

2024 RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES



BOURGES

EDITO

Sans que nous en ayons toujours conscience, l'ensemble de nos rapports familiaux, sociaux et professionnels sont marqués depuis des siècles par le poids du patriarcat. Les femmes restent inégalement traitées par rapport aux hommes. Cette domination des individus de sexe masculin sur les individus de sexe féminin engendre des inégalités vécues quotidiennement par les femmes dans toutes les activités de leur vie, et dont les violences physiques et psychologiques sont la traduction la plus extrême.

En dépit des lois et d'une sensibilité toujours plus grande aux inégalités entre les femmes et les hommes, les situations de sexisme continuent d'être banalisées ce qui fait persister une tolérance, une certaine acceptabilité du sexisme, alors que ces comportements insidieux (clichés, stéréotypes, blagues) génèrent les discriminations et les violences les plus graves.

L'action de la Ville de Bourges en faveur de l'égalité, aux côtés de ses partenaires institutionnels et associatifs qui agissent au quotidien pour promouvoir les droits des femmes, lutter contre les stéréotypes et discriminations liées au genre, est désormais reconnue. Pour autant, l'augmentation des comportements sexistes et violences sexuelles, nécessitent une intervention plus importante.

Pour cela, il s'agit d'une part d'être une collectivité, employeuse, qui applique l'égalité dans son fonctionnement et sa gestion des ressources humaines, parce que, pour être réelle, l'égalité ne doit pas seulement être atteinte dans l'action visible à l'extérieur, mais s'incarner aussi dans le fonctionnement interne de la collectivité.

Et d'autre part, d'être une collectivité qui par son action, influence, favorise la transformation sociale, la transition féministe, en conduisant des politiques publiques qui intègrent l'égalité Femmes-Hommes. L'approche intégrée dans tous les champs d'intervention de la Ville n'empêche pas la mise en place de dispositifs spécifiques comme « Les Bâisseurs et bâisseuses de l'égalité filles-garçons » créé en 2023, à destination des élèves de CM1, et qui vise à agir, dès le plus jeune âge, en prévention.

Magali Bessard

Adjointe au Maire de Bourges,
déléguée à la Santé,

à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Yann Galut

Maire de Bourges
Président du CCAS de Bourges

Sommaire

PARTIE I **ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ** **ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES** **DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES** **PAR DELEGATIONS**

PRÉAMBULE.....	P. 4
SANTE, EGALITE FEMMES-HOMMES.....	P. 7
FINANCES, ADMINISTRATION GENERALE,	
RESSOURCES HUMAINES.....	P. 19
TRANSITION ECOLOGIQUE, ESPACES VERTS.....	P. 20
CULTURE.....	P. 21
EDUCATION.....	P. 22
URBANISME, TRAVAUX.....	P. 24
ACTION SOCIALE, HANDICAP,	
INTERGENERATIONNEL.....	P. 25
SPORTS.....	P. 27
COMMUNICATION, TOURISME, RELATIONS	
INTERNATIONNALES.....	P. 29
COMMERCE, ARTISANATS.....	P. 30
PATRIMOINE, MEMOIRE.....	P. 31
SECURITE.....	P. 32
COEDUCATION, CITOYENNETE.....	P. 34
VIE ASSOCIATIVE, JEUNESSE, POLITIQUE	
DE LA VILLE.....	P. 35
EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT.....	P. 37
TRANSPORT, MOBILITE.....	P. 38
NUMERIQUE.....	P. 39

PARTIE II

PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE 2021/2023

CONTEXTE.....	P. 41
PRESENTATION DES RESULTATS 2021-2023.....	P. 42
EVALUER, PREVENIR ET LE CAS ECHEANT LISSER LES ECARTS DE REMUNERATION ET SUPPRIMER LES DISCRIMINATIONS LORS DE RECRUTEMENTS..	P. 42
LE DEROULEMENT DE CARRIERE.....	P. 43
LA PROMOTION.....	P. 43
CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE.....	P. 45
LUTTER CONTRE LES VIOLENCES, AGISSEMENTS ET COMPORTEMENTS SEXISTES ET LES SITUATIONS DE HARCELEMENT.....	P. 48
INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	P. 50
PUBLICATION DE LA NOTE OBTENUE PAR LA VILLE DE BOURGES.....	P. 50

PRÉAMBULE

L'article 61 de la loi cadre n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement au débat budgétaire, « un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement » de la collectivité, « les politiques qu'elles mènent sur leur territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ». Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes précise les modalités d'élaboration de ces volets :

1/ Un volet territorial relatif aux politiques publiques de nature à favoriser l'égalité sur son territoire, notamment en réalisant un bilan des « actions conduites à cette fin dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ». Ce dernier peut également comporter une analyse de la situation économique et sociale en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes, à partir d'un diagnostic fondé sur les interventions relevant de sa compétence et sur les données des bénéficiaires de ses politiques. Le document présenté ci-dessous fait donc l'objet de cet unique volet.

2/ Un volet interne relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réalisé à partir de données « relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération, à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ». En application de l'article 51 de la loi du 12 mars 2012, les collectivités territoriales présentent en comité technique un rapport sur l'égalité professionnelle dans le cadre du bilan social. À noter que l'obligation de réaliser un tel rapport, dit « rapport de situation comparée » s'imposait aux entreprises depuis la loi Roudy de 1983. Les éléments de ce rapport devaient aussi figurer dans le rapport prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014. Or, selon l'article 5 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, le rapport de situation comparée sera dorénavant intégré au « Rapport Social Unique ».

I - ACTIONS REALISEES EN 2024 EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES PAR DELEGATIONS



DÉLÉGATIONS

Santé, Egalité Femmes-Hommes

« OBTENIR L'ÉGALITÉ REELLE »

36 % des députés et des sénateurs sont des femmes, de même que 45 % des conseillères municipales.

Observatoire des Inégalités

> EN 2024

Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, défendre les droits des femmes, et lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles faites aux femmes sont les priorités de la délégation Egalité Femmes-Hommes.

Depuis 2020 la Ville de Bourges développe une politique transversale de l'égalité à l'ensemble de l'action municipale, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif qu'elle soutient financièrement par ailleurs.

En complément, la Ville de Bourges s'engage dans des dispositifs spécifiques pour prévenir les violences faites aux femmes, accompagner celles qui en sont victimes, permettre aux Berruyères de reconquérir l'espace public, favoriser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des politiques publiques, de manière intégrée et, *in fine*, interroger la dépense publique sous le prisme du genre.

L'année 2024 s'est inscrite dans la continuité d'actions engagées avec un certain nombre d'initiatives renouvelées, ou nouvelles visant à sensibiliser les agents et agentes de la collectivité, les professionnels du médico-social, le grand public autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes. La liste étant non exhaustive, En voici les faits notables :

Animer les grandes dates nationales et internationales de l'égalité

- Le 8 mars s'affiche dans l'espace public

En 2024 à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes la 4ème campagne d'affichage « le 8 mars s'affiche dans l'espace public » a mis à l'honneur, en cette année olympique, des sportives remarquables. Six femmes précurseuses dans le monde du

« OBTENIR L'EGALITE REELLE »

Dans 71 % des cas, sur l'ensemble des tâches du quotidien liées à l'alimentation, les femmes apparaissent nettement plus impliquées que les hommes.

Observatoire des Inégalités

sport étaient ainsi réunies sur les panneaux d'affichage de la Ville : Sarah Abitbol, Colette Besson, Virginie Hériot, Alice Milliat, Suzanne Lenglen, Betty Robinson, et Lucienne Velu.

En plus de cette campagne, un « ABC FLACH » spécifique a été édité

afin de mettre en lumière des agentes des trois collectivités qui pratiquent un sport à un bon niveau. D'autre part, la ville a souhaité soutenir une action de promotion et de valorisation des différences à travers une représentation d'effeuillage burlesque portée par la compagnie Marteau de Velours.

- 28 septembre : journée mondiale pour le droit à l'avortement

Depuis 2021, la Ville de Bourges organise des initiatives autour de la journée mondiale du droit à l'avortement. Ainsi, en 2024, en partenariat avec le Centre municipal de santé, le centre départemental de santé sexuelle, le CEGIDD, le planning familial, et la FRAPS, la Ville a organisé deux événements dédiés au grand public : un ciné débat, à la MCB, autour de la projection du film « Annie colère » retraçant l'expérience historique du MLAC et une conférence, à la Médiathèque Leïla Slimani, intitulée « Contraception , avortement, histoire d'une conquête, d'un droit , d'une liberté » animée par Florence Rochefort, historienne des féminismes, chercheuse au CNRS et Elise Charon, anthropologue.

- 25 novembre – lutte contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville se mobilise chaque année aux côtés de ses partenaires experts, associatifs et institutionnels.

