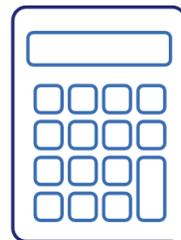
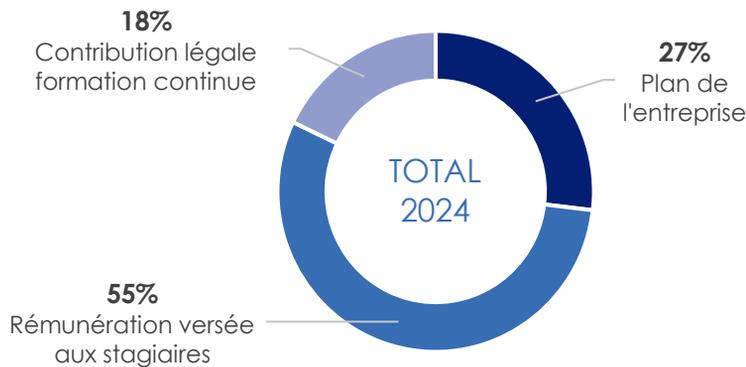
POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACRÉE À LA FORMATION



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

	2022	2023	2024
Plan de l'entreprise – frais de stage et dépenses de fonctionnement	5,7	5,5	6,0
Rémunération versée aux stagiaires	3,2	11,2	12,3
TOTAL	9,0	16,7	18,3
Formation des jeunes – financement de la professionnalisation	0,0	0,0	0,0
Financement du congé individuel de formation	0,0	0,0	0,0
Contribution légale Formation continue	3,5	3,7	4,0
TOTAL	12,5	20,4	22,3

RÉPARTITION DES DÉPENSES POUR L'ANNÉE 2024 (EN %)

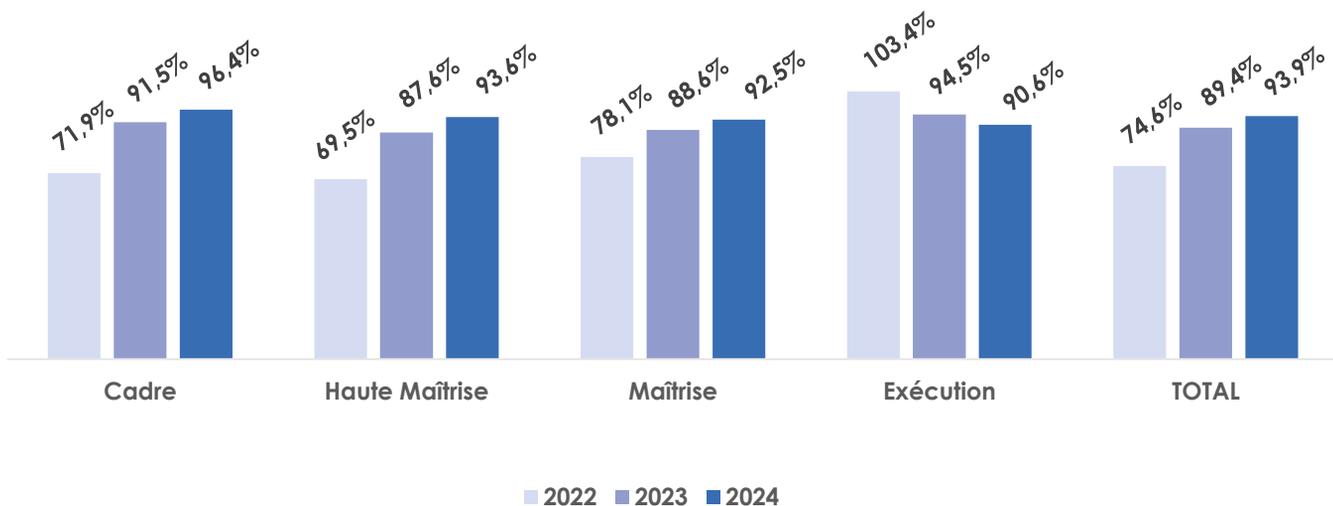


NOMBRE DE STAGIAIRES (1)

