

ACCORD RELATIF A L'EMPLOI DES SENIORS

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES.....	4
Article I-1 - Objet.....	4
Article I-2 - Champ d'application et tranches d'âges.....	4
Article I-3 - Durée.....	4
CHAPITRE II - RÉALISATION DU DIAGNOSTIC PRÉALABLE	4
CHAPITRE III - OBJECTIFS EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS.....	4
CHAPITRE IV - OBJECTIFS EN MATIERE D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE.....	5
Article IV-1 - Permettre aux seniors d'aménager leurs horaires de travail afin de limiter les horaires par roulement	5
Article IV-2 - Faire bénéficier les seniors d'une visite médicale tous les 2 ans	5
CHAPITRE V - OBJECTIFS EN MATIERE DE FORMATION	6
Article V-1 - Financer les actions de formation pour les seniors.....	6
Article V-2 - Donner priorité aux seniors pour bénéficier d'une VAE	7
CHAPITRE VI - ACTIONS VISANT A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE	7
Article VI.1 - Donner la possibilité aux seniors de diminuer leur activité professionnelle afin de se préparer à la retraite.....	7
§VI.1.1 - Accorder, dans la mesure où l'organisation du service le permet, toute demande de temps partiel d'une année minimum (3/5 ^{ème} ou 4/5 ^{ème} sur la semaine).....	7
§VI.1.2 - Accorder, dans la mesure où l'organisation du service le permet, la prise de 1 à 2 journées de Compte Epargne Temps par semaine, pour toute demande d'une durée minimum d'une année.....	8
Article VI.2 - Orienter et conseiller les seniors désirant faire valoir leurs droits à la retraite et envisageant de bénéficier des dispositions mises en place dans l'entreprise concernant la prise de CET avant le départ à la retraite, ou toute autre question liée au départ à la retraite	8
Article VI.3 - Faciliter la transition vie professionnelle/retraite et préparer le passage à la retraite ...	8
§VI.3.1 - Diagnostic Conseil Personnalisé avec la CARSAT	8
§VI.3.2 - Stage de préparation à la retraite	9
§VI.3.3 - Retraite progressive.....	9
CHAPITRE VII - SUIVI DE L'ACCORD	10
CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES	10
Article VIII - 1 - Révision.....	10
Article VIII - 2 - Publicité-Dépôt	10
Annexe 1 – Diagnostic accord relatif à l'emploi des seniors	12

Entre les soussignés :

-Aéroports de la Côte d'Azur, représentée par MX en qualité de Président du Directoire et MX en qualité de Directrice des ressources Humaines.

D'une part,

Et,

-l'organisation syndicale CFDT-SNTA, représentée par X et X en qualité de délégués syndicaux, et X, complétant la délégation CFDT SNTA dûment mandatés à l'effet des présentés ;

- l'organisation syndicale FO –FEETS, non représentée à la date de signature du présent accord ;

- l'organisation syndicale UNSA-Aérien SNMSAC, représentée par X et X, en qualité de délégués syndicaux, et X complétant la délégation UNSA Aérien SNMS2C, dûment mandatés à l'effet des présentes.

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Aéroports de la Côte d'Azur veille à favoriser la diversité des âges au sein de l'entreprise et développe depuis plusieurs années une politique Ressources Humaines permettant d'intégrer les compétences sans distinction d'âge. Les collaborateurs, hommes et femmes présents dans l'entreprise, sont à l'image de cette politique.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité de traitement des collaborateurs quel que soit leur âge, et plus largement, leur attachement au principe général édicté par le Code du Travail prohibant toute forme de discrimination dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Consciente du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'allongement de la durée d'activité professionnelle, la Direction des Ressources Humaines d'Aéroports de la Côte d'Azur continuera de porter une attention particulière aux seniors et fera tout le nécessaire pour trouver des solutions permettant de concilier leurs demandes et les besoins d'organisation de l'entreprise.

La Direction des Ressources Humaines s'assurera également que les collaborateurs seniors prennent conscience de l'importance de rester impliqués dans leurs missions et de maintenir leur employabilité.

Le présent accord relatif à l'emploi des seniors s'inscrit dans la continuité des actions déjà engagées dans les précédents accords et permet de reconduire les mesures existantes pour l'année 2023.

Il a fait l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise. Il traduit un dialogue social basé sur des échanges permettant de partager la situation de l'entreprise ainsi que la bonne adéquation des mesures décidées.

Ceci exposé, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article I-1 - Objet

Le présent accord est conclu afin d'aménager les conditions de maintien dans l'emploi des seniors au sein d'Aéroports de la Côte d'Azur.

Article I-2 - Champ d'application et tranches d'âges

Le présent accord s'applique aux collaborateurs d'Aéroports de la Côte d'Azur.

Les fonctionnaires détachés du SDIS 06 sont exclus des dispositions du présent accord.

Article I-3 - Durée

Le présent accord est conclu du 01/01/2023 au 31/12/2023 inclus.

