



Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 31/08/2026

Entre les soussignés :

La Sarl AOS

« AGE D'OR SERVICES »

Représentée par Mr Gabillon en sa qualité de Directeur,
dont le siège social est situé

1, boulevard de la Paix

64000 Pau (SIRET : 752 655 381 00040)

Agences secondaires situées :

2 Esplanade de l'Europe 34000 Montpellier (SIRET : 752 655 381 00065)

49, rue Voltaire. 34300 Agde (SIRET : 752 655 381 00057)

Ci-après désigné « la société »,

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale CFDT, le syndicat CFDT des services du Béarn représentée par Mme
Lauret Laetitia, déléguée syndicale et salariée de l'entreprise,

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE :

Les parties signataires de l'accord s'engagent à nouveau cette année en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appuie sur deux principes :

- la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, qu'elle soit directe ou indirecte,
- l'égalité des chances en matière d'emploi, de formation, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

LE CONTEXTE AGE D'OR SERVICES :

De par son activité d'aide, d'accompagnement et de soins auprès des personnes en perte d'autonomie, que ce soit à domicile, ou en relation avec des établissements spécialisés, l'ensemble des salariés de l'Age d'Or Services est constitué, en grande majorité de femmes. La proportion d'employés masculins n'excède pas les 10%.

Cette forte féminisation de l'emploi n'est pas propre à l'Age d'Or Services. En effet, dans le secteur de l'aide à la personne, plus de 95% des emplois sont occupés par des femmes.

ENGAGEMENT DE L'AGE D'OR SERVICES :

Cette année a été marquée par une remontée d'informations quant aux difficultés en termes de moyens humains et de recrutement.

Toutefois, et ce malgré les aléas liés au secteur d'activité, les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de :

- améliorer l'égalité professionnelle dans le recrutement,
- assurer une évolution professionnelle identique aux femmes et aux hommes,
- garantir l'égalité salariale femmes-hommes,
- développer des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle - vie familiale.
- assurer la sécurité et la santé au travail

ARTICLE 1 : Domaine Recrutement - Embauche

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés 2026 au 31/08/2026	Evaluation du coût	Analyse et Résolution	Attentes 2027
Favoriser la prise de conscience, par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes	Veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi : vigilance sur la terminologie et les stéréotypes (formuler les offres d'emploi de manière asexuée) Assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les campagnes de recrutement	Nombre d'offres d'emploi analysées et validées : 7 offres par mois Nombre de recrutement mixte : 3 homme auxiliaire embauché dans chaque agence	Entretien hebdomadaire de Coordination avec la chargée de recrutement : 1h x 52 semaine x 20 € = 1 400 €	Résultat atteint mais pas de stabilisation de l'emploi, 6 seul homme encore dans l'entreprise. Prolongation de ces réunions de coordinations mais mise en avant de solution de pérennisation (solution de mobilité, évolution professionnelle, qualification)	Les réunions avec RH seront orientées vers des solutions de coordination de standardisation par les qualifications car élargissement de nos compétences. Objectif Qualification : 1 par an
Augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers non mixtes	Développer des partenariats avec les écoles, les centres de formation professionnelle, les universités, pour faire découvrir les métiers	Nombre de partenariats réalisés sur une année : Seulement des contacts et des informations auprès d'écoles spécialisées dans notre domaine. Par contre : recrutement auprès d'étudiantes sur des filières non sociales : 2 Nombre de conventions de stages conclues dans l'année : pour les postes administratifs, au moins une stagiaires tous les deux mois.	Participation formation. Rattaché au budget formation annuel	Prolongation mais mise en avant de solution de pérennisation par augmentation de proposition de VAE Auxiliaires de Vie pour étudiant(e)(s) sans diplômes Nbre étudiant(e)(s) recruté(e)(s) en 2024: 15 Nbre étudiant(e)(s) recruté(e)(s) en 2025 : 4 Nbre étudiant(e)(s) recruté(e)(s) en 2026 : 11	Nouvel indicateur mise en place : Nombre de personnes embauchées issues de partenariat et pérenniser au moins un an. Objectif 10% en 2025 non atteint Nouvel objectif 2026 : 10%

ARTICLE 2 : Domaine Egalité Salariale

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés 2026 au 31/08/2026	Evaluation du coût	Analyse et Résolution	Attentes 2027
S'assurer de l'égalité de rémunération, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Contrôler les enveloppes salariales pour s'assurer que les augmentations de salaires bénéficient dans les mêmes proportions aux femmes et aux hommes	Répartition des augmentations individuelles, par sexe et par niveau de classification 100 % du personnel concerné	Augmentation identique pour chacun(e) sur les indices de revalorisation des salaires	Augmentation des salaires de : - 1.18% en janvier - 2.41% en juin	Suivre inflation si possible et si résultat positif
S'assurer de l'égalité de rémunération, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes	Analyser les rémunérations complémentaires dimanche, jours fériés et surtout samedi. Aller au-delà des recommandations de la convention collective	Nombre d'analyses des rémunérations complémentaires : dimanches et jours fériés payé 50 % (+25% par rapport à CCN) Nombre personnes concernées : le dimanche Nombre personnes concernées : 48 le samedi (client APA)	39 990 € en 2025 17 753 € en janvier 2026 36 259 € en juin 2026	Prolongation majoration 25% pour le travail le samedi, no prévu par la CCN	Augmenter présence les week end pour effectuer gestes de vie auprès de nos usagers par suivi indicateur +5% envisagé