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Homme	700	971	1 051	1 018	1 245	1 331	968	1 020	1 066	256	241	222	2 942	3 477	3 670
Femme	448	608	672	486	683	762	458	578	597	74	66	67	1 466	1 935	2 098
TOTAL	1 148	1 579	1 723	1 504	1 928	2 093	1 426	1 598	1 663	330	307	289	4 408	5 412	5 768

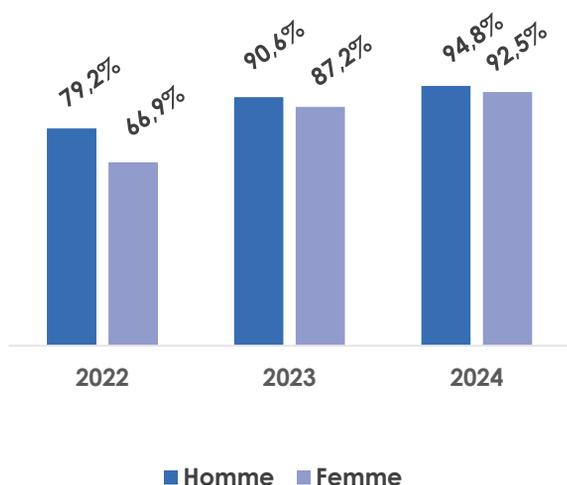
(1) Un même stagiaire peut suivre un ou plusieurs stages. Un stagiaire qui a changé de catégorie en cours d'année est compté dans les effectifs de chaque catégorie.

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

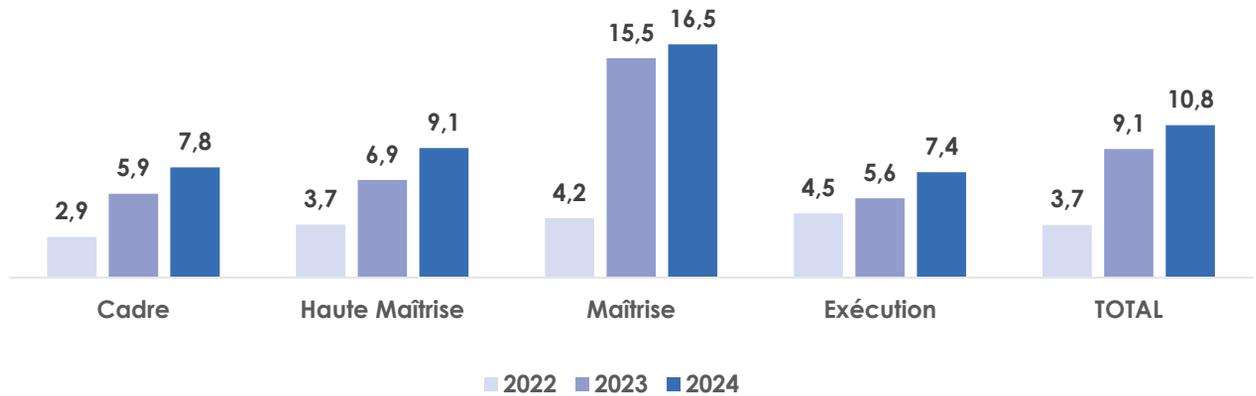


(1) Le pourcentage est calculé sur un effectif moyen par catégorie.

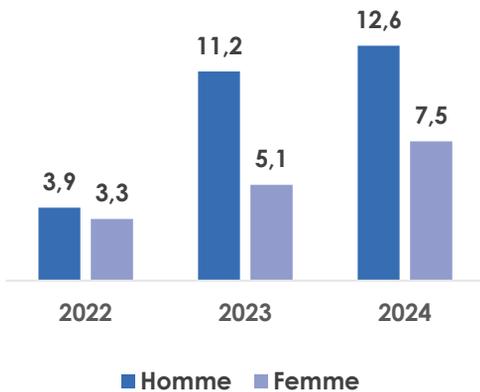
Pourcentage de salariés ayant suivi un stage par genre