Dans les 3 mois précédant la fin de validité du présent accord, les parties se réuniront pour juger de l'opportunité de renégocier un nouvel accord.

CHAPITRE II - RÉALISATION DU DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des seniors au sein d'Aéroports de la Côte d'Azur a été réalisé préalablement à la conclusion du présent accord.

Aussi, outre les données chiffrées analysées annuellement, issues des différents bilans et rapports de l'entreprise portant sur les éléments relatifs aux conditions générales d'emploi, aux rémunérations, à la formation professionnelle et aux conditions de travail, les parties signataires ont partagé les éléments dudit diagnostic concernant les éléments relatifs :

- ✓ à la pyramide des âges,
- ✓ aux caractéristiques des seniors et à l'évolution de leur place respective,
- ✓ aux prévisions de départ à la retraite,
- ✓ aux perspectives de recrutement,
- ✓ aux compétences clés,
- ✓ aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité.

Les éléments mentionnés ci-dessus s'entendent au 31/12/2021.

Ledit diagnostic est annexé au présent accord (annexe 1).

Conformément à ce diagnostic, les parties signataires ont décidé de reconduire - pour l'année 2023 - les objectifs et les actions ciblés par tranche d'âge - définis ci-après - déjà existants au sein de l'entreprise.

CHAPITRE III - OBJECTIFS EN MATIERE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Il est rappelé que l'entreprise est particulièrement vigilante à ce que la terminologie utilisée en matière de description des postes ne fasse pas référence à l'âge et que les décisions prises ne fondent aucune discrimination en fonction de l'âge.

De manière générale, l'entreprise veille à ce que l'âge des collaborateurs ne constitue pas un frein à leur embauche ou leur mobilité interne.

L'objectif est le maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de 57 ans et plus.

Le présent accord prévoit le maintien en activité professionnelle jusqu'au départ à la retraite notamment par le biais des mesures décrites dans le présent accord.

Constat : Au 31/12/2021, les collaborateurs âgés de 57 ans et plus représentent 17,5 % de l'effectif.

Objectif chiffré : L'objectif consiste à maintenir ce taux au terme de l'accord.

Indicateur : Pyramide des âges en annexe.

CHAPITRE IV - OBJECTIFS EN MATIERE D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PREVENTION DE LA PENIBILITE

Les parties signataires conviennent que le déploiement du maintien dans l'emploi des seniors implique nécessairement de porter une attention particulière aux conditions de travail de ces collaborateurs et de proposer des mesures d'accompagnement adaptées à certaines situations professionnelles.

Article IV-1 - Permettre aux seniors d'aménager leurs horaires de travail afin de limiter les horaires par roulement

Aéroports de la Côte d'Azur veillera à mettre en place des dispositifs adaptés pour les collaborateurs ayant occupé pendant plus de 10 ans, de façon continue, un emploi à forte pénibilité.

La forte pénibilité, telle que définie dans le présent accord, se caractérise notamment par :

- des efforts physiques particuliers (port régulier de charges lourdes c'est-à-dire un port de plus de 20kg, plus de 3 fois par jour),
- ou des risques de perte de capacités sensorielles, c'est-à-dire une exposition importante et prolongée au bruit > 80 décibels,
- ou encore par un aménagement spécifique des horaires de travail notamment les horaires par roulement.

❖ **Population concernée** :

Collaborateurs âgés de 58 ans et plus ou collaborateurs âgés de 56 ans reconnus travailleurs handicapés au titre de l'obligation d'emploi.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif** :

- Organiser un rendez-vous tripartite avec un membre de la Direction des Ressources Humaines et le responsable hiérarchique du collaborateur concerné afin d'échanger sur sa demande et la durée d'aménagement souhaitée,
- Etudier avec le responsable hiérarchique concerné la possibilité d'adapter la planification des horaires pour accéder à la demande du collaborateur en tenant compte des contraintes d'organisation du service,
- Proposer un aménagement des horaires de travail tenant compte des souhaits du collaborateur concerné tout en préservant le bon fonctionnement du service.

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif** :

50 % des demandes d'aménagement d'horaires formulés par la population concernée telle que définie ci-dessus, acceptées.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation** :

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord.

Article IV-2 - Faire bénéficier les seniors d'une visite médicale tous les 2 ans

❖ **Population concernée** :

Collaborateurs âgés de 58 ans et plus.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif :**

- Informer le Médecin du Travail de cette disposition,
- Convier, selon la fréquence définie, la population concernée à une visite médicale avec le Médecin du Travail.

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif :**

100 % de la population concernée telle que définie ci-dessus, physiquement présente dans l'entreprise, bénéficie, le cas échéant, de cette visite médicale en 2023.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord.

CHAPITRE V - OBJECTIFS EN MATIÈRE DE FORMATION

La formation professionnelle participe à l'objectif d'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Les parties signataires rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur âge.

Aéroports de la Côte d'Azur veille à ce que les moyens de formation professionnelle destinés aux collaborateurs soient équilibrés dans leur répartition entre les âges.

