

PLAN D'ACTION UNILATÉRAL EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

CTC – CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITÉS

Période d'application : du 4 septembre 2026 au 3 septembre 2027

Date de la décision unilatérale : 4 septembre 2026

Décision soumise pour avis au comité social et économique le 4 septembre 2026

1. Objet et cadre de la décision

Le présent document constitue le plan d'action annuel de CTC en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il comporte également les mesures correctives et les objectifs de progression rendus nécessaires par le résultat de l'index de l'égalité professionnelle établi au titre des données 2025.

CTC compte 71 salariés pris en compte pour le calcul de l'index 2026 au titre des données 2025. L'index obtenu est de 60/100. Les résultats sont les suivants :

- écart de rémunération : 40/40 ;
- écart de taux d'augmentations individuelles : 15/35 ;
- salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : 0/15 ;
- salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations : 5/10.

Le plan est adopté unilatéralement en l'absence de délégué syndical, après consultation du comité social et économique. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publication applicables.

2. Diagnostic synthétique

Le diagnostic est établi à partir des résultats de l'index, des données sociales disponibles et des éléments de comparaison entre les femmes et les hommes. Les données détaillées par catégorie professionnelle, classification, ancienneté, métier, rémunération, embauche, formation, promotion et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale sont en Annexe 1.

Le diagnostic relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, notamment au regard de l'impact différencié des risques selon le sexe, est intégré au DUERP.

Au regard des éléments disponibles, les priorités retenues sont la sécurisation du retour de congé maternité ou d'adoption, l'objectivation des augmentations et des primes et l'égal accès aux fonctions d'encadrement et aux postes les mieux rémunérés.

3. Mesures correctives liées à l'index inférieur à 75 points

Compte tenu de la note de 60/100, CTC définit les mesures correctives suivantes :

- contrôle individuel des situations de retour de congé maternité ou d'adoption ;
- régularisation des augmentations légalement dues ;
- revue annuelle des augmentations individuelles et des primes par sexe ;
- suivi de l'accès aux fonctions d'encadrement et aux postes les mieux rémunérés.

Ces mesures seront mises en œuvre sans attendre lorsqu'un rappel de rémunération sera identifié.

Le montant total des éventuels rappels au titre de l'année 2025 est de 7 000 euros, sous réserve de la finalisation de l'audit individuel.

Les mesures correctives seront publiées sur la même page internet que les résultats détaillés de l'index.

Elles seront également portées à la connaissance des salariés par une communication de l'employeur.

4. Axe 1 – Garantir l'évolution de rémunération au retour de congé maternité ou d'adoption

État initial :

L'indicateur relatif aux augmentations au retour de congé maternité est égal à 0/15 au titre des données 2025.

Objectif de progression :

Garantir que 100 % des salariées et salariés concernés bénéficient des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles légalement applicables à leur retour de congé maternité ou d'adoption, afin d'atteindre 15/15 lorsque les conditions de calcul de l'indicateur sont réunies.

Actions :

Avant ou au moment du retour, la direction vérifiera la rémunération de la personne concernée, les augmentations générales intervenues pendant le congé et la moyenne des augmentations individuelles applicables dans la catégorie professionnelle ou, à défaut, dans l'entreprise. Une fiche de contrôle sera établie et conservée.

Un entretien professionnel de retour sera organisé dans les conditions légales. Il permettra également d'examiner les besoins de formation, les perspectives d'évolution et les éventuels aménagements de reprise.

Indicateurs :

- nombre de retours de congé maternité ou d'adoption ;
- nombre de contrôles réalisés ;
- nombre de régularisations effectuées ;
- taux de personnes concernées ayant bénéficié du rattrapage applicable ;
- nombre d'entretiens professionnels de retour réalisés.

Responsable et échéance :

- Direction ;
- mesure immédiate et suivi à chaque retour ;
- bilan annuel présenté au CSE.

Coût prévisionnel :

- coût des éventuels rappels de rémunération : 0 à 1 000 euros ;
- coût du temps RH consacré au contrôle : 536 euros ;
- autres coûts : néant

5. Axe 2 – Objectiver les augmentations individuelles et les primes

État initial :

L'indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles est égal à 15/35, avec un écart constaté en faveur des hommes.

Objectif de progression :

Améliorer le résultat de l'indicateur pour atteindre au moins 20/35 lors de la prochaine déclaration, sous réserve de la structure des effectifs et des décisions salariales intervenues sur la période de référence.