Entre ciné-débats, conférences, ateliers d'écriture, théâtre, expositions, permanences d'accueil en 2024, la Ville a communiqué à travers un programme unique pour promouvoir l'ensemble des initiatives soutenues, et/ou co-organisées par la Ville :

Ciné-débat « Inceste, un homme en colère » organisé au cinéma de la Maison de la Culture par le Relais Enfance Famille en partenariat avec la Ville, en présence de la coréalisatrice Anaïs Enshaian (places offertes par la Ville) ;

Conférence débat à la Médiathèque Leïla Slimani, animée par Mimona Hintermann, journaliste et grande reporter ;

« OBTENIR L'ÉGALITÉ REELLE »

L'égalité de genre exige que les femmes, les hommes, et les minorités de genre, jouissent de manière égale des biens, des opportunités, des ressources, et des récompenses sociales valorisés

UNICEF

- L'animation du jeu « livre en miette » d'après la création « La Boîte de Mme Tatarzuck » de la Compagnie Puzzle Centre avec le Planning Familial et le réseau des bibliothèques ;
- Représentation de « La Boîte de Mme Tatarzuck » au conservatoire ;
- Ciné-débat « Les Filles du Soleil » d'Eva Husson, avec le Planning Familial, la Compagnie Puzzle Centre et le CIDFF ;
- « Pensez et panser les blessures des femmes » conférence, ateliers par le Collectif des Mamans ;
- Journée de sensibilisation sur les violences à l'Hôpital Jacques Cœur avec l'Unité Médico-Judiciaire ;
- Colloque sur la prostitution des mineurs.res. animé par l'Association Contre la Prostitution des Mineurs avec la DDETSPP du Cher ;
- Sensibilisation, ateliers « Violentomètre » centre social Rosa Parks avec le CIDFF, le SAVI et le CCAS et la Ville ;
- Concert de Space Alligator, CIDFF, CDAD, DDETSPP et la Ville pour prévenir sur les violences sexistes et sexuelles en milieu festif ;
- Restitution des ateliers Slam menés par Mélissa Piazza auprès de femmes victimes de violences accueillies dans des centres d'hébergements CHRS de la Région avec la DREETS, l'UFOLEP et la DRAJES ;
- Bulles vidéos « Droit dans le mille » du CDAD ;
- Rassemblement et marche contre les violences faites aux femmes à l'initiative du Planning familial 18.

Autant d'événements que de thèmes différents pour dire que les violences sexistes et sexuelles sont partout et que la majorité des violences commises le sont dans la sphère privée ou par une personne connue de la victime.

Sensibiliser les professionnels.les

- La formation en interne auprès des agents et agentes de la collectivité

Après la sensibilisation des agents et agentes de la police municipale les années précédentes, la direction santé/égalité femmes-hommes a animé des sessions de formation dédiées à l'ensemble des animateurs et animatrices enfance et jeunesse de la collectivité. L'ensemble de ces professionnel.les ont pu être sensibilisé.es aux enjeux sociétaux de

« EDUQUER AU RESPECT MUTUEL »

Injures : 86 % des femmes ont déjà été injuriées par des hommes dans l'espace public

Ministère de l'Intérieur

l'égalité couvrant ainsi des tranches d'âge allant de 4 à 18 ans.

- **Les journées professionnelles**

Depuis trois ans la Ville de Bourges initie ou accompagne des colloques et journées professionnelles, en lien en liens avec ses partenaires institutionnels comme associatifs, à envergure régionale et au-delà, dédiés aux communautés professionnelles des champs médicaux, paramédicaux et du psycho-social. Bien que les thématiques abordées soient toutes en lien avec la santé et la santé mentale nous proposons systématiquement une ouverture sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Ainsi, en 2024, deux grands colloques ont été co-organisés par la Ville de Bourges avec le Centre hospitalier George Sand :

- « Dépistage et prise en charge de la dépression du post-partum » journée de formation professionnelle proposée par l'Association du Réseau Périnatal du Cher, qui s'est tenu le jeudi 14 novembre avec la participation exceptionnelle du Dr Sarah TEBEKA, Psychiatre à la Maternité Louis Mourier à Colombes, Enseignante Université Paris Cité, Chercheuse Unité INSERM 1266 et Santé Publique France, spécialiste de la psychiatrie périnatale, et de son équipe. Une journée qui a rassemblé près 150 participants et participantes.
- 1^{er} colloque de psychiatrie transculturelle en Centre-Val de Loire, organisé le vendredi 6 décembre sur la thématique « Protections périnatales traditionnelles : objets et symboles – S'y familiariser pour mieux les accueillir ». Une journée visant à promouvoir la connaissance des rites et traditions des familles en situation de migration et qui a rassemblé près de 200 professionnel.les de santé, du social et du médico-social pour réfléchir et améliorer la prise en charge des mères et des enfants migrants. En présence de la professeure Marie-Rose Moro, du Docteur Baba Koumaré, et d'un tradipraticien originaire du Mali.

Eduquer, acculturer

- **Le dispositif « Les bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons »**

Puisqu'il est fondamental d'agir en direction des plus jeunes pour prévenir toutes les inégalités et lutter contre les discriminations. L'enjeu est de parvenir à transmettre une culture du respect et d'égalité à celles et ceux qui formeront la société de demain.

Aussi, la Ville de Bourges soutient et mène des actions de sensibilisation auprès des jeunes, visant à promouvoir l'égalité en

« EDUQUER AU RESPECT MUTUEL »

L'égalité entre les filles et les garçons est inscrite dans le Code de l'éducation (article L. 121-1) comme « un principe au fondement de la réussite scolaire et de la réalisation des ambitions de chaque élève »,

*Bulletin Officiel de l'éducation
Nationale de la jeunesse et des
sports*

luttant contre les stéréotypes sexistes. Amener dès le plus jeune âge les élèves à s'interroger sur leurs représentations du monde, les freins qu'ils s'imposent à eux-mêmes parce que filles, parce que garçons, et le respect qu'ils se portent. Prévenir très tôt les phénomènes d'auto-censure, les violences, donner confiance en eux, aux filles comme aux garçons, pour ne pas les laisser s'enfermer dans des rôles prédéterminés et inégalitaires, est l'ambition du projet « Les bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons » co-construit par la Ville de Bourges (directions santé/prévention et éducation) et le Réseau Canopé, en partenariat avec la DSDEN. Financé par la Ville, ce dispositif s'adressant à des élèves de CM1 a démarré en 2023 et a été consolidé en 2024. Le dispositif consiste à l'organisation de plusieurs actions conduites tout au long de l'année scolaire à destination des élèves et de leurs enseignantes et enseignants :

1/Modules de sensibilisation aux enjeux de l'égalité femmes-hommes en direction des enseignants et enseignantes volontaires pour entrer dans le dispositif. Ces demi-journées entrent dans le cadre de la formation continue des enseignant.es et sont co-organisées sous la houlette de la Direction Santé-Prévention de la Ville, avec les équipes du Réseau CANOPE 18, le référent Egalité et l'infirmière scolaire référente de la DSDEN.

2/Journées banalisées « Bâtisseurs et bâtisseuses de l'égalité filles-garçons » dans les classes. Ces demi-journées permettent de sensibiliser les enfants aux enjeux de l'égalité filles-garçons, visent à déconstruire les stéréotypes sexistes (jeu des clichés, projection ciné-débat, ...)

3/Création d'affiches pour contrer les stéréotypes sexistes. L'intervention de l'artiste Marion Chevalier dans les classes ayant choisi cette action, a donné l'occasion aux élèves de travailler sur le poids des stéréotypes sexistes dans la communication, les publicités, ... Cette action permet de sensibiliser les élèves à l'écriture égalitaire et de revenir sur l'invisibilité des femmes dans la langue française.

Les affiches réalisées par les enfants ont fait l'objet d'une exposition accueillie dans le hall de l'Hôtel de Ville, inaugurée le 12 mars 2024 en écho à la campagne d'affichage du 8 mars de la Ville de Bourges.

« EDUQUER AU RESPECT MUTUEL »

En 1955 aux Etats Unis, on utilise pour la première fois le couple sémantique « sex and gender » pour différencier sexe biologique et identité sociale sexuée.

*Institut Français de
l'éducation*

4/Opération « Renomme ton école » : Organisation d'une journée banalisée « HAKATHON» le 16 avril à l'école de Pijolins, en présence de Berruyères venues témoigner de leur parcours dans des secteurs professionnels masculins : Cécile Riou, Autrice, poétesse, Catherine Lepagnier, DGS INSA, Aimie Collumeau, cheffe de service de la propreté urbaine ville de Bourges, Pauline Thébault, Ingénieure Nexter, Séverine Debrach Médecin généraliste au centre municipal de santé, Nathalie Baly, ingénieure en développement informatique MBDA. Transformés en journalistes en herbe, les élèves de CM1 ont interviewé ces femmes expertes puis travaillé à rédiger des fiches de présentation de cinq femmes dont les noms avaient préalablement été choisis par la Commission toponymie de la Ville et dont ils avaient, précédemment à la journée, étudié les parcours en classe : Irène Joliot-Curie, George Sand, Olympe de Gouges, Lydie Lescarmontier.