Article V-1 - Financer les actions de formation pour les seniors

La formation des seniors tels que définis ci-dessous, fait partie des axes identifiés par Aéroports de la Côte d'Azur afin de :

- maintenir leur employabilité,
- conforter leurs compétences à leur poste,
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion,
- développer la transmission d'expérience.

Il est rappelé l'importance pour les seniors de suivre des formations jusqu'à l'âge du départ à la retraite afin de maintenir leur employabilité.

❖ **Population concernée :**

Collaborateurs âgés de 57 ans et plus ou collaborateurs âgés de 55 et plus si reconnus travailleurs handicapés au titre de l'obligation d'emploi.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif :**

- Réserver dans le plan de développement des compétences, pour l'année 2023, une enveloppe de 5 % du budget pédagogique de formation destinée à financer des actions de formation (toutes formations confondues) pour la population telle que définie ci-dessus,
- Identifier dans le plan de développement des compétences, pour l'année 2023, les actions de formation destinées aux collaborateurs de la population telle que définie ci-dessus.

❖ **Indicateurs chiffrés de réalisation de l'objectif :**

- Budget pédagogique de formation destiné à financer des actions de formation pour les collaborateurs de la population telle que définie ci-dessus par rapport au budget pédagogique de formation total,
- 50 % des formations identifiées dans le plan de développement des compétences pour les collaborateurs de la population telle que définie ci-dessus, mises en œuvre en 2023,
- Contrôle par la Direction des Ressources Humaines que le nombre d'heures moyen par collaborateur de la population concernée ci-dessus, est globalement équivalent au nombre d'heures moyen de formation par collaborateur de l'entreprise.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord pour les 3 indicateurs.

Article V-2 - Donner priorité aux seniors pour bénéficier d'une VAE

Consciente de l'allongement de la date de départ à la retraite, Aéroports de la Côte d'Azur souhaite promouvoir les dispositifs de valorisation des compétences.

❖ **Population concernée :**

Collaborateurs âgés de 55 ans et plus ou collaborateurs âgés de 53 et plus si reconnus travailleurs handicapés au titre de l'obligation d'emploi, qui en font la demande.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif :**

- Information sur ces dispositifs par la Direction des Ressources Humaines aux seniors de la population concernée telle que définie ci-dessus, qui en font la demande,
- Support d'un membre de la Direction des Ressources Humaines auprès des seniors de la population concernée telle que définie ci-dessus, pour la constitution du dossier pour les demandes d'une VAE,
- Prise en charge via le plan de développement des compétences des demandes d'accompagnement en vue d'obtenir une VAE.

❖ **Indicateurs chiffrés de réalisation de l'objectif :**

- 100 % de la population concernée telle que définie ci-dessus, accompagnée par un membre de la Direction des Ressources Humaines, pour la constitution d'un dossier de VAE,
- 100 % de la population concernée telle que définie ci-dessus, voit sa demande prise en charge.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord pour les 2 indicateurs.

CHAPITRE VI - ACTIONS VISANT A L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE TRANSITION ENTRE ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET RETRAITE

Les parties signataires conviennent que la prolongation de l'activité professionnelle peut être conciliée avec un aménagement du temps de travail en fin de carrière afin de prendre en compte les aspirations personnelles de chaque collaborateur concerné et de préserver leur motivation et leur implication jusqu'à leur départ à la retraite.

Par ailleurs, dans la continuité des différents accords relatifs à l'emploi des seniors précédemment applicables et des mesures initiées dans le cadre de la politique seniors, les parties signataires partagent la volonté de poursuivre l'optimisation de la fin de carrière des collaborateurs grâce à une bonne information sur leurs droits relatifs à la retraite.

Article VI.1 - Donner la possibilité aux seniors de diminuer leur activité professionnelle afin de se préparer à la retraite

❖ **Population concernée :**

Collaborateurs âgés de 58 ans et plus ou collaborateurs âgés de 56 et plus reconnus travailleurs handicapés au titre de l'obligation d'emploi, qui en font la demande.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif :**

§VI.1.1 - Accorder, dans la mesure où l'organisation du service le permet, toute demande de temps partiel d'une année minimum (3/5^{ème} ou 4/5^{ème} sur la semaine)

Dans ce cas, le collaborateur intéressé devra respecter un délai de prévenance de 3 mois.

Ce temps partiel pourra être pris par journées entières ou par demi-journées sur la semaine, à l'exception des collaborateurs en horaires postés qui, pour des raisons d'organisation de service, ne pourront prendre leur temps partiel que par journées entières.

Le ou les jour(s) non travaillé(s) pourra (ont) porter sur chaque jour de la semaine et sera (ont) fixé(s) selon les nécessités du service en accord avec le responsable hiérarchique.

La rémunération de l'intéressé sera versée prorata temporis de son temps de travail.