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



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



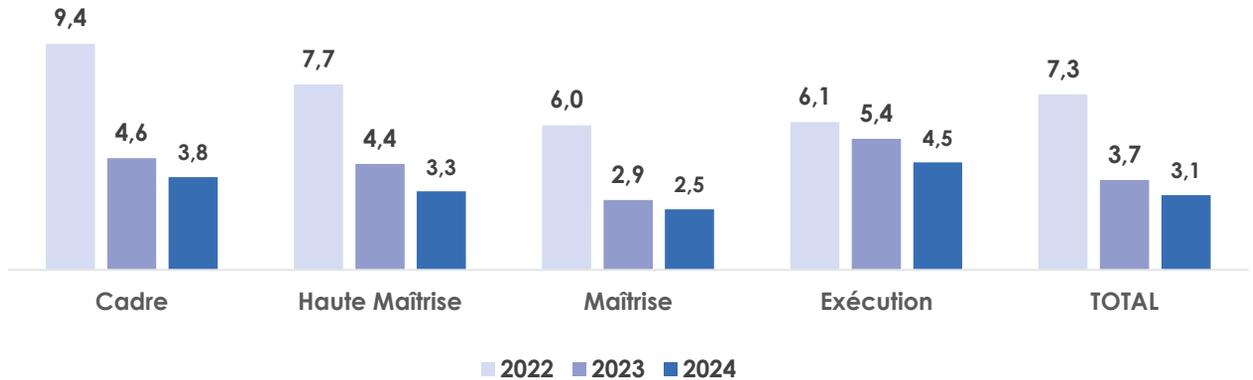
NOMBRE D'HEURES DE STAGE POUR FORMATIONS RÉMUNÉRÉES ET NON RÉMUNÉRÉES

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

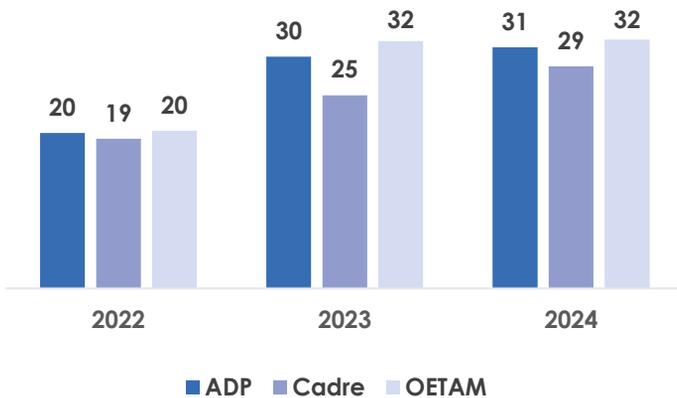
Répartition par type de formation

	Congé formation			Plan entreprise			TOTAL		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Nombre d'heures	2 298	2 546	326	119 100	179 580	191 914	121 398	182 126	192 240
Part en %	1,9	1,4	0,2	98,1	98,6	99,8	100,0	100,0	100,0

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



Nombre d'heures moyen de formation par salarié



5.2 CONGÉS FORMATION

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

	Cadre			Haute Maîtrise			Maîtrise			Exécution		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Taux (en %)	0	0	0	20	22	40	40	56	20	40	22	40

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

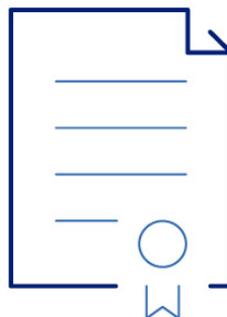
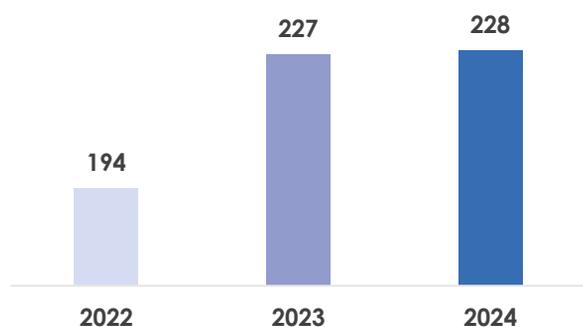
AUTRES CHIFFRES CONCERNANT LA FORMATION

	2022	2023	2024
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation rémunéré	5	9	5
Salariés ayant bénéficié d'un congé de formation non rémunéré	0	0	0
Congés individuels de formation refusés par le FONGECIF (raison budgétaire)	2	2	2
Congés Bilans de compétences	1	1	4
Contrats d'apprentissage au 31 décembre	250	308	330
Contrats de professionnalisation au 31 décembre	10	18	3
Heures d'absences pour formation syndicale ⁽¹⁾	196	273	385