Actions :

CTC formalisera avant le 31 mars 2027 des critères communs, objectifs et vérifiables d'attribution des augmentations individuelles et des primes.

Ces critères pourront notamment porter sur l'évolution des compétences, la prise de responsabilités, la polyvalence, les résultats, l'ancienneté dans le poste et les tensions de recrutement, sous réserve qu'ils soient appliqués de manière homogène et non discriminatoire.

Une revue annuelle des décisions salariales sera réalisée par sexe, catégorie professionnelle, métier et niveau de classification lorsque les effectifs permettent une comparaison pertinente. Toute différence significative fera l'objet d'une analyse et, si nécessaire, d'une mesure corrective.

Les critères et la méthode de revue seront présentés au CSE et communiqués aux salariés.

Indicateurs :

- taux d'augmentations individuelles des femmes et des hommes ;
- montant moyen des augmentations par sexe ;
- nombre de salariés concernés par une prime par sexe ;
- montant moyen des primes par sexe ; nombre d'écarts analysés et corrigés.

Responsable et échéance :

- Direction ;
- formalisation au plus tard le 31 mars 2027 ;
- revue annuelle lors de la préparation de l'index.

Coût prévisionnel :

- temps de formalisation et de revue salariale : 2 232 euros ;
- éventuelles mesures de rattrapage : 0 à 3 000 euros.

6. Axe 3 – Favoriser l'égal accès aux fonctions d'encadrement et aux postes les mieux rémunérés

État initial :

Trois femmes figurent parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. L'indicateur est égal à 5/10.

Objectif de progression :

Favoriser une progression vers 10/10 lorsque la structure des effectifs, les candidatures et les postes disponibles le permettent, sans instaurer de priorité automatique fondée sur le sexe.

Actions :

Les offres et opportunités internes concernant les fonctions de chef gérant, responsable de site, chef de secteur et fonctions managériales seront portées à la connaissance des femmes et des hommes selon des modalités identiques. Les candidatures, recrutements, promotions et formations managériales seront suivis par sexe.

CTC procédera à une revue de la fiche de poste de chef de secteur, de ses responsabilités, de sa classification et de sa rémunération. Cette revue pourra conduire, si elle est justifiée par des critères objectifs, à une évolution de la classification ou de la rémunération. Aucune revalorisation automatique n'est décidée par le présent plan.

Indicateurs :

- nombre de candidatures internes par sexe ;
- nombre de promotions ou recrutements vers des fonctions d'encadrement par sexe ; nombre de formations managériales suivies par sexe ;
- proportion de femmes parmi les encadrants ;
- nombre de femmes parmi les dix plus hautes rémunérations.

Responsable et échéance :

- Direction ;
- diffusion des opportunités dès l'entrée en vigueur du plan ;
- revue du poste de chef de secteur au plus tard le 31 mars 2027 ;
- bilan annuel.

Coût prévisionnel :

- formations managériales : 1 500 euros ;
- coût de la revue des emplois : 1 458 Euros ;
- éventuelles revalorisations : 0 à 3 000 euros.

7. Suivi, évaluation et révision

Un bilan annuel sera présenté au CSE. Il portera sur la réalisation des actions, les indicateurs chiffrés, les éventuelles difficultés rencontrées, les mesures correctives mises en œuvre et les résultats de l'index suivant.

Le bilan servira de base à l'adoption du plan d'action de la période suivante. Le présent plan pourra être révisé en cours de période si les résultats obtenus, une évolution de l'effectif ou une observation de l'administration le justifient.

8. Consultation du CSE et adoption

Le présent projet a été communiqué aux membres du CSE avec les informations nécessaires à l'émission d'un avis.

Le 4 septembre 2026, le CSE a émis un avis **favorable**.

9. Dépôt, publication et information des salariés

Après adoption, le présent plan et les pièces requises seront déposés sur la plateforme TéléAccords et un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes compétent.

La note globale de l'index et le résultat de chaque indicateur, ainsi que les mesures correctives et les objectifs de progression, seront publiés de manière visible et lisible sur la même page du site internet de CTC.