§VI.1.2 - Accorder, dans la mesure où l'organisation du service le permet, la prise de 1 à 2 journées de Compte Epargne Temps par semaine, pour toute demande d'une durée minimum d'une année

Dans ce cas, le collaborateur intéressé devra respecter un délai de prévenance de 3 mois et justifier, au moment de sa demande, d'un nombre de jours suffisant sur son Compte Epargne Temps pour couvrir la période demandée.

Le ou les jour(s) non travaillé(s) pourra (ont) porter sur chaque jour de la semaine et sera (ont) fixé(s) selon les nécessités du service en accord avec le responsable hiérarchique.

Afin de maintenir la rémunération variable liée aux horaires postés de l'intéressé, la planification des vacances à temps partiel devra respecter la même proportion de nuits, dimanches et jours fériés (au prorata du nouveau temps de travail) que la grille horaire à temps complet habituelle de l'intéressé.

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif :**

80 % de la population concernée telle que définie ci-dessus, bénéficie de cet aménagement du temps de travail.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord.

Article VI.2 - Orienter et conseiller les seniors désirant faire valoir leurs droits à la retraite et envisageant de bénéficier des dispositions mises en place dans l'entreprise concernant la prise de CET avant le départ à la retraite, ou toute autre question liée au départ à la retraite

❖ **Population concernée :**

Collaborateurs âgés de 57 ans et plus, qui en font la demande.

❖ **Action permettant d'atteindre l'objectif :**

Recevoir à la Direction des Ressources Humaines, la population concernée qui le souhaite pour étudier, au regard de chaque situation, la date possible de départ physique de l'entreprise. Il est convenu, dans ce cadre, que les collaborateurs concernés devront obligatoirement préciser la date de leur liquidation de retraite au regard de leurs relevés CARSAT et Caisses de retraite complémentaire.

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif :**

100 % des collaborateurs de la population concernée telle que définie ci-dessus, bénéficie d'un rendez-vous spécifique sur ce point avec la Direction des Ressources Humaines.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 de l'accord et objectif apprécié au terme de l'accord.

Article VI.3 - Faciliter la transition vie professionnelle/retraite et préparer le passage à la retraite

§VI.3.1 - Diagnostic Conseil Personnalisé avec la CARSAT

❖ **Population concernée :**

Collaborateurs nés avant le 01/01/1967, qui en font la demande.

❖ **Action permettant d'atteindre l'objectif :**

Dans le cadre de la Convention de Partenariat liant Aéroports de la Côte d'Azur et la CARSAT du Sud-Est, organiser et proposer des Diagnostics Conseils Personnalisés avec des conseillers retraite, lors d'un rendez-vous individualisé avec les collaborateurs intéressés (Sous réserve du renouvellement de la Convention par la CARSAT du Sud-Est).

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif :**

90 % des demandes de rendez-vous de la population concernée telle que définie ci-dessus, satisfaites sous réserve de ne pas avoir bénéficié d'un Diagnostic Conseil Personnalisé dans les 2 années précédentes.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation :**

3^{ème} trimestre 2023 et objectif apprécié au terme de l'accord.

§VI.3.2 - Stage de préparation à la retraite

❖ **Population concernée :**

Salariés âgés de 59 ans et plus, souhaitant bénéficier d'un stage de préparation à la retraite dans les 12 à 18 mois précédant la date prévisible de départ à la retraite ou de CET avant retraite.

❖ **Actions permettant d'atteindre l'objectif :**

- Identifier, au 01/01/2023, parmi les collaborateurs de la population telle que définie ci-dessus, les seniors pouvant potentiellement partir à la retraite ou en CET avant retraite dans les 12 à 18 mois suivant cette date,
- Identifier un organisme spécialisé sur le sujet,
- Communiquer sur cette formation auprès des collaborateurs de la population telle que définie ci-dessus, pouvant potentiellement partir à la retraite ou en CET avant retraite dans les 12 à 18 mois suivant le 01/01/2023,
- Organiser le programme du stage en lien avec ledit organisme,
- Convier à ce stage la population concernée telle que définie ci-dessus.

❖ **Indicateur chiffré de réalisation de l'objectif :**

100 % de la population concernée telle que définie ci-dessus, qui en fait la demande, participe au stage.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord.

§VI.3.3 - Retraite progressive

Le dispositif de retraite progressive est un dispositif légal qui permet de poursuivre une activité professionnelle rémunérée à temps partiel, tout en percevant une partie de sa pension de retraite.

Ce dispositif est ouvert aux collaborateurs qui le souhaitent, dès lors qu'ils remplissent les conditions légales et que leur activité professionnelle permet un passage à temps partiel, selon un taux d'activité compatible.

Il nécessite donc l'accord du collaborateur et celui de l'entreprise, tant que sont maintenues les dispositions légales le concernant.

Par ailleurs, les collaborateurs bénéficiant d'une retraite progressive complétée par la prise d'un CET devront obligatoirement faire valoir leurs droits à la retraite à l'issue de leur retraite progressive.