5/ Organisation d'une journée banalisée « HAKATHON » en présence de Berruyères venues témoigner de leur parcours dans des secteurs professionnels masculins : Cécile Riou, Autrice, poétesse, Catherine Lepagnier, DGS INSA, Aimie Collumeau, cheffe de service de la propreté urbaine ville de Bourges, Pauline Thébault, Ingénieure Nexter, Séverine Debrach Médecin généraliste au centre municipal de santé, Nathalie Baly, ingénieure en développement informatique MBDA.

6/ Inauguration de l'école Lydie Lescarmontier, glaciologue, ancienne élève de l'école, et marraine de la candidature BCEC 2028, le 2 juillet 2024.

7/ Création d'un jeu de piste permettant une déambulation dans des rues Berruyères ou équipement portant un nom de femme : Marguerite Audoux, Suzanne Herbinière-Lebert, Marguerite de Navarre, Jeanne de France, Leïla Simani, Mélina Mercouri, Simone Veil. Le jeu sera complété en 2025 par une capsule vidéo valorisant le portrait d'une de ces figures féminines.

Journée de clôture réunissant l'ensemble des élèves ayant participé au dispositif. Réception à l'Hôtel de Ville et rencontre avec le Maire pour échanges et remise de diplômes et de livres offerts aux classes par la Ville de Bourges (sélection des libraires indépendants).

8/Journée de clôture le 10 juin réunissant l'ensemble des élèves ayant participé au dispositif. Réception à l'Hôtel de Ville et rencontre avec le

« AMELIORER LA SANTE DES FEMMES »

Le cancer est responsable de la mort de 20 % des femmes et les maladies cardio-vasculaires, sont les premières causes de mortalité des femmes. 38 % des femmes meurent dans l'année d'un infarctus méconnu contre 25 % des hommes

Fondation Recherche
Cardio—Vasculaire

Maire pour échanges et remise de diplômes et de livres offerts aux classes par la Ville de Bourges (sélection des libraires indépendants).

- **La rédaction du rapport annuel**

Au-delà de l'obligation légale de rendre ce rapport annuel, sa rédaction est pensée, depuis 2023, comme un réel outil d'acculturation et de transversalité. En effet, il fait l'objet d'entretiens auprès de tous les maires-adjoints et maires-adjointes et pour chaque délégation de la collectivité. Ainsi, élu.es comme Administration, se penchent sur leurs actions et la déclinaison des politiques publiques qu'ils portent à travers le prisme du genre.

Rendre les enjeux de l'égalité femmes-hommes visibles

- **L'édition d'un guide pratique contre le harcèlement de rue**

Un guide pratique contre le harcèlement de rue a été présenté aux membres du réseau Violences Intrafamiliales (VIF) du CLSPD lors du Comité de pilotage qui s'est tenu en décembre 2023. En 2024, ce guide a été édité et distribué à l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs.

- **La création d'une commission toponymie**

En 2024, une commission toponymie a été installée, la volonté municipale étant de compenser l'invisibilité des femmes dans l'espace public, en nommant, ou renommant des équipements, des établissements ou encore des rues par des noms de femmes. Les travaux de la commission ont permis d'accélérer les dénominations : deux écoles, deux équipements sportifs, deux salles municipales, ont été concernés : Lydie Lescarmontier, Joséphine Baker, Colette Besson, Suzanne Langlen, Louise Michel, Elsa Triolet. Votations et inaugurations sont prétextes, quant à elles, à accélérer le processus d'appropriation par le plus grand nombre.

- **Le violentomètre dans l'espace public**

Le violentomètre est un outil d'auto-évaluation, avec 23 questions rapides à se poser, qui permettent de repérer les comportements violents et de mesurer si la relation de couple est saine ou au contraire, si elle est violente. Présenté sous forme de règle graduée, le violentomètre rappelle ce qui relève ou non des violences. Il indique

« AMELIORER LA SANTE DES FEMMES »

A l'échelle mondiale,
40 % des femmes vivent
dans un pays qui restreint
ou interdit leur droit à
l'IVG.

Le Monde

s'il s'agit d'une relation saine ou non. En 2024, après une campagne de sensibilisation sur les bus, cet outil pédagogique a été décliné, et ce de manière pérenne, sur tous les poteaux horaires du réseau Agglobus de la Ville le permettant, soit 67 poteaux, où il était possible de lire et de s'interroger sur sa situation et son couple.

- **Combattre tabous et précarité menstruelle**

Pensée en 2023, l'installation de distributeurs de protections hygiéniques (bio) gratuites dans certains bâtiments de la Ville (Hôtel de Ville, Médiathèque, Gymnase, ...) à l'attention des agentes et usagères est désormais effective. Les sites équipés ont fait l'objet d'une expérimentation qui devra permettre de développer cette action de santé publique dans les meilleures conditions pour 2025.

Soutien de la Ville à la lutte contre l'homophobie, toutes formes de discrimination liées au genre, à l'orientation sexuelle

Depuis sa constitution en 2022, la Ville accompagne le Centre LGBTQIA+ Berry dans la recherche de locaux, et soutenu financièrement le fonctionnement de l'association et l'organisation d'initiatives.

Le 22 juin 2023, par une motion adoptée à l'unanimité du Conseil municipal, visant à déclarer la Ville de Bourges "zone de liberté LGBTQIA+" dans le prolongement de l'initiative du Parlement européen qui avait adopté le 11 mars 2021 une résolution proclamant l'Union Européenne comme zone de liberté LGBTQI dans le cadre de sa lutte contre l'homophobie, considérant que l'égalité de traitement et la non-discrimination sont des droits fondamentaux, Bourges s'est ainsi engagé à promouvoir, partout sur son territoire, l'égalité des droits, et à lutter activement contre les discriminations fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle, y compris dans sa politique interne de ressources humaines.

En 2024, comme l'année précédente, la Ville de Bourges a apporté un soutien matériel et financier à l'organisation du Village des Fiertés au jardin des Prés Fichaux, au Festival Intersections, et la Marche de Fiertés du 22 juin, moment de solidarité, de visibilité et de fierté pour une communauté souvent marginalisée et victimes de discriminations et de violences. La Ville relaie systématiquement la communication des initiatives portées par le Centre LGBTQIA+ Berry.

« AMELIORER LA SANTE DES FEMMES »

A l'échelle mondiale,
40 % des femmes vivent
dans un pays qui restreint
ou interdit leur droit à
l'IVG.

Le Monde

Développer une politique de Santé-Prévention

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le centre de soins infirmiers de la Ville a été transformé en Centre municipal polyvalent de santé (CMS). Il assure des activités de soins et participe à des actions de santé publique conformément à son projet de santé validé par l'ARS en décembre 2022 et qui s'articule autour de deux axes : la santé des femmes et l'accompagnement du vieillissement de la population. Le contexte socio-économique influe sur l'accès aux soins, à la santé et au bien-être des femmes. De plus en plus nombreuses en situation de précarité ou de pauvreté, les femmes sont les premières à renoncer à se faire soigner. Dans ce contexte, la Ville de Bourges mène des actions en direction des Berruyères. A cet effet, une gynécologue et une généraliste ont été recrutées pour les accompagner, de la puberté à bien après la ménopause. Une sage-femme intervient chaque mois pour des séances de dépistage du cancer du col de l'utérus, frottis...

Depuis ce passage au statut de CMS, la direction Santé Prévention s'est appuyée sur le Contrat Local de Santé pour mener différentes actions d'information sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes, la santé sexuelle et la prévention des violences. Avec l'intervention régulière de la sage-femme pour sensibiliser notamment les jeunes (Mission locale, lycées, AFPA, EPIDE...).

En outre, dans un contexte financier toujours plus dégradé en 2024 pour les associations comme pour les collectivités, la Ville a réaffirmé son choix de continuer à soutenir financièrement, et ce au même niveau que les années précédentes, l'ensemble des associations qui œuvrent pour la santé des femmes et contre les violences sur son territoire.

« COMBATTRE LES VIOLENCES »

En 2023, en France :
- 93 féminicides
- 319 victimes de tentatives de féminicides,
- 773 femmes victimes de (tentatives de) suicides suite au harcèlement

Observatoire National des violences des femmes

> EN 2025

- **La prévention au cœur de l'action municipale**

Le futur bâtiment du centre municipal de santé désormais appelé « Centre Municipal de Santé et de Prévention », livré à l'automne 2025, a été pensé avec un espace dédié à la prévention et à la promotion de la santé, à disposition des acteurs experts de la Ville, et pouvant fonctionner de manière autonome par rapport au reste du bâtiment. Le renouvellement du Contrat Local Santé (CLS 2025-2028) sera réfléchi au cours du 1^{er} semestre 2025 en y associant les acteurs, habitantes et habitants, et avec la volonté d'une orientation affirmée autour de la santé des femmes. L'ouverture du Centre Municipal de Santé et de Prévention, son inauguration et son appropriation par l'ensemble des acteurs en santé et la signature du nouveau CLS concomitante sont les deux enjeux majeurs de cette année 2025.