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

5.3 APPRENTISSAGE

NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS DANS L'ANNÉE



6

RELATIONS PROFESSIONNELLES



ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS

6

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

6.1 ACCORDS SIGNÉS EN 2024

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

6 accords ont été signés au cours de l'année 2024 :

1. Accord NAO 2024 - 15 février 2024.
2. Avenant n°2 à l'accord de mise en place du Comité social et économique et des représentants de proximité du 09 septembre 2019 - 19 mars 2024.
3. Avenant n° 2 au protocole d'accord sur le régime de pré-retraite des agents SSIS du 18 octobre 1991 - 12 juin 2024.
4. Accord de levée de préavis de grève - 16 juillet 2024.
5. Accord relatif à la configuration Comité de groupe - 8 octobre 2024.
6. Avenant n°1 à l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023/2026 - 16 décembre 2024.

6.2 REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

La durée des mandats est de 4 ans.

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

Participation par collège

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

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

Organisations	Nombre de voix		Organisations	(en %)	
	2019	2023		2019	2023
SNTA/CFDT	421	1 021	SNTA/CFDT	9,43	24,41
CFE/CGC	1 462	703	CFE/CGC	32,74	16,81
FO	374	484	FO	8,38	11,57
UNSA/SAPAP	775	-	UNSA/SAPAP	17,36	-
UNSA TRANSPORT	-	397	UNSA TRANSPORT	-	9,49
CGT	1 357	1 325	CGT	30,39	31,68
SAPAP	-	253	SAPAP	-	6,05
SUD AERIEN	76	-	SUD AERIEN	1,70	-
TOTAL	4 465	4 183	TOTAL	100,00	100,00

Appartenance syndicale des élus à l'instance CSE

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

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

Participation par catégorie

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

Résultats obtenus pour chaque organisation syndicale

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

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

Appartenance syndicale des élus au Conseil d'Administration ADP

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

UTILISATION DES CRÉDITS D'HEURES ET ABSENCES SYNDICALES

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

	2022	2023	2024
TOTAL	62 777	62 393	52 311

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

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

NOMBRE DE RÉUNIONS PENDANT L'ANNÉE CONSIDÉRÉE

	2022	2023	2024
Comité Social et Economique	55	45	44
C2SCT	8	13	10
C3SCT	60	51	53 ⁽¹⁾

(1) Nombre de réunions pour les 5 C3SCT.

NOMBRE DE RÉUNIONS ANNUELLES AVEC LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

	2022	2023	2024
Délégués syndicaux	70	64	62 ⁽¹⁾
Groupes de travail syndicats/direction	31	49	36 ⁽²⁾
Représentants du personnel au Conseil d'Administration	11	10	12 ⁽³⁾

(1) Réunions de négociation.

(2) Dont les réunions d'actualité sociale avec l'ensemble des organisations syndicales.

(3) Ce nombre correspond aux séances du Conseil d'Administration sans les comités.

FORMATIONS SYNDICALES

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

	Nombre de bénéficiaires			Nombre de jours		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
CFDT	0	0	30	0	0	14
CFTC	0	0	0	0	0	0
CFE/CGC	55	0	39	18	0	10
Stages de formation économique, sociale et syndicale						
CGT	28	57	30	4	27	18
FO	0	11	10	0	2	5
SAPAP	8	11	0	2	5	0
UNSA TRANSPORT	4	1	0	3	3	0
SUD AÉRIEN	1	1	0	1	2	0
TOTAL	96	81	109	28	39	47

6.3 INFORMATION ET COMMUNICATION

PROCÉDURES D'ACCUEIL

Accueil des stagiaires, alternants et nouveaux collaborateurs

Le programme d'Onboarding (accueil et intégration) des nouveaux embauchés en CDI a été enrichi en 2024 par la mise en service d'une plateforme digitale. Celle-ci offre au collaborateur une expérience d'intégration simplifiée et engageante en lui donnant automatiquement accès aux différentes étapes de son parcours, avant son premier jour d'arrivée dans l'entreprise, jusqu'aux 12 mois suivants son embauche. Le collaborateur y retrouve notamment les formations à suivre, les documents administratifs (mutuelle, prévoyance, règlement intérieur, ...), du contenu sur l'entreprise, sur le programme de parrainage, sur les dispositifs dont il peut bénéficier selon sa situation, la possibilité de s'inscrire à des visites guidées des plateformes aéroportuaires, ...