❖ **Population concernée :**

Seniors ayant au moins 60 ans et justifiant d'une durée d'assurance retraite d'au moins 150 trimestres (conditions en vigueur à la date de signature du présent accord).

❖ **Indicateurs chiffrés de réalisation de l'objectif :**

- 100 % de demandes, formulées par la population concernée telle que définie ci-dessus, acceptées si le temps partiel lié à la retraite progressive est complété par la prise d'un CET à temps partiel (absence physique à temps complet du collaborateur concerné),
- 80 % de demandes, formulées par la population concernée telle que définie ci-dessus, acceptées si le temps partiel lié à la retraite progressive se fait à 3/5^{ème} ou à 4/5^{ème} sur la semaine.

❖ **Calendrier prévisionnel de réalisation**

Poursuite de la mise en œuvre à compter du 01/01/2023 et objectif apprécié au terme de l'accord pour les 2 indicateurs.

CHAPITRE VII - SUIVI DE L'ACCORD

Les indicateurs du présent accord, ainsi que, le cas échéant, des analyses associées, seront présentés aux Délégués Syndicaux au cours du 4^{ème} trimestre 2023.

CHAPITRE VIII - DISPOSITIONS FINALES

Article VIII - 1 - Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par courriel à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception du courriel, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'employeur et aux collaborateurs liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Si la révision intervient lors d'un cycle électoral postérieur à celui au cours duquel le présent accord a été conclu, la révision peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou de toute Organisation Syndicale Représentative au sein de l'entreprise et dans le champ d'application de l'accord initial, selon les modalités indiquées ci-dessus.

Article VIII - 2 - Publicité-Dépôt

Le présent accord sera notifié par la Direction d'Aéroports de la Côte d'Azur, sans délai après sa signature, à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives au sein de l'entreprise.

En application du Décret n°2018-362 du 15/05/2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par la Direction.

Cette dernière déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale « TéléAccords » à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, et adressera un original de l'accord au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nice.

Les parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail.

A défaut d'un tel acte, le présent accord sera publié dans une version intégrale ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Le dépôt de l'accord sera accompagné des pièces énoncées à l'article D.2231-7 du Code du Travail.

La communication du présent accord auprès du personnel se fera par les moyens habituels en place dans l'entreprise.

Une copie du présent accord sera remise au CSE. Il sera conservé par le Secrétaire.

Fait à Nice, le 01/12/2022,
En 6 exemplaires originaux.

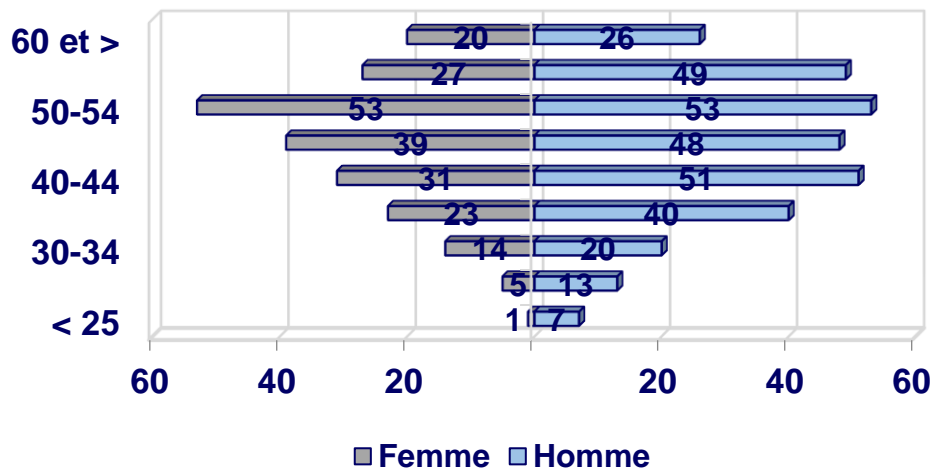
Pour Aéroports Côte d'Azur

Pour CFDT SNTA MX
Pour UNSA M.X

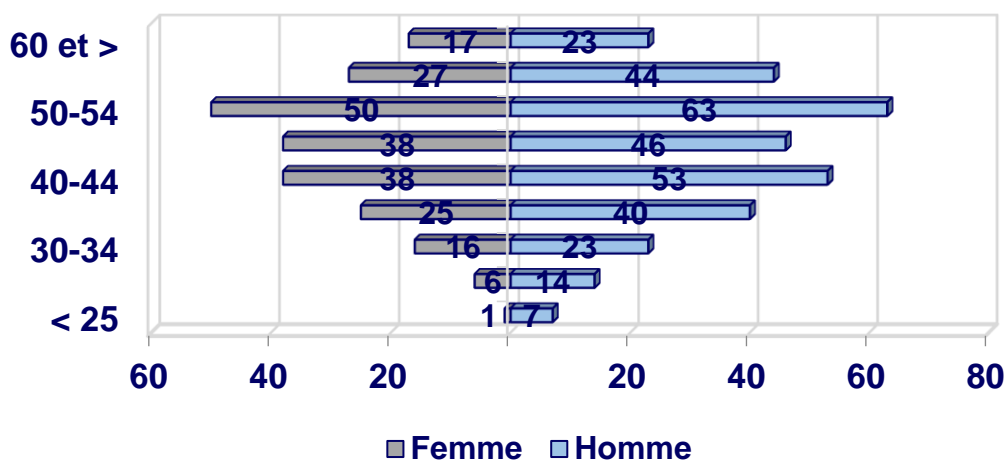
Annexe 1 – Diagnostic accord relatif à l'emploi des seniors

