



Présentation de l'entreprise

Secteur d'activité : transport aérien

La mission d'Aéroports de Paris est de concevoir, réaliser, exploiter et développer les aérodromes d'aviation civile dans un rayon de 50kms autour de Paris.

Aéroports de Paris vend aussi son savoir faire à l'étranger en assurant un rôle de maître d'ouvrage et d'exploitant. Parmi ses réalisations les plus prestigieuses figurent les aéroports de Djakarta, d'Abu Dhabi, de Kansai, Dubai...

En 2004, les plates-formes d'ADP ont accueilli 75,13 millions de passagers commerciaux.

Ses aéroports représentent un bassin de 105 000 emplois directs

Statut :

Aéroports de Paris est un établissement public à caractère autonome.

Effectifs :

Au 31.12.2004 : 8240

Implantation géographique :

L'entreprise a autorité sur 14 plates-formes aériennes et gère les plates-formes d'Orly, de Roissy-Charles de Gaulle, du Bourget et les terrains d'aviation générale de Chavenay-Villepreux, Chelles-le-Pin, Coulommiers-Voisins, Etampes-Mondésir, Lognes-Emerainville, Meaux-Esbly, Persan-Beaumont, Pontoise-Cormeilles, Saint-Cyr-l'Ecole, Toussus-le-Noble, l'héliport de Paris-Issy-les-Moulineaux.

Contexte

La loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a renforcé la réglementation issue de la loi du 13 juillet 1983 portant sur le même sujet dans le but affiché d'assurer dans les faits l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre la loi a instauré une obligation spécifique de négociation dans l'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Souhaitant affirmer sa volonté de s'engager dans un tel processus, la Direction de l'entreprise a proposé aux Organisations Syndicales de négocier un accord d'entreprise définissant les objectifs et actions à mener dans ce sens. Cet accord a été signé avec 3 organisations syndicales le 20 juin 2003.

Objectifs recherchés

Formaliser avec les partenaires sociaux des engagements d'actions prioritaires favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Ces actions et leurs résultats étant suivies de façon paritaire au sein d'une commission dite "de mise en œuvre et de suivi de l'accord".

Les actions à mener portent sur :

- Les conditions d'accès à l'emploi à la formation et à la promotion professionnelle permettant une égalité de chance, de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes,
- La construction d'indicateurs pertinents permettant d'effectuer un suivi et un bilan annuel des actions menées,
- L'accueil et la promotion des agents féminins dans les métiers techniques, sélection de 10 métiers type et du nombre de femmes à embaucher sur la durée de l'accord dans ces métiers par rapport aux effectifs masculins en poste,
- La mise en œuvre de mesures et moyens permettant de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et l'éducation des enfants.

Mise en œuvre du projet

Une fois l'accord signé, une campagne d'information et de sensibilisation a été menée au sein de l'entreprise, envoi de l'accord à tous les agents, articles dans les journaux d'entreprise...

La commission de mise en œuvre et de suivi s'est réunie pour définir les éléments d'état des lieux devant servir de base au suivi de l'accord et le plan de mise en œuvre des engagements contenus dans l'accord (cinq réunions se sont tenues à ce jour).

Le chapitre traitant des mesures facilitant la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle ayant été abondamment traité au sein de la commission paritaire, la direction a fait réaliser une étude de besoin de ses agents en matière de garde de la petite enfance. Cette dernière a confirmé l'attente des agents de l'entreprise dans ce domaine. La direction s'est également attachée à mettre en œuvre toutes les mesures relatives à ce chapitre prévues dans l'accord.

Difficultés rencontrées

L'absence sur le marché de candidates féminines accentue les difficultés d'introduire des femmes dans certains métiers de l'entreprise.

Le suivi de certains indicateurs relatifs au taux de féminisation dans des métiers spécifiques présente des difficultés lorsque les métiers sont éclatés dans différents secteurs de l'entreprise ou lorsqu'une nouvelle organisation du travail modifie les groupes témoins.

Le maintien à l'esprit des managers sur le long terme des dispositions de l'accord.

Résultats obtenus

- Chapitre Conciliation vie professionnelle et éducations des enfants
 - Aide à la garde de la petite enfance : deux actions ont été menées sur les plates-formes d'Orly et de Roissy. A Roissy, à l'initiative d'Aéroports de Paris un projet de construction d'une crèche inter- entreprises sur l'emprise de l'aéroport et dans laquelle Aéroports de Paris a réservé 20 berceaux est en cours de réalisation. A Orly, l'entreprise a réservé 10 berceaux dans une crèche inter- entreprises jouxtant l'aéroport. Des contrats enfance sont en cours de signature entre Aéroports de Paris et les caisses d'allocations familiales respectives aidant l'entreprise dans le financement de cette opération.
 - Création du temps partiel choisi, possibilité offerte jusqu'au 6 ans de l'enfant, dans les mêmes conditions que le temps partiel parental, 88 femmes et 4 hommes en bénéficient aujourd'hui.
 - Maintien intégral du traitement pour les agents en congés paternité, Sur 237 agents masculins ayant eu une naissance en 2004, 148 ont utiliser un ou plusieurs jours de congés paternité.
 - Création d'un complément familial pour les agents ayant un seul enfant à charge (un supplément familial existait à partir de deux enfants) 1157 agents en ont bénéficié en 2004.
- Chapitre accueil des agents féminins dans l'ensemble des métiers techniques et aéroportuaires
 - Bilan d'étape sur la réalisation des objectifs en matière d'embauche de femmes dans r les métiers types (suivi des 10 indicateurs mis en œuvre), Objectif réalisé dans les **qualifications coordonnateur d'aérogare, analyste d'exploitation, dessinateur projeteur principal** ; objectif partiellement réalisé à ce jour dans les qualifications **technicien d'exploitation, dessinateur projeteur** ; aucune embauche féminine dans les qualifications de **conducteur de véhicule OQ et OHQ, contrôleur technique principal, assistant de laboratoire, contrôleur dépanneur**.
Il est à noter que pour la première fois, l'entreprise a accueilli, dans un premier temps en qualité de stagiaire un pompier d'aérodrome féminin.
- Chapitre égalité des chances et déroulement de carrière
L'accent a été mis sur les postes de cadres :

Engagement d'augmenter le nombre de femmes dans des proportions compatibles avec les besoins de l'entreprise et en fonction de l'équilibre de représentation des populations d'appartenance respectives.

- Cadres, entre septembre 2003 et août 2004, sur 25 nominations, 23 sont des femmes
- Cadres supérieurs, entre septembre 2003 et août 2004, sur 48 nominations, 15 sont des femmes
- Cadres dirigeants, entre septembre 2003 et août 2004, sur 15 nominations 6 sont des femmes.

Contacts :

Catherine LEMOINE, Chargée de Mission
Tel : 01.43.35.74.91

Jean Paul JOUVENT, Chef du Service Développement et Prévisions
Tel : 01.49.75.72.65

Christine FROMENTEAU RAULET, Chargée d'Etudes Réglementation du Travail
Tel : 01.43.35.72.64

Documentation disponible

Accord d'égalité professionnelle transmis à la demande

Bilan de situation comparée des hommes et de femmes dans l'entreprise, transmis à la demande

Bilan social, transmis à la demande

Rapport de développement durable consultable sur le site :

www.adp.fr , entrer dans la rubrique le groupe et consulter l'onglet environnement.