- **La pérennisation de l'action municipale**

Il s'agira également de poursuivre et développer l'ensemble des actions précitées de formation et de sensibilisation tant en interne, que vers le grand public et les professionnel.les. Les formats (conférences, tables rondes, expositions...) et les thèmes (contraception, droit à l'avortement, prévention des violences, prostitution...) seront diversifiés au maximum pour toucher le plus grand nombre.

Les acteurs, experts en prévention, santé, lutte contre les violences et stéréotypes, continueront d'être soutenus tant sur le plan financier que sur les plans méthodologique ou organisationnel.

Il s'agira notamment de fédérer les associations entre elles afin de créer et renforcer les réseaux, élément invisible et pourtant essentiel au développement et à la pérennisation de l'action publique en matière de prévention, d'éducation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

« COMBATTRE LES VIOLENCES »

A Bourges :
60 partenaires
institutionnels et
associatifs



PARTENARIATS

avec les acteurs du territoire :

De nombreuses associations agissent au quotidien pour promouvoir les droits des femmes et des personnes LGBTQIA+, accompagner, prendre en charge les victimes de violences sexistes et sexuelles, et sensibiliser le plus grand nombre.

En 2025, la Ville de Bourges entend poursuivre son soutien au mouvement associatif expert qui intervient dans la lutte contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles dont les principaux acteurs sont :

EN MATIERE DE DROITS

Ordre des Avocats

Permanence à l'Hôtel de Ville les lundis – tous les 15 jours.

CIDFF (Centre d'Information des Droits des Femmes et des Familles)

Information juridique confidentielle, anonyme et gratuite en matière de droit de la famille et des violences intrafamiliales. Il apporte des conseils en matière d'insertion professionnelle pour les femmes de plus de 26 ans.

CDAD (Conseil Départemental d'Accès aux Droits)

Lieu d'information et d'écoute pour connaître ses droits et obligations et sur les moyens de faire valoir ses droits. Le CDAD permet également aux personnes disposant de ressources modestes de bénéficier d'un bon de consultation gratuit auprès d'un professionnel du droit en son cabinet.

Permanence sur des jours fixes à l'Hôtel de Ville et dans les mairies annexes.

Planning familial

Permanences et consultations, formations, animations extérieures... le Planning familial du Cher accueille sur rendez-vous et informe sur le droit à l'éducation à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, à l'égalité des droits entre les

« COMBATTRE LES VIOLENCES »

Un numéro d'appel :

3919

femmes et les hommes et combat toutes formes de violences et de discriminations.

ECOUTE ET ACCOMPAGNEMENT

Association Relais Enfance et Famille

Soutien psychologique aux personnes victimes de violences, aussi bien les adultes que les enfants.

SAVI 18 de l'association Le Relais

Service gratuit et confidentiel d'aide aux victimes pour soutenir ces personnes dans leurs démarches à travers un soutien juridique, un soutien social, un soutien psychologique et/ou un hébergement d'urgence.

116 006 : un numéro national d'aide aux victimes pour une écoute et un accès privilégié aux associations locales.

Correspondant social au sein du Commissariat à temps plein depuis 2020.

HEBERGEMENT D'URGENCE

SIAO 18 – Service Intégré d'Accueil et d'Orientation

L'hébergement d'urgence est porté par l'association Le Relais en passant par le 115 SAMU Social.

VIOLENCES INTRAFAMILIALES AVEC UN CONTEXTE D'ADDICTIONS

Addictions France (anciennement ANPAA 18)

Prévention pour les addictions et suivi des enfants témoins et de l'entourage.



DÉLÉGATIONS

Finances, Administration Générale, Ressources Humaines

**« POUR UNE
DEPENSE
PUBLIQUE
EQUITABLE »**

Clauses d'Insertion :

Les marchés publics
représentent plus de
26 % des dépenses
publiques totales en
France.

*Ministère de l'Economie et
des Finances*

> EN 2024

La direction des ressources humaines a poursuivi les efforts de prise en compte des enjeux de l'égalité professionnelle dont les éléments sont présentés dans le Rapport Social Unique.

En 2024, faute de décret d'application de la loi en cours, la municipalité a souhaité une réflexion autour d'une autorisation spéciale d'absence pour les agentes souffrant de symptômes douloureux et handicapants pendant leur cycle menstruel ou d'endométriose, sous réserve de la production d'un certificat médical annuel. En mars 2024, un ABC Flash a fait l'objet d'un témoignage d'une agente atteinte d'endométriose, afin de sensibiliser les personnels des 3 collectivités. La lutte contre la précarité menstruelle s'est concrétisée par l'installation de distributeurs de protections hygiéniques tant pour les agentes que pour le grand public. Les contraintes budgétaires n'ont cependant pas permis une mise en Œuvre en 2024.

La municipalité soutient une démarche continue d'amélioration des campagnes d'avancement de grade et évolution de carrières pour les agentes. La lutte contre la discrimination lors des recrutements fait l'objet d'efforts constants.

> EN 2025

La réflexion autour de l'approche intégrée pourra s'accélérer avec la définition d'indicateurs d'évaluation dans les directions pilotes, permettant de mesurer l'impact attendu des politiques publiques et de proposer, si nécessaire, des mesures correctives pour que les dispositifs agissent efficacement contre ces inégalités. Une démarche d'évaluation de la politique égalité femmes-hommes reste à construire, en lien avec celle menée plus largement par la collectivité sur ses politiques publiques. L'administration pourra valoriser l'application de la loi du 4 août 2014 avec la mise en place d'une clause d'insertion liée à l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics. La Ville continuera de déployer son dispositif contre la précarité menstruelle en équipant toujours plus ses établissements.



DÉLÉGATIONS **Transition Ecologique,** **Espaces Verts**

« **TRANSITION
ECOLOGIQUE
ET EGALITE :
DES VALEURS
COMMUNES** »

Egalité Femmes-
Hommes : 5^{ème}
objectifs de
développement
durable des
Nations Unies

ONU

> **EN 2024**

Les enjeux climatiques et de transition énergétique et écologique sont désormais au cœur des politiques publiques et les objectifs de développement durable adoptés par les Nations Unies fixent des cibles et des indicateurs sur « l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ». Les femmes sont les premières victimes du réchauffement climatique. La prise en compte des enjeux d'égalités femmes-hommes devient systématique dans la réflexion et les politiques menées par la Ville de Bourges autour de la transition écologique.

Les personnels des Espaces Verts ont été mobilisés et à pied d'œuvre dans le cadre de la concertation conduite avec les élèves et équipes pédagogiques des écoles élémentaires et maternelles concernées par la restauration de leurs cours de récréation. La réalisation de jeux et mobiliers extérieurs favorisant la mixité des usages contribue à dégenrer les cours, premier espace public pour les enfants.

> **EN 2025**

La fête de l'écologie pourra accueillir un stand dédié aux enjeux féministes et de santé des femmes. La question des effets des perturbateurs endocriniens sur la santé, et notamment, sur la santé des femmes pourrait y être traitée. Au-delà d'une sensibilisation grand public, et si la collectivité est déjà vigilante sur le sujet, une étude interne pourrait être conduite sur l'utilisation des produits d'entretien par les agent.es de la Ville (SNG), qui sont majoritairement des femmes, afin de prendre en compte la dimension du genre et les effets cumulatifs des expositions aux polluants du quotidien. Car au-delà du cadre professionnel, du fait de leurs conditions de vie, les femmes sont davantage exposées aux contaminants parce qu'une fois rentrées chez elles, elles consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques, notamment aux ménages, et sont donc plus exposées aux substances nocives contenues dans les produits ménagers. Enfin, 2025 verra la concrétisation de l'installation de vestiaires et douches pour les femmes dans les locaux de la Direction Espace Verts Propreté Urbaine. Une avancée qui pourra contribuer à faciliter l'intégration des femmes dans les équipes techniques. Un travail autour de l'écoféminisme sera réalisé autour d'un projet théâtral.



**« LA CULTURE :
UN LEVIER
PUISSANT POUR
PROMOUVOIR
L'ÉGALITÉ »**

Féminisation des
pratiques culturelles :
En 2024, l'intérêt des
femmes pour l'art est
supérieur à celui des
hommes dans 72 %
des cas

Ministère de la Culture

> EN 2024

Dans le cadre de la programmation du Bel Eté à Bourges, une attention est portée à une représentation égale des femmes et des hommes. Dans le cadre de « Bourges Capitale Européenne de la Culture 2028 », le livre projet a été co-écrit en lien étroit avec la politique égalité femmes-hommes portée par la Ville de Bourges et son attachement à lutter contre l'invisibilité des femmes, à valoriser la création artistique et les artistes féminines. En 2024, la programmation château d'art en partenariat avec L'ENSA a mis l'éco féminisme au centre de sa démarche. Les grands équipements culturels de la Ville sont tous dirigés par des femmes. Le 25 novembre a été l'occasion de mettre en valeur des artistes céramistes femmes de La Borne à travers une exposition dans le hall de la MCB.