Partie 1 : Pyramide des âges

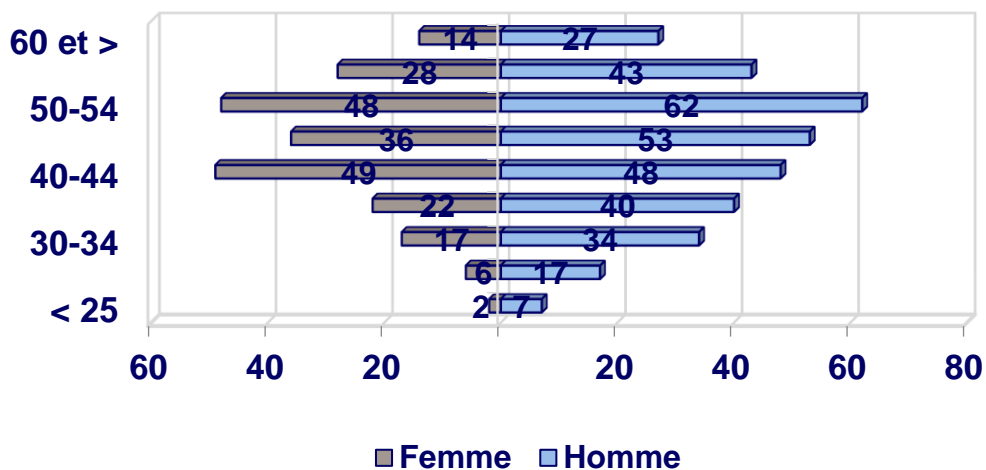
Au 31/12/2021



Au 31/12/2020

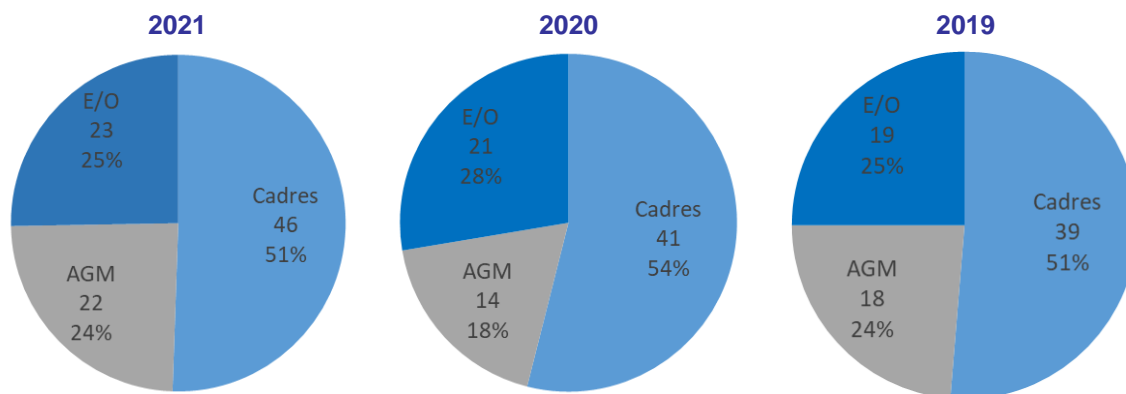


Au 31/12/2019

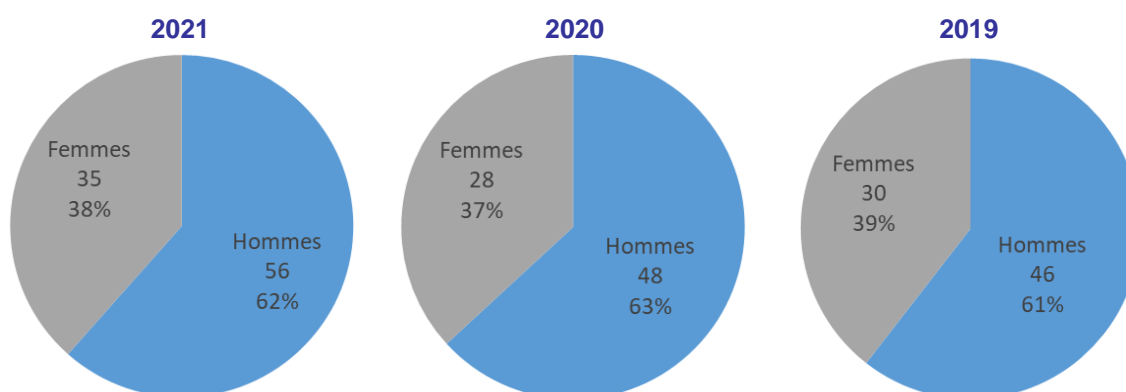


Partie 2 : Caractéristiques des seniors et évolution de leur place respective

	Année	Cadres	AGM	E/O	Total
Répartition des 57 ans et + par CSP	2021	46	22	23	91
	2020	41	14	21	76
	2019	39	18	19	76