Le manager, le RRH, l'ARH, la GRH et le préventeur, sont automatiquement guidés dans les étapes clés à réaliser à leur niveau pour accompagner au mieux le nouveau collaborateur durant ses premiers mois.

Le parcours d'intégration des nouveaux embauchés CDI, comprend également l'organisation d'une matinée d'intégration en présence du PDG, d'un membre du COMEX et du DRH, avec l'organisation d'ateliers thématiques en petits groupes (Parcours professionnels et formation, Rémunération et avantages sociaux, Jeux Olympiques et Paralympiques 2024, Engagement citoyen).

A l'instar des nouveaux embauchés, un dispositif dédié aux alternants est prévu chaque année afin d'accompagner leurs premiers pas au sein de l'entreprise : une plateforme d'accueil digitale dédiée, un séminaire d'intégration d'une journée pour s'acculturer sur le groupe et tisser son premier réseau avec la communauté des alternants. A l'occasion de cet évènement, ces nouveaux alternants ont bénéficié des conseils et d'outils pratiques pour booster leur parcours et réussir leur alternance grâce à l'intervention d'un conférencier en QVCT. Ils ont aussi participé à un atelier "La fresque du climat", une animation collective pour comprendre les causes et les conséquences du dérèglement climatique, et partager les actions les plus efficaces à mettre en place au niveau individuel comme au niveau de l'entreprise. L'accord sur le télétravail permet aussi aux alternants et aux stagiaires de plus de 2 mois, de s'adapter aux nouveaux modes de travail de l'entreprise, tout en respectant leur rythme, la continuité pédagogique et l'accompagnement par leur tuteur. Un réseau social interne qui leur est réservé permet à cette jeune communauté d'échanger leurs idées, de partager leurs projets, de répondre à leurs interrogations et de les impliquer au sein de l'organisation.

PROCÉDURES D'INFORMATION ASCENDANTE ET DESCENDANTE

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

SYSTÈMES D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

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

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

Conformément à notre accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels signé en 2022, tous les 3 ans au maximum, chaque collaborateur doit également rencontrer son manager pour évoquer son parcours et son projet professionnel. C'est l'objet de **l'entretien professionnel**.

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

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

Par ailleurs, au-delà des échanges réguliers avec son encadrement, tout salarié peut solliciter un entretien avec son Responsable Ressources Humaines ou une Assistante Sociale pour tout motif personnel (familial, logement, problème social, formation, retraite, etc.).

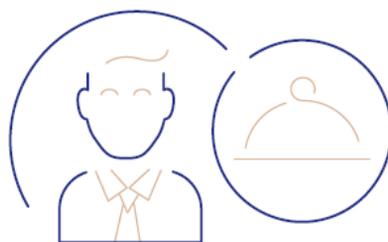
6.4 DIFFÉRENDS CONCERNANT L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL

Procédures	2022	2023	2024
Recours à des modes de solutions non judiciaires engagées dans l'année	0	0	0 ⁽¹⁾
Instances judiciaires engagées dans l'année avec mise en cause de l'entreprise	19	33	17
Mises en demeure et procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année	2	0	1

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

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES



PRIX DU REPAS
3,78 €

11 prêts au titre de l'aide au logement travaux et accession ont été accordés en 2024.

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

384 110 repas ont été servis aux salariés d'Aéroports de Paris dans les 7 restaurants gérés par le Comité Social et Economique.

Le montant de la subvention versée au Comité Social et Economique pour les activités socioculturelles s'est élevé à 12,1 millions d'euros.

7.1 ACTIVITÉS SOCIALES

LOGEMENT

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

Réservations de logements dans les programmes locatifs

	2022	2023	2024
Nouveaux logements occupés par des salariés ADP (salariés relogés)	8	33	14

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

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

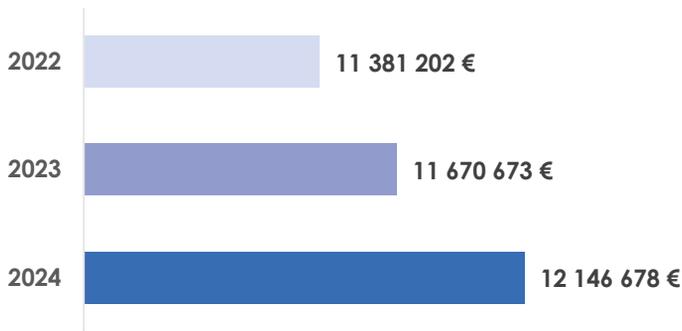
Montant total des dépenses au titre de l'aide au logement du personnel