Mobilisée autour des enjeux féministes et de lutte contre les violences faites aux femmes, l'équipe de la Médiathèque Leïla Slimani a organisé et accueilli plusieurs événements tous au long de l'année 2024, notamment à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

> EN 2025

Le Conservatoire de Musique, de danse et de théâtre de Bourges va s'engager dans une démarche de consultation de ses usagers et usagères (élèves et enseignant.es) pour nommer d'un nom de femme l'équipement. L'auditorium sera, quant à lui, inauguré à l'occasion de sa dénomination « Corinne Dadat ».

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, sera l'occasion de mettre en valeur des personnalités féminines remarquables : Leïla Slimani sera présente à la Médiathèque désormais éponyme. A cette occasion, le Conservatoire accueillera la cheffe d'orchestre, Claire Gibault fondatrice du Paris Mozart Orchestra ainsi que Cynthia Fleury, philosophe, pour une conférence autour de la figure de Vladimir Jankélévitch, philosophe, critique de musique, né à Bourges.

A la direction du patrimoine, comme à la Maison des musées, les équipes vont travailler autour de la thématique des traces laissées par les conflits et une attention particulière sera portée aux femmes.

Dès 2025 et dans le cadre de la préparation Bourges 2028, les associations seront sensibilisées à la question de la mise en valeur des travaux des artistes femmes.



**« EDUQUER POUR
PROMOUVOIR LE
RESPECT TOUT
AU LONG DE LA
VIE »**

Plus de la moitié (57 %) des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 47 % des jeunes hommes.

*Ministère de l'enseignement
et de la recherche*

> EN 2024

Dans le cadre du Plan Ecole visant la rénovation des bâtiments, la renaturation des cours d'école constitue un enjeu fort de développement durable et de remise en question des usages pour un juste partage des espaces, pour une appropriation de la cour inclusive, égalitaire et non genrée. La cour de récréation représente le premier espace public fréquenté par les enfants. Or les études montrent que 80% de l'espace central reste encore aujourd'hui occupé par des jeux de ballons pratiqués par les garçons, espace infranchissable par les filles, elles-mêmes reléguées en périphérie, dans des jeux « calmes ».

Repenser les pratiques dans une démarche de concertation avec les enfants usagers et les équipes éducatives est la méthode choisie par la Ville de Bourges pour aider à déconstruire ces rôles prédéfinis qui conditionnent, dès le plus jeune âge, la place des hommes et des femmes dans l'espace public. 2023/2024 fut la première année de mise en œuvre du dispositif municipal « bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons » dans les classes de CM1 des écoles Pijolins, Marcel Sembat, Barbès et Marcel Plaisant, avec le réseau Canopé et en partenariat avec la Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale (DSDEN). D'autre part, deux écoles ont été nommées après votation : Pijolins est donc devenue « Lydie Lescarmontier » tandis que Turly se nomme dorénavant « Joséphine Baker ».

> EN 2025

Le travail autour des cours d'écoles va se poursuivre avec les écoles concernées par le Plan de rénovation et de renaturation des cours. A cette occasion, la réfection des toilettes non genrées, neutres et mixtes, des écoles primaires Maryse Bastié et Pressavois s'appuiera sur la réflexion menée avec les équipes pédagogiques et les parents d'élèves, sur le respect de l'intimité des filles comme des garçons.

Le dispositif « bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité filles-garçons » reconduit pour 2025 fera l'objet d'un déploiement supplémentaire dans les classes de cycle 1 (CP) en partenariat avec la CPTS du pays

**« EDUQUER
POUR
PROMOUVOIR LE
RESPECT TOUT
AU LONG DE LA
VIE »**

80% de
l'espace
central des
cours de
récréation est
occupé par les
garçons

*Haut-
Commissariat à
l'Égalité et aux
territoires*

de Bourges.

Comme en 2024, la Ville encouragera les écoles qui n'ont pas de noms de personnes (noms de quartier) à travailler avec les élèves pour choisir un nom de femme inspirante. Femmes de pouvoir, de sciences, figures militantes ou littéraires, doctoresses, artistes, sportives ou aventurières. Des femmes célèbres, oubliées, ou méconnues et qui ont, chacune à leur façon, marqué leur époque. Cette démarche s'inscrit dans la volonté municipale de compenser l'invisibilité des femmes dans l'espace public. A cet effet, la Commission toponymie poursuivra ses travaux et la mise à jour de la liste de noms à proposer aux écoles.



DÉLÉGATIONS **Urbanisme, Travaux**

« POUR UN URBANISME INCLUSIF »

95% des usagers des skates-parcs sont des jeunes hommes valides.

Haut-Commissariat à l'Égalité et aux Territoires

> EN 2024

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent et les amènent à avoir un usage différent de la Ville, de ses espaces et lieux publics. Ces enjeux sont de plus en plus pris en compte dans les projets. C'est le cas, comme nous l'avons cité précédemment, du plan de rénovation des écoles et des cours de récréation. L'enjeu est de faire une Ville respectueuse de ses habitant.es, une Ville qui, dans ses choix urbains, favorise davantage la mixité dans l'espace public, tienne mieux compte des attentes des femmes, pour devenir plus égalitaire, plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous. De ce point de vue, la Place Cujas inaugurée en décembre est représentative de cette démarche intégrée. Cette délégation s'est attachée à travailler sur l'inclusion en générale et celle des femmes en particulier. L'accessibilité, le mobilier urbain, ou encore l'implantation de toilettes publics sont désormais pensés avec ces critères. Ainsi en 2024, la ville s'est-elle dotée de toilettes aux abords du Skate-Park Arthur Noyer et de box de toilettes sur remorques pour une utilisation sur toutes ses manifestations extérieures. En effet l'absence de toilettes peut être un frein pour les filles, notamment pendant la période des règles pour l'accès à tous ces équipements et espaces publics. Il a donc été décidé de répondre à ce manque. En France, en moyenne 6% des rues portent des noms de femmes. Bourges ne fait pas exception à cette réalité. C'est pourquoi la Ville de Bourges a pour objectif de rendre visible les femmes dans l'espace public, et a mis en place une Commission toponymie chargée d'établir une liste de noms de femmes, de lieux et d'espaces publics pouvant être nommés, ou renommés. La direction urbanisme participe aux travaux de la commission.

> EN 2025

Des actions de sensibilisation auprès des agents et agentes pourront être mises en œuvre pour une meilleure prise en compte des enjeux liés au genre dans l'aménagement des espaces et équipements publics. L'implantation de tables à langer dans les toilettes publiques seront à l'étude.



DÉLÉGATIONS **Action Sociale, Handicap, Intergénérationnel**

**« L'ÉGALITÉ
POUR TOUTES ET
TOUS À TOUS LES
ÂGES DE LA VIE »**

Les femmes
représentent 42 % des
salariés du privé mais
seulement 3 % des
plus hauts salaires

INSEE

> EN 2024

Pour la seconde année l'organisation du forum « Dépassons nos clichés » à l'occasion de la semaine de lutte contre les discriminations en partenariat avec le collectif associatif du quartier du Val d'Auron, la Ville de Bourges et le CCAS a constitué un temps fort de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes.

Le CCAS participe à la démarche engagée par la Ville de Bourges à renommer ses équipements publics par des noms de femmes inspirantes. Les deux centres sociaux ont donc été renommés en 2024. L'un du nom de Rosa Parks, et l'autre de Ghada Hatem.

Parce que la monoparentalité rime souvent avec précarité et que les femmes représentent 85% des cheffes de familles, et 70% des travailleurs pauvres en France, le CCAS a choisi de développer ses actions de soutien à la parentalité en renforçant ses équipes. L'enveloppe dédiée au fonds social de la Commission sociale a par ailleurs été réévaluée à la hausse en cours d'année.

Côté Intergénérationnel, l'année 2024 a été marquée par le déploiement de l'exposition « Migrer au féminin » initiée en décembre 2023 et visant à valoriser les parcours de réussite de femmes migrantes à Bourges, à l'initiative de l'association Mémoires Plurielles et l'Université de Tours. Onze portraits de femmes Berruyères, de différentes générations, migrantes, ou descendantes de migrantes, ont témoigné lors d'ateliers d'écriture. En 2024, ces ateliers ont été ouverts à trois autres femmes et l'exposition a tourné dans différents lieux de la ville.