Fait à Gardanne

Le 4 septembre 2026

Pour CTC – Le représentant légal, Patrice ROLLET



Annexe 1

Données détaillées par catégorie professionnelle, classification, ancienneté, métier, rémunération, embauche, formation, promotion et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

BILAN SOCIAL
DU 01/01/2025 AU 31/12/2025

SARL CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITES
14 ZA BOMPERTUIS
13120 GARDANNE

SARL CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITES

[illegible]

Indicateur d'écart de taux d'augmentations individuelles										
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré	Ecart absolu	Ecart salariés
Ouvriers						1				
Employés	8,6	20,0	11,4	35	15	1	50			
Techniciens et agents de maîtrise		44,4	44,4	1	18	1	19			
Ingénieurs et cadres				2		1	2			
Total	7,9	33,3	25,4	38	33		71	25,40	25,40	8,40
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								1		
Indicateur d'écart d'augmentations (points de %)								25,40		
écart en nombre équivalent de salariés								8,40		
Note écart absolu de taux d'augmentation										
Note écart en nombre équivalent de salariés								15,00		
Note obtenue sur 35 (effectif = 90,89)								15		

SARL CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITES

Indicateur d'écart de taux de promotions								
Catégorie socioprofessionnelle	Taux Femmes	Taux Hommes	Ecart (%)	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Validité groupe	Effectifs validés	Ecart pondéré
Ouvriers						1		
Employés	8.6	13.3	4.7	35	15	1	50	
Techniciens et agents de maîtrise		16.7	16.7	1	18	1	19	
Ingénieurs et cadres				2		1	2	
Total	7.9	15.2	7.3	38	33		71	7.30
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :								0
Indicateur d'écart de promotions (points de %)								
Note obtenue (effectif = 90.89 est hors barème)								

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité			
	Effectif Femmes	Taux Femmes	Résultat
Salariées revenant de congé maternité	1		
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :			1
Salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)			
Note obtenue sur 15 (effectif = 90.89)			0

SARL CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITES

Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				
	Effectif Femmes	Effectif Hommes	Ensemble	Résultat
Salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	7	10	3
indicateur calculable (1=oui, 0=non) :				1
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations				3
Note obtenue sur 10 (effectif = 90.89)				5



Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

Informations déclarant

Nom Prénom

ROLLET Patrice

Adresse email

drh@ctc-restauration.com

Informations entreprise/UES

Structure

Entreprise

Tranche effectifs

De 50 à 250 inclus

Raison sociale

CUISINE TRADITIONNELLE COLLECTIVITES

Siren

451419022

Code NAF

56.29B - Autres services de restauration n.c.a.

Adresse

ANCIENNEMENT AVENUE DE L ARMENIE 14 ZONE

D'ACTIVITE BOMPERTUIS 13120 GARDANNE

Informations calcul et période de référence

Année au titre de laquelle les indicateurs sont
calculés

2025

Date de fin de la période de référence

31/12/2025

Nombre de salariés pris en compte pour le calcul
des indicateurs

71

Indicateur relatif à l'écart de rémunération

Modalité de calcul

Par catégorie socio-professionnelle

Résultat final en %

0

Population envers laquelle l'écart est favorable

Égalité

Nombre de points obtenus

40

Récapitulatif de la déclaration de l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'année 2026 au titre des données 2025

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles

Résultat final en %	25.4
Résultat final en nombre équivalent de salariés	8.4
Population envers laquelle l'écart est favorable	Hommes
Nombre de points obtenus sur le résultat final en pourcentage	0
Nombre de points obtenus sur le résultat final en nombre de salariés	15
Nombre de points obtenus à l'indicateur	15

Indicateur relatif au % de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité

Résultat final en %	0
Nombre de points obtenus	0

Indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Résultat en nombre de salariés du sexe sous-représenté	3
Sexe des salariés sur-représentés	Hommes
Nombre de points obtenus	5

Index égalité professionnelle

Total de points obtenus	60
Nombre de points maximum pouvant être obtenus	100
Résultat final sur 100 points	60
Mesures de correction prévues	Mesures envisagées

Publication des résultats obtenus

Date de publication	06/08/2026
Site Internet de publication	
https://ctc-restauration.com/#quisommesnous	



Objectifs de progression et mesures de correction

Objectif Indicateur écart de taux d'augmentations
individuelles

À définir

Objectif Indicateur retour de congé maternité

À définir

Objectif Indicateur dix plus hautes rémunérations

À définir

Date de publication des objectifs

À définir

Date de publication des mesures de correction

À définir

Modalités de communication des mesures de
correction auprès des salariés

À définir