ARTICLE 3 : Domaine Qualification, Formation et Evolution Professionnelle

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés 2026 au 31/08/26	Evaluation du coût	Analyse et Résolution	Attentes 2027
Relever le niveau de qualification des salariées notamment en favorisant la mixité des métiers	Informier sur les dispositifs tels que la VAE, le bilan de compétence, le DIF pour accéder à un niveau de qualification supérieur	Nombre de salariés ayant été informés : 100% car EIA obligatoire et réunion institutionnelle. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences, d'un DIF : 0 car peu intéressé pour la reprise d'études.	Compris dans l'obligation des EIA	Objectif Atteint pour information et formation. Non atteint pour VAE Maintien et continuité	Objectif de 2 à 4 employés en 2025 0 VAE en 2026 Nouvel objectif 2027 : Continuité d'information sur la VAE pour atteindre au moins 2 dans l'année
Améliorer le pourcentage de promotions réussies	S'assurer chaque année que la proportion de femmes parmi les salariés promus soit au moins égale à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau conventionnel	Rapport entre la proportion de femmes promues et leur proportion dans l'effectif global : 100% 14 changements de niveau également en 2026	Changement de niveau par rapport à la grille salariale CCN. Coût non mesuré car recherche absolue de qualification. Nous souhaitons la meilleure qualification de nos personnels et nous adapterons	Philosophie interne de la promotion au sein de l'entreprise. Continuité indicateur : nbre d'évolution interne échelon ou poste	Nouvel indicateur mise en place. Nbre de personnes embauchées issues de partenariat et pérenniser au moins 1 an. Objectif 10% en 2026 non atteint, Nouvel objectif 2027 : 10%

ARTICLE 4 : Domaine Articulation entre Vie Professionnelle et Familiale

Objectifs de progression	Actions	Indicateurs chiffrés 2026 au 31/08/26	Evaluation du coût	Analyse et Résolution	Attentes 2027
Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés.	Envoie des plannings le jeudi afin que les salarié(e)s puissent allier vie professionnelle et vie personnelle.	Nombre d'horaires de début de poste décalés : Systématiquement étudié à l'embauche ou suite congé maternité Nombre de plannings adaptés. Proportion de satisfaction de demandes d'horaires de début de poste décalés / de fins d'horaire anticipées : 100%.	Recherche d'embauche afin de convenir aux salariés et aux bénéficiaires qui vivent à des horaires de vie normaux au domicile. Augmentation du temps de travail de 15h/sem pour la chargée de recrutement et la planification. 6 215 € annuel.	En 2025 l'envoi des plannings étaient adaptés. Maintien 2026/2027. Mesurer nombre de demandes définitives et ponctuelles afin d'être plus réactif sur mise en place ou retour.	Résultat attendu : 100% de satisfaction. Nouvel indicateur à mettre en place en 2027 : Nombre de demandes ponctuelles et non définitive de modification de planning.
Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés.	Continuer les conditions de retour des salariés dans l'entreprise à l'issue de congés familiaux.	Prolongation d'une page Facebook. Nombre de salarié(e)s ayant reçu un lien ou accès internet : 100%. Nombre de personnes reçues à leur retour de congés : 1 hommes et 2 femmes.	Page Facebook alimentée en 2025 par la RH. 2h par semaine : 1553 € annuel.	Reprise et alimentation d'une page Facebook.	Continuité en 2027 du nombre de personnes reçues à leur retour de congés.

ARTICLE 5 : CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels de la société, cadre ou non cadre, à temps complet ou à temps partiel, qu'ils soient engagés en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

ARTICLE 6 : DATE D'EFFET ET DUREE :

Le présent accord prendra effet à compter du 16 Octobre 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an. Il sera ré-évalué avant le 15 octobre 2027 par une commission réunissant la Direction et les instances représentatives du Personnel. Il pourra alors être reconduit tel quel ou amélioré pour répondre aux besoins du moment.

ARTICLE 7 : DENONCIATION — REVISION :

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation sera adressée par lettre recommandée avec accusé réception à l'ensemble des parties à l'accord.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

ARTICLE 8 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD :

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DREETS.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes et un exemplaire aux signataires de l'accord.

Un affichage sur les panneaux d'information des salariés dans les locaux de la société informera les salariés de la conclusion de l'accord.

Fait à Pau le 9 Octobre 2026,

A blue ink signature, appearing to be 'J. Gabillon', written in a cursive style.

Mr Gabillon
Directeur AOS

A blue ink signature, appearing to be 'Lauret Laetitia', written in a cursive style with a large loop.

Mme Lauret Laetitia
Déléguée Syndicate CFDT