A l'occasion du 25 novembre, le centre social Rosa Parks s'est associé à la programmation d'événements, en partenariat avec le Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF), le Relais 18 et la Direction Santé-Prévention. Plusieurs temps ont été proposés :

- Informations et convivialité devant le violentomètre des marches de la bibliothèque du Val d'Auron ;
- Atelier « Time's Up » sur les stéréotypes femmes/hommes ;
- Sensibilisation sur les stéréotypes filles/garçons (6-11 ans).

**« L'ÉGALITÉ
POUR TOUTES ET
TOUS À TOUS LES
ÂGES DE LA VIE »**

33 % des femmes
isolées vivent en
communale rurale,
contre 18 % des
hommes isolés.

Solidaaries-santé.gouv.fr

> EN 2025

Le forum de lutte contre les discriminations sera reconduit. En 2025, le CCAS poursuit sa démarche de valorisation des femmes dans l'espace public. Les données de l'Analyse des Besoins Sociaux publiée en fin d'année 2023 permettront de mieux cibler les besoins d'accompagnement social, par quartier, catégorie d'âge, et situation socio-professionnelle. Selon l'enquête réalisée par COMPASS, dans 39% des familles monoparentales le parent est sans emploi. 24% des enfants de moins de 3 ans vivent en famille monoparentale. Sachant que 85% des cheffes de familles monoparentales sont des femmes, l'enjeu du mode de garde est essentiel pour le maintien ou l'accès à l'emploi et à la formation. Le CCAS prend en compte ces données pour les attributions des places en crèche.

Concernant les seniors et la lutte contre l'isolement qui touche tout particulièrement les femmes, un courrier de recensement des + de 75 ans va être envoyé à plus de 8000 exemplaires pour constituer un fichier fiable et remis à jour. La récupération de ces données, vont permettre d'identifier plus facilement ces femmes isolées âgées.

Concernant le Handicap, depuis 2013 le nombre d'allocataires de l'allocation adulte handicapé AAH a augmenté de 33% et représente 6% des ménages en 2021 en France. Plus exposées aux discriminations, notamment au travail, et aux risques de violences sexistes et sexuelles, les femmes en situation de handicap restent souvent en marge des dispositifs d'accompagnement et de prévention des violences sexistes et sexuelles, les acteurs du handicap étant eux-mêmes pas, ou peu, formés. Encourager les associations soutenues par la Ville, et le CCAS, à mieux sensibiliser aux risques de discriminations et de violences sexistes et sexuelles auxquelles sont plus exposées les femmes en situation de handicap constitue l'un des axes de travail en 2025. Les acteurs du champ du handicap devront donc être sensibilisés.



« LE SPORT UN UNIVERS QUI RESTE A CONQUERIR PAR ET POUR LES FEMMES »

JO Paris 2024 : 1^{er} jeux
paritaires de l'Histoire.
71% des personnes ont
suivies autant le sport
féminin que masculin.

Lessportives.fr

> EN 2024

L'année 2024, consécration du sport pour toutes et tous à travers les jeux olympiques, a permis à Bourges de valoriser la pratique féminine tout au long de l'année. D'autre part la délégation des sports a contribué à la politique de visibilité des femmes dans l'espace public en inaugurant deux équipements :

Le pumptrack Colette Besson et les cours de tennis Suzanne Langlen.

Les critères « égalité femmes-hommes » intégrés au règlement d'attributions des subventions aux associations sportives ont permis à de nombreux clubs de mener des actions de prévention aux violences sexistes et sexuelles, de faire progresser le nombre de femmes dans les instances dirigeantes, et le nombre de femmes/filles licenciées.

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Pratiquantes féminines	5 125	5 375	5 570
Ratio Femmes au bureau	23,1	24,7	27,56
Actions de lutte contre les violences	17 pour 15 asso	37 pour 32 asso	40 pour 35 asso
Nb d'adhérents des associations subventionnées	15 938	16 254	16 475
Nombre total de points de bonification		1978,68	1942,92

Ce premier pas vers l'éga-conditionnalité des aides aux associations, système de bonification, est à soutenir et à développer dans d'autres délégations.

> EN 2025

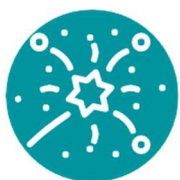
**« LE SPORT UN
UNIVERS QUI
RESTE A
CONQUERIR
PAR ET POUR LES
FEMMES »**

*Le sport moderne,
nouvel espace social
depuis le XXème
siècle, s'est doté, sous
l'égide des hommes, de
règles, valeurs et
institutions autonomes.
Les femmes ont dû
négocier et parfois
même forcer leur
intégration dans cet
espace.*

*Bibliothèque Nationale de
France BnF*

La Ville de Bourges va poursuivre sa campagne de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles à destination des agents et agentes des services Sport et animation en alternant les sujets (sexisme ordinaire, histoire des femmes dans la pratique sportive...). Ces actions resteront ouvertes aux bénévoles et salarié.es des clubs sportifs.

De nouvelles compétitions vont s'ouvrir aux femmes : Le Paris Gien/Bourges, le grand tournoi de Volley autour du lac d'Auron... Deux actions de mise en valeur des footballeuses et des rugbywomen (« les lionnes du Cher ») auront lieu dans le courant de l'année. L'affichage du 3919 sera systématisé dans les équipements sportifs municipaux. Les dénominations des équipements sportifs devront être accentuées avec notamment les inaugurations du gymnase Marie-George Buffet et du stade Marinette Pichon. Un travail particulier sur les city stades devra être engagé (enlever le bleu/ Les nommer de nom féminin/ envisager des créneaux horaires dédiés aux filles, encadrés par le service jeunesse...).



DÉLÉGATIONS **Communication** **tourisme, relations internationales**

« COMMUNIQUER UN ENJEU AU CŒUR DE L'ÉGALITÉ »

Communication : 70 %
des affiches publicitaires
représentant des
femmes les montrent en
partie dénudées et sans
visage.

Etude AdReaction

Relations
internationales : un
tiers des pays n'ont
connu aucun progrès en
matière d'égalité depuis
2015. La situation des
femmes c'est même
dégradé dans 18 pays.

Amnesty international

> EN 2024

Depuis 2021, la Direction Communication a été attentive à respecter l'écriture égalitaire dans ses publications et veille à une représentation égale des femmes et des hommes dans les visuels. Ainsi, l'équilibre paritaire des portraits en dernière page de couverture des Nouvelles de Bourges a-t-il été respecté. Cette attention s'est également portée sur les doubles témoignages où la parité a été recherchée et priorisée.

La direction de la communication assure annuellement la campagne d'affichage du 8 mars concourant à la visibilité des femmes dans l'espace public.

> EN 2025

En s'appuyant sur l'expérimentation de la Région Centre-Val de Loire, la communication non genrée et le langage égalitaire sera l'axe phare pour l'année 2025. En communication interne, il conviendra, entre autre, de veiller à la féminisation des fonctions des agents et agentes de la collectivité. A cet effet une action de sensibilisation aux enjeux de l'égalité à destination de l'ensemble de la direction communication sera mise en place. Concernant le tourisme et les relations internationales un parcours de découverte de la Ville à travers ses femmes remarquables pourrait être créé. De même une exposition de portraits de femmes ayant la double nationalité des 27 pays européens pourrait voir le jour dans le cadre du « joli mois de l'Europe » ou avec des villes jumelées. Des pistes sont à creuser en lien avec « la clause pour l'européenne la plus favorisée » initiée par Gisèle Halimi.

En lien avec le CIDFF18, les fédérations régionale et nationale CIDFF, et la Région Centre-Val de Loire, il est envisagé d'organiser les prochaines Assises des CIDFF qui auront lieu en 2028 et d'accueillir à Bourges des associations européennes féministes.



« COMMERCE, DES ESPACES SECURES FAVORABLES A LA FREQUENTATION »

Parmi les 701 900
entreprises artisanales
en France, 27 % sont
dirigées par des
femmes.

INSEE

> EN 2024

Les femmes et les hommes ne pratiquent pas de la même manière les rues, les cafés, les espaces culturels et sportifs, dont l'usage répond à des « codes sexués ». Le poids des stéréotypes de genre intégrés dès le plus jeune âge, l'ampleur du sexisme, peuvent influencer les comportements. Le travail conduit autour du harcèlement de rue, et l'élaboration du Guide pratique, a conduit la Ville à s'interroger sur les moyens d'agir en prévention dans les lieux festifs, lieux de rassemblement (établissements, Foires Jacques Cœur, Printemps de Bourges, Animations Good Berry, Faut que ça Bourges, fans zone pour les retransmissions d'événements sportifs, ...), à l'instar de ce qui est fait par Le Printemps de Bourges. L'idée est d'encourager les initiatives visant à travailler en amont comme durant les festivités sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Créer une culture de l'entraide et de la co-veillance contre toute forme d'agression sexiste et sexuelle, contre les situations irrespectueuses envers les femmes et les personnes LGBTQIA+. Comme c'est le cas avec l'initiative « Demandez un cocktail Angela ». Ce simple mot « code » permet aux femmes qui se sentent en insécurité d'obtenir de l'aide dans les bars qui auraient adhéré à cette opération. Il s'agit surtout d'affirmer que dans les lieux festifs comme ailleurs, tout n'est pas permis. L'alcool et la drogue n'atténuent pas la gravité des agressions sexistes et sexuelles et ne les justifient pas davantage. C'est dans ce contexte que le guide pratique contre le harcèlement a été conçu et déployé.