	Année	Hommes	Femmes	Total
Répartition des 57 ans et + par sexe	2021	56	35	91
	2020	48	28	76
	2019	46	30	76



	Année	ETP	Hommes	Femmes	Total
Répartition des 57 ans et + par temps de travail	2021	0,6	1	3	4
		0,8	3	6	9
		1	52	26	78
		Total	56	35	91
	2020	0,5	0	1	1
		0,6	1	3	4
		0,8	4	4	8
		1	43	20	63
		Total	48	28	76
	2019	0,5	0	1	1
		0,6	2	4	6
		0,686	0	1	1
		0,8	2	6	8
		1	42	18	60
		Total	46	30	76

	Année	CSP	Hommes	Femmes	Total
Ancienneté moyenne des 57 ans et +	2021	E/O	22,4	20,3	21,7
		AGM	21,0	25,5	23,4
		Cadre	29,9	30,7	30,1
		Total	26,3	26,5	26,4
	2020	E/O	24,4	20,4	23,4
		AGM	19,9	29,5	26,0
		Cadre	29,8	29,7	29,8
		Total	27,0	28,0	27,3
	2019	E/O	26,9	21,0	25,6
		AGM	24,3	25,8	25,2
		Cadre	30,8	28,7	30,0
		Total	28,5	26,6	27,8

	Direction	Année	Hommes	Femmes	Total
Répartition des 57 ans et + par Direction	BU Comm	2021	6	4	10
	BU ODC		8	11	19
	BUAG DE Cannes		6	1	7
	BUAG DE		1	0	1
	DFSI		11	9	20
	DJA		2	1	3
	DRH		0	1	1
	DSDD		2	2	4
	DSS		0	3	3
	DTECH		20	3	23
	Total			56	35
	BU Comm	2020	6	3	9
	BU ODC		5	8	13
	BUAG Cannes		6	1	7
	DDAI		2	1	3
	DFSI		8	8	16
	DJA		4	2	6
	DRH		0	1	1
	DSS		1	0	1
	DTECH		16	4	20
	Total			48	28
	BU Comm	2019	4	4	8
	BU ODC		4	8	12
	BUAG Cannes		6	1	7
	DDAI		2	1	3
	DFSI		8	9	17
	Dir Comm		0	1	1
	DJA		3	2	5
	DRH		0	1	1
	DSS		2	0	2
	DTECH		17	3	20
	Total			46	30

Partie 3 : Prévisions de départ à la retraite

Hypothèses :

- Pour 2022 : départs connus donc il s'agit des informations réelles
- Pour 2023 : nous présentons les départs connus à ce jour et que nous avons prévus dans le cadre de l'élaboration du Budget 2023 de masse salariale
- Pour 2024 : âge de départ prévisionnel : > 63 ans + départs connus

	Année	Sexe	Cadres	AGM	E/O	Total
Nombre de départs	2022	Femmes	2	2	0	4
		Hommes	4	2	1	7
		Total	6	4	1	11
	2023	Femmes	2	2	3	7
		Hommes	4	1	1	6
		Total	6	3	4	13
	2024	Femmes	5	2	1	8
		Hommes	7	1	5	13
		Total	12	3	6	21