	2022	2023	2024
Souscriptions de logements	0,14	0,50	0,27
Prêts accordés	Action logement	0,20	0,20
	Prêts Travaux	0,06	0,04
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)	0,40	0,74	0,50

Montant des aides à la location

	2022	2023	2024
Loca-Pass	0,00	0,00	0,01
Mobili-Jeune	0,04	0,05	0,03
Visale	-	0,33	0,44
TOTAL DES DEPENSES (EN M€)	0,04	0,38	0,47

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



La subvention versée au Comité Social et Économique comprend :

- ◆ La subvention aux activités sociales, culturelles et sportives qui représente 1,65% de la Masse Salariale Brute Imposable (MSBI), soit 6 548 336€ comptabilisés en 2024 ;
- ◆ La subvention légale de 0,22% de la MSBI pour le fonctionnement, soit 873 111€ en 2024 ;
- ◆ Les contributions complémentaires pour un montant de 2 120 329€ en 2024, correspondant à la prise en charge d'autres dépenses ;
- ◆ La mutuelle retraités pour un montant de 2 604 901€ en 2024.

RESTAURANTS DU PERSONNEL

Nombre de restaurants mis à la disposition du personnel

	2022	2023	2024
Paris-Orly ⁽⁴⁾	5	4	4
Paris-Charles de Gaulle ⁽¹⁾	7	5	5 ⁽²⁾
Paris-Le Bourget	0	1	1 ⁽³⁾
Paris Grenelle SOGERES	0	1	1
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	12	11	11

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

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

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

(4) Concernant Orlytech, une cafétéria est ouverte de 11h45 à 13h45 avec une offre de restauration rapide.

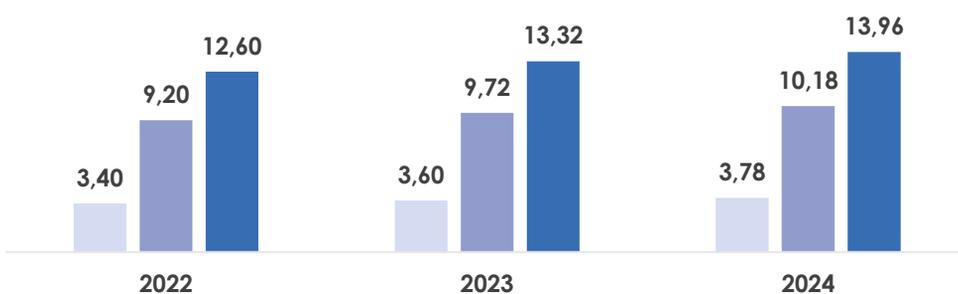
Restaurants gérés par le Comité Social et Économique

	2022	2023	2024
Paris-Orly	3	3	3
Paris-Charles de Gaulle	3	3	3
Paris-Le Bourget	0	1	1
TOTAL	6	7	7

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

	2022	2023	2024
Paris-Orly	203 131	248 843	262 371
dont salariés Aéroports de Paris	136 519	175 879	192 944
Paris-Charles de Gaulle	198 314	196 914	212 792
dont salariés Aéroports de Paris	149 155	162 814	177 919
Paris-Le Bourget	0	6 462	21 984
dont salariés Aéroports de Paris	0	3 546	13 247
TOTAL	401 445	452 219	497 147
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	285 674	342 239	384 110

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

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

■ Prix du repas

■ Montant de la subvention restaurant minimale accordée au CSE pour les salariés d'Aéroports de Paris

■ Prix total du repas



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

Restaurants gérés par un concessionnaire

	2022	2023	2024
Paris-Orly	2	1	1
Paris-Charles de Gaulle	3	2	2
Paris Grenelle SOGERES	0	1	1
Paris-Le Bourget	0	0	0
Aérodromes d'aviation générale	0	0	0
TOTAL	5	4	4

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

	2022	2023	2024
Paris-Orly	18 893	86 523	(1)
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	13 645	18 100	20 729
Paris-Charles de Gaulle (2)	222 645	453 668	130 745 (3)
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	39 725	103 318	102 109
Paris Grenelle SOGERES	0	1 388	1 378
<i>dont salariés Aéroports de Paris</i>	0	1 388	1 294
TOTAL	241 538	541 579	132 123
DONT SALARIÉS AÉROPORTS DE PARIS	53 370	122 806	124 132

(1) Données non communiquées par Air France en 2024

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

(3) Hors Air France (données non communiquées en 2024).