> EN 2025

Une vigilance particulière sera inscrite dans le cahier des charges des prestataires responsables de l'organisation d'événements afin qu'ils soient attentifs à tout comportement à dénoncer. Élément qui sera désormais indiqué dans le courrier d'accompagnement des arrêtés municipaux lors de l'attribution des licences de débits de boissons, des licences de taxis, droit des terrasses, de buvettes et demande d'autorisation ponctuelle. Le guide pratique contre le harcèlement de rue sera décliné en flyers et affiches et diffusé aux professionnels (bons réflexes, numéros utiles, rappel de la loi, ...). A l'occasion de cette diffusion, une action de présentation du guide pratique et de sensibilisation sera proposée aux professionnels.



DÉLÉGATIONS Patrimoine/Mémoire

**« PATRIMOINE, LA
MEMOIRE DU BIEN
COMMUN OU LES
FEMMES SONT
PARTICULIEREMENT
IGNOREES »**

En France, à la cité de l'architecture et du patrimoine, seulement 5 fonds concernent des femmes parmi les presque 400 archives du XXe siècle.

Ministère de la Culture

> EN 2024

Les femmes ont été présentes autour du thème musical présenté par les musées. Un travail a été amorcé avec le village de céramistes de La Borne pour une mise en valeur des femmes dans une exposition et dans un projet de publication, bien que le manque de données ne facilite pas les recherches, ce qui conduit à privilégier la mise en lumière de contemporaines.

Concernant le service patrimoine un travail sur le regard porté par des hommes artistes sur les femmes a été mené, et le roman sur Marie Talbot, grande céramiste, figure inspirante de La Borne édité.

La délégation Mémoire est pleinement investie et partie prenante de la création de la Commission toponymie. A ce titre, l' élu en charge de la Mémoire, participe à la mise à jour, alimente la liste de noms de femmes à proposer pour nommer des rues, espaces et équipements publics. Il veille à valoriser des femmes originaires de Bourges, ou qui au cours de leur vie, ont eu un lien avec la ville. En 2024, ce travail a notamment donné lieu à la dénomination d'une rue « Missak et Mélinée Manouchian ».

> EN 2025

Le Service Patrimoine va maintenir sa vigilance à la parité dans le choix des œuvres et sera attentif à mettre davantage en avant le féminin dans la communication des expositions. Une préparation de rétrospective visible en 2026 autour de la figure de George Sand est à l'étude et ses engagements féministes seront particulièrement documentés. Pour faire suite aux festivités des 80 ans de la Libération de Bourges, qui se sont tenues en septembre 2024 un travail de recueil de la mémoire est en cours. Cette action appelée « En quête de mémoire » fera l'objet d'une valorisation artistique et la Ville sera attentive à une juste valorisation des femmes, souvent invisibilisées par leurs époux, eux-mêmes engagés dans la Résistance. De manière générale, la Ville veille à porter une attention particulière aux épouses et veuves des anciens combattants auxquels elle rend hommage. A l'occasion de la campagne d'affichage du 8 mars, des résistantes seront mises à l'honneur, en particulier des Berruyères. Ainsi, Madeleine Ferdonnet, Adélaïde de Hautdeval, Ginette Virmon-Sochet, Jeanne Boiteau, Madeleine Riffault et Lucie Aubrac ont été choisies.



DÉLÉGATION **Sécurité**

« COMBATTRE LES VIOLENCES AU QUOTIDIEN »

Au 6/12/2024, on
dénombrait 128
féminicides depuis le
début de l'année.

Noustoutes.fr

> EN 2024

Dans le cadre du CLSPD, Contrat Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance, la Police municipale participe à la cellule opérationnelle créée par la Ville de Bourges pour traiter des situations les plus complexes de violences conjugales et intrafamiliales VIF. Cette cellule rassemble chaque mois, l'ensemble des partenaires de police, de la justice et acteurs institutionnels et associatifs du réseau VIF dont la Police municipale constitue un maillon essentiel.

Le harcèlement des femmes dans la rue, les lieux et espaces publics, et son acceptation tacite réduisent le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public et les transports en commun. En 2024, afin de prévenir et de sensibiliser sur le harcèlement de rue, la Ville de Bourges a élaboré un Guide pratique contre le harcèlement de rue à destination des victimes et témoins. La Police Municipale a été associée à son élaboration. Premiers agents et agentes à avoir été sensibilisés aux enjeux de l'égalité et plus particulièrement sur leurs effets sur les violences faites aux femmes, la Police Municipale continue son effort de formation, et ce dès l'intégration des nouveaux agents et agentes. En outre, elle s'est attachée à poursuivre la féminisation de ses équipes, pour une plus grande mixité.

> EN 2025

Face à l'augmentation des interventions de la Police Municipale pour des situations de violences conjugales et intrafamiliales, il est prévu d'organiser de manière systématique, dans le cadre de la formation initiale des agents et agentes, un stage avec le SAVI, Service d'Aides aux Victimes, et à cet effet, de conventionner avec Le Relais 18 qui dispose de l'agrément France Victimes et du numéro d'appel Violences Femmes 3919 (anonyme et gratuit). La formation des agents et agentes sur les mécanismes de l'emprise, la prévention des violences sexistes et sexuelles, les différentes formes de harcèlement de rue, ce que prévoit la loi, et quels sont les acteurs associatifs et institutionnels

« COMBATTRE LES VIOLENCES AU QUOTIDIEN »

En 2023, un enfant meurt tous les 5 jours, tué par un de ses parents.

Le Monde

Selon une étude américaine, « de manière générale, les pères tuent les enfants dans la continuation des violences qu'ils exercent, les mères, elles, tuent dans la continuation des violences qu'elles subissent. »

Arte doc

de la Ville qui accompagnent les victimes, reste un enjeu pour 2025. La poursuite des tendances d'évolution importante des violences conjugales, intrafamiliales et agressions sexuelles, selon l'activité policière du commissariat de Bourges, la charge de travail croissante pour l'accompagnement des victimes majeures et mineures, le manque de moyens humains dans les structures expertes, associatives et institutionnelles, a conduit les partenaires, membres du Comité Technique du réseau Violences du Plan Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (PLSPD) a proposé, pour 2025 : la poursuite des actions pour une meilleure information, communication et sensibilisation du réseau Violences à destination du grand public, le développement des modules de formation « Enfance en danger » à destination des agents et agentes municipaux et du CCAS accueillant un très jeune public, l'organisation d'initiative de sensibilisation auprès des professionnel.les de la santé, et la mise en place d'une coordination partenariale pour mieux prévenir et lutter contre la prostitution et notamment à destination des mineur.es.

La Ville de Bourges en coordination du réseau Violences Intrafamiliales, avec l'Etat, poursuit l'organisation et le suivi mensuel de la Cellule de Suivi Opérationnelle spécifique aux violences intrafamiliales qui se réunit chaque mois à l'Hôtel de Ville. Cette cellule rassemble l'ensemble des structures pour échanger sur des situations complexes bloquées, des signalements, suspicion de prostitution, de violences conjugales et intrafamiliales.

En 2025, la Ville poursuivra l'initiative, la coordination et le soutien aux actions menées par et/ou avec les partenaires membres du réseau VIF. Elle maintiendra le même niveau de subventions aux structures, notamment pour le financement du poste de l'intervenante sociale du Commissariat de Bourges (salariée du service d'aide aux victimes SAVI) et pour le fonctionnement du Pavillon des victimes qui accueille l'Unité d'accueil pédiatrique et la salle d'audition Mélanie (spécifique aux mineurs).



DÉLÉGATIONS Coéducation/Citoyenneté

« CITOYENNES ET CITOYENS EN DEVENIR TOUS RESPONSABLES TOUS RESPECTUEUX »

La citoyenneté politique héritage direct de la révolution française est aujourd'hui plurielle, politique, sociale, économique et culturelle. De ce point de vue, les femmes n'y ont toujours pas pleinement accès

Réseau Canopé

> EN 2024

Le pôle citoyenneté s'est emparé des enjeux liés à l'égalité femmes-hommes dès sa création. Cela c'est notamment traduit par l'obligation de parité inscrite dans la constitution de l'assemblée citoyenne comme dans les conseils de quartiers. Dans les groupes de travail, où la parité est systématique, une attention particulière est donnée pour des temps de parole égaux.

Concernant « les ruches » qui reposent sur l'engagement citoyen les femmes sont bien représentées mais cela concerne surtout des profils ayant effectués des études supérieures. Elles sont par ailleurs, très attentives à la manière dont est prise en compte leur parole. Elles ont largement contribué à la réflexion sur la piétonisation.

