

L'art. L. 132-9-3 code général de la fonction publique prévoit un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de mesurer les écarts de rémunération et de les supprimer. Cet index doit faire l'objet d'une publication sur le site internet

Les résultats obtenus doivent être supérieurs ou égaux à une **cible fixée à 75 points**.

Si cette cible n'est pas atteinte, des objectifs de progression sont fixés et publiés.

La CINOR a un index égalité professionnelle de 68/100 qui a été publié sur son site internet. Ci-joint : les objectifs de progression de l'index égalité professionnelle.

## 1. Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

**Objectif :**

- Réaliser une analyse annuelle détaillée des écarts de rémunération par catégorie d'emploi, cadre d'emplois, et ancienneté.

**Actions proposées :**

- Identifier les postes à écart significatif et corriger les incohérences via des mesures d'ajustement salarial.
- Assurer la transparence des critères de rémunération et des évolutions de carrière.
- Mettre en place un suivi généré des augmentations individuelles.

## 2. Équilibre dans les promotions et avancements de carrière

**Objectif :**

- Veiller à respecter la proportion de femmes accédant aux postes à responsabilité ou grades supérieurs.

**Actions proposées :**

- Intégrer des indicateurs d'égalité dans les processus de mobilité interne et les LDG.

## 3. Meilleure prise en compte des congés maternité/paternité/adoption dans les promotions

**Objectif :**

- S'assurer qu'aucun agent ou agente ne soit pénalisé(e) dans sa carrière en raison d'une absence liée à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

**Actions proposées :**

- Développer des règles explicites pour inclure les périodes de congés dans les évaluations des avancements de carrière.

## 4. Parité dans les dix plus hautes rémunérations

**Objectif :**

- Atteindre au moins 4 femmes parmi les dix plus hautes rémunérations de l'EPCI d'ici 2026.
- Actions proposées :
- Identifier des talents féminins à fort potentiel et leur offrir des opportunités d'évolution vers des postes de direction.
- Encourager les candidatures féminines dans les processus de recrutement pour les postes stratégiques.

## 5. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

**Objectif :**

- Renforcer les mécanismes de signalement des comportements sexistes et discriminatoires.
- Actions proposées :
- Former 100 % des managers et des représentants du personnel à la prévention et au traitement des discriminations et agissements sexistes d'ici à l'échéance du plan (mai 2026).
- Communiquer largement sur les dispositifs de signalement et de prise en charge.

## 6. Communication et sensibilisation sur l'égalité professionnelle

**Objectif :**

- Renforcer la communication sur les actions menées et les résultats obtenus pour sensibiliser et impliquer les agents.
- Actions proposées :
- Publier un rapport annuel sur les résultats obtenus et les progrès réalisés dans l'index égalité professionnelle.
- Renforcer les campagnes de sensibilisation sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genre.