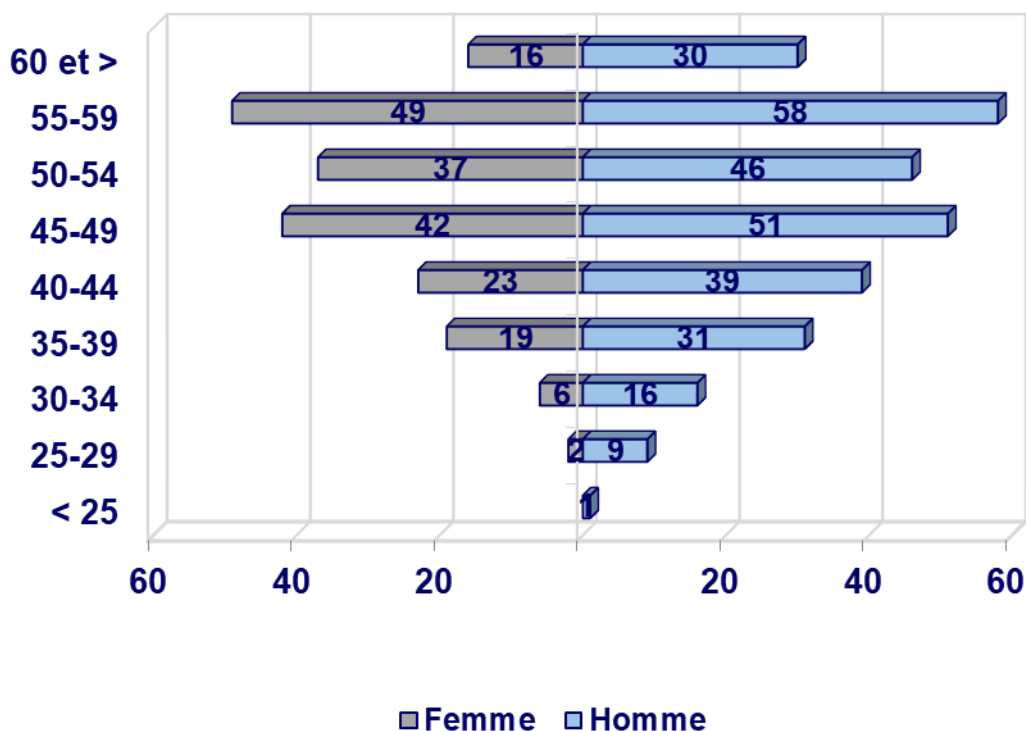
	Année	Sexe	Cadres	AGM	E/O	Total
Ancienneté moyenne lors du départ	2022	Femmes	33,0	38,7		35,8
		Hommes	33,4	22,2	39,5	31,1
		Total	33,3	30,4	39,5	32,8
	2023	Femmes	43,7	35,2	21,8	31,9
		Hommes	37,4	5,8	33,1	31,4
		Total	39,5	25,4	24,6	31,7
	2024	Femmes	35,4	33,1	35,6	34,8
		Hommes	36,7	33,7	26,0	32,3
		Total	36,1	33,3	27,6	33,3

Partie 4 : Perspectives de recrutement

Nous pouvons constater qu'à fin 2021, 61% de l'effectif a plus de 45 ans, que 18% de l'effectif a plus de 57 ans et que 9% a plus de 60 ans.

Projection de ces effectifs à 3 ans (au 31/12/2024)

Dans l'hypothèse d'une continuité à l'identique de la pyramide des âges dans 3 ans (hors embauche), si l'on retire les départs prévus ci-dessus entre 2022 et 2024, 45 collaborateurs seront partis à la retraite, ce qui donnerait la pyramide des âges suivante :



Nous pouvons constater qu'à fin 2024, 69% de l'effectif aura plus de 45 ans, 21% de l'effectif aura plus de 57 ans et 10% aura plus de 60 ans.

Sur les embauches à venir :

D'une manière générale, nous pouvons constater une ancienneté très forte dans l'entreprise même si nous constatons un nombre de départs plus important qu'auparavant.

L'entreprise fait actuellement face à des difficultés de recrutement et de rétention des compétences au regard du marché du travail et des tensions dans certains domaines, notamment dans les métiers techniques. De nombreuses actions sont mises en œuvre en faveur du recrutement et de l'attractivité de l'entreprise.

Dans ce contexte, nous pouvons observer un accroissement de la proportion des seniors embauchés.

L'entreprise favorise également la mobilité interne ce qui génère des remplacements en cascade, qu'il est difficile d'appréhender de façon précise.

Le plan d'emploi est réalisé chaque année pour l'année N+1, ce qui permet d'avoir une visibilité à 1 an sur les recrutements à venir.

L'entreprise est également engagée dans une politique de Diversité qui induit notamment le respect des critères de non-discrimination (tels que âge, origine, sexe etc....) prescrits par le Code du Travail. L'entreprise recrute avant tout des compétences.

Partie 5 : Compétences

Les **compétences** dont la préservation est considérée comme essentielle, dites « compétences clés » sont de 2 ordres :

- Les compétences auxquelles seront rattachées un prérequis de niveau 4, sur une échelle de 1 à 4,
- Les compétences mises en œuvre quel que soit le niveau requis, sur des postes mono-titulaires, nécessitant d'être également repérées afin qu'un passage de relais soit mis en œuvre, notamment pour les compétences détenues par des salariés âgés, susceptibles de partir en retraite à une échéance prochaine, sous réserve d'avoir l'information sur la date de départ envisagée suffisamment en amont.

Partie 6 : Conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité

	Année	Sexe	Cadres	AGM	E/O	Total
Collaborateurs de 57 ans et + en horaires postés	2019	Femmes	/	3	1	4
		Hommes	/	4	11	15
		Total	/	7	12	19
	2020	Femmes	/	2	2	4
		Hommes	/	4	13	17
		Total	/	6	15	21
	2021	Femmes	/	2	5	7
		Hommes	/	6	13	19
		Total	/	8	18	26

Au 31/12/2021, 5 collaborateurs de 57 ans et + étaient exposés à + de 85 décibels à leur poste de travail.