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

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

	2022	2023	2024
Paris-Orly	13 503	18 100	20 729
Paris-Charles de Gaulle	40 845	50 838	53 773

7.2 AUTRES CHARGES SOCIALES (EN MILLIONS D'EUROS)

	2022	2023	2024
Assurances complémentaires (prévoyance) ⁽¹⁾	4,39	4,83	5,24
Régime obligatoire de couverture santé ⁽²⁾	6,70	7,37	7,99
Régimes retraites supplémentaires ⁽³⁾	1,97	0,00	0,00
Retraites complémentaires ⁽⁴⁾	33,49	33,54	35,32
Coût réel de la participation aux cotisations des mutuelles (retraités groupe fermé)	2,69	2,60	2,60

(1) Régime de prévoyance AXA / CHUBB.

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

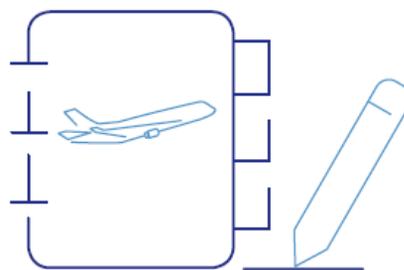
(3) Retraites supplémentaires art. 83 (CNP).

(4) Cotisations AGIRC ARRCO.



8

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



1

EMPLOI**4**

1.1	Effectif au 31 décembre 2024	5
1.2	Travailleurs extérieurs	14
1.3	Embauches en CDI et CDD	15
1.4	Départs CDI et CDD	16
1.5	Promotions	18
1.6	Chômage partiel	18
1.7	Evolution de l'emploi des personnes en situation de handicap	18
1.8	Absentéisme	20

2

RÉMUNÉRATIONS, CHARGES ET ACCESSOIRES**22**

2.1	Mode de calcul des rémunérations	23
2.2	Hiérarchie des rémunérations	23
2.3	Montant des rémunérations	23
2.4	Charges accessoires	26
2.5	Charge salariale globale	27
2.6	Participation financière des salariés	27

3

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**29**

3.1	Accidents de travail et de trajet	30
3.2	Répartition en % des accidents de travail avec arrêt par motif	32
3.3	Maladies professionnelles	32
3.4	Dépenses en matière de sécurité	33

4

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**35**

4.1	Durée et aménagement du temps de travail	36
4.2	Organisation du travail	39
4.3	Conditions physiques de travail	39
4.4	Transformation de l'organisation du travail	40
4.5	Dépenses d'amélioration des conditions de travail	41
4.6	Médecine du travail	41
4.7	Travailleurs inaptes	41

5

FORMATION**42**

5.1	Formation professionnelle continue	43
5.2	Congés formation	46
5.3	Apprentissage	47

6

RELATIONS PROFESSIONNELLES**48**

6.1	Accords signés en 2024	49
6.2	Représentants du personnel et délégués syndicaux	50
6.3	Information et communication	53
6.4	Différends concernant l'application du droit du travail	55

7

ACTIVITÉS ET ACTIONS SOCIALES**56**

7.1	Activités sociales	57
7.2	Autres charges sociales	61

Le bilan social 2024 d'Aéroports de Paris a été élaboré en application de l'accord du Comité Social et Economique du 09/09/2019.

Ce bilan social peut être envoyé et les informations complémentaires éventuelles sur son contenu demandées à la Direction des Ressources Humaines

1, rue de France – BP 81007 – 95931 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX

Société anonyme au capital de 296 881 806 euros – SIREN 552 016 628 RCS Bobigny
N° TVA intracommunautaire FR 33 552 016 628

Siège social : 1, rue de France – BP 81007 – 95931 ROISSY CHARLES DE GAULLE CEDEX



GROUPE ADP

DES HORIZONS À PARTAGER