D'autre part, la Ville s'est associée, dans le cadre du dispositif « Educap City », à l'édition 2024 des « CAP rallyes » avec le Rotary-Club qui a rassemblé 300 collégiennes et collégiens sur un parcours dans toute la ville, permettant la rencontre auprès d'une vingtaine d'associations et de partenaires institutionnels. Ainsi différents services, dont la Direction Santé Prévention, mission Egalité Femmes-Hommes ont été mis à contribution pour accueillir et renseigner les jeunes.

La délégation co-éducation, quant à elle, porte depuis 2022 le dispositif « cité éducative » sur le quartier prioritaire du nord de la ville. Dans ce cadre des actions d'éducation au respect, dédiées aux enfants et adolescents et adolescentes peuvent être financées.

> EN 2025

Le Pôle Citoyenneté va continuer de travailler à la valorisation de la parité dans les instances participatives. L'année 2025 permettra d'intégrer de manière plus systématique les enjeux liés au genre et à l'impact de l'égalité femmes-hommes sur les sujets traités dans les instances et groupes de travail. Il est prévu la reconduction du Rallye Educap city.



DÉLÉGATIONS **Vie Associative, Jeunesse, Politique de la Ville**

**« VIE
ASSOCIATIVE,
UNE
PARTICIPATION
ACCRUE DES
FEMMES A LA VIE
DE LA CITE.
JEUNESSE,
PORTER LES
VALEURS
D'EGALITE POUR
LES GENERATIONS
FUTURES »**

40 % de femmes sont
adhérentes à au moins
une association en
France, contre 50 %
des hommes.

*Source Ministère des Sports
et de la Jeunesse*

> EN 2024

Porter une politique publique volontariste en faveur de l'égalité femmes-hommes implique de s'assurer que les actions soutenues par la Ville de Bourges sont bénéfiques aux hommes comme aux femmes de la manière la plus égalitaire possible. Cela suppose de questionner les aides financières versées aux partenaires associatifs, acteurs de la Ville, de les encourager à s'engager davantage sur le sujet. Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes préconise depuis 2016 la mise en place de l'éga-conditionnalité. Cette démarche consiste à intégrer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'attribution des fonds publics ou les autorisations administratives. L'éga-conditionnalité peut prendre différentes formes et être mise en œuvre de manière progressive. C'est le choix fait par la Ville de Bourges depuis 2022 dans le cadre de sa politique sportive avec la mise en place d'un système de bonification des aides versées aux clubs et associations sportives. Un système qui s'appuie sur des critères tels que, la formation des bénévoles et encadrants à la prévention des violences sexistes et sexuelles, ou la représentation paritaire dans les instances encadrantes et dirigeantes. C'est aussi ce qui a guidé le choix assumé de ne pas soutenir l'organisation de concours de beauté qui véhiculent une image stéréotypée, et parfois dégradante, des femmes. Concernant la jeunesse, en 2024 l'audit orchestré par le cabinet « jeudevie » a permis d'intégrer les questions d'égalité et de genre dans la réflexion de la future politique jeunesse, la direction santé, égalité femmes-hommes ayant été associée. Le « Bureau Information Jeunesse » a été formé aux problématiques de cyber harcèlement et l'ensemble des animateurs et animatrices enfance/jeunesse ont également été sensibilisés.

**« VIE
ASSOCIATIVE,
UNE
PARTICIPATION
ACCRUE DES
FEMMES A LA VIE
DE LA CITE.
JEUNESSE,
PORTER LES
VALEURS
D'EGALITE POUR
LES GENERATIONS
FUTURES »**

Une large majorité des adolescents se considèrent en bonne santé dans les pays occidentaux, cependant bons nombres d'entre eux souffrent de maux de tête, de dos, d'estomac, de nervosité, de fatigue et se sentent seuls et déprimés. Les filles sont particulièrement impactées

Organisation Mondiale de la Santé

> EN 2025

Suite à l'audit mené, la politique jeunesse devrait engager de nouvelles trajectoires pour mieux répondre aux besoins des jeunes et aux enjeux de transformation de la société, dont l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce sujet fait partie des questions que se posent les jeunes aujourd'hui. C'est pourquoi, la sensibilisation et la formation proposée aux animateurs et animatrices jeunesse de la Ville sera renforcée. L'enjeu prioritaire est de participer à la diffusion d'une culture commune de l'égalité, du respect de l'autre, et à favoriser la mixité, notamment des actions proposées aux jeunes utilisateurs et utilisatrices des services et structures de la Ville.

Grands et grandes utilisateurs et utilisatrices des réseaux sociaux, les jeunes sont les plus confronté.es aux violences en ligne. Selon une étude réalisée en 2021 par E. France, 20% des 6/18 ans ont déjà été confrontés à une situation de cyberharcèlement. La formation des agents et agentes du BIJ en 2025, permettra de poursuivre les actions visant à mieux les informer, à mieux agir en prévention, notamment en s'appuyant sur la diffusion de l'outil Cyber-Repère qui invite les jeunes à identifier ce qui est sain ou intolérable dans les cybercomportements auxquels ils et elles sont exposé.es. A cet effet, le partenariat avec le réseau des Promeneurs du Net, l'Apleat Acep et la Caf pourrait être renforcé.

A partir du modèle d'éga-conditionnalité pratiqué dans la politique sportive, des indicateurs « égalité », notamment des indicateurs sexués, pourront compléter les demandes de subvention. Cette démarche pourrait s'inscrire dans le cadre du travail en cours visant à harmoniser les pratiques dans la gestion des subventions aux associations, et permettra de poser un diagnostic pour mieux mesurer les évolutions possibles (parité dans les instances encadrantes et dirigeantes, sensibilisation des bénévoles et salarié.es à la prévention des violences sexistes et sexuelles, mixité des pratiques...).



DÉLÉGATION Education à l'Environnement

« EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT : IMPLIQUER LES HOMMES »

Les femmes vivant seules consacrent 11 % de leurs dépenses alimentaires de légumes contre 8 % pour les hommes seuls.

Source INSEE

> EN 2024

A partir du constat d'un public adulte principalement féminin (mère, grand-mère, assistantes maternelles, ...), le Muséum d'Histoire Naturelle a réfléchi à mener des actions qui encouragent les hommes, et notamment, les pères à fréquenter l'équipement. Pari réussi avec les ateliers jeunes enfants « *Si le Muséum m'était conté* ».

Dans l'ensemble de sa programmation d'expositions et de conférences, le Muséum veille à une représentation égalitaire femmes-hommes. L'exposition Sols Majeurs proposée par un homme et une femme illustre cette vigilance. Dans le même esprit, la valorisation de femmes chercheuses, scientifiques est une priorité. Les projets avec la directrice de recherche au CNRS Claude Grison, l'artiste Sandrine Salzard, la biologiste Christine Rollard, la conférencière Perrine Gruyer, ont permis de valoriser des femmes dans des secteurs où elles demeurent minoritaires. De même, avec Lydie Lescarmentier, glaciologue, guide polaire, conférencière, et marraine de la candidature BCEC 2028. Par ailleurs, l'école des Pijolins porte désormais son nom. Démarche qui permet également la mise en avant des nouvelles générations inspirantes pour les filles, qui restent trop peu nombreuses à s'orienter vers les filières scientifiques. Après une votation citoyenne proposant deux noms de grandes figures scientifiques féminines l'Amphithéâtre du Muséum est désormais nommé « Françoise Héritier » une inauguration aura lieu début 2025.

> EN 2025

L'année 2025 permettra d'augmenter la visibilité de femmes scientifiques dont les parcours et les activités peuvent être inspirantes pour les filles. Certaines pourraient participer au dispositif « Les bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons » qui prévoit l'organisation de rencontres entre les élèves et des femmes « expertes » dans des domaines majoritairement masculins. Les enjeux liés à l'écoféminisme seront davantage intégrés aux projets du Muséum. Une exposition sur « l'horloge biologique » abordera la question des cycles masculins comme féminins.



« LA MOBILITE, UN ENJEU D'INDEPENDANCE POUR LES FEMMES »

Les femmes qui travaillent utilisent moins souvent un véhicule individuel motorisé que les hommes. En effet, même si la voiture reste très largement le mode de transport le plus répandu quel que soit le genre, elle est utilisée par 77 % des femmes, contre 80 % des hommes.

Source INSEE

> EN 2024

La mise en œuvre de la gratuité des transports est une mesure écologique et sociale qui bénéficie à tous les Berruyers et Berruyères mais en particuliers aux femmes, mères et souvent cheffes de famille monoparentales, sans solution de transport. Dans le cadre de l'élaboration du guide pratique contre le harcèlement de rue, un travail partenarial a été engagé entre la Ville et Agglo-Bus pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans les transports urbains. D'autre part une campagne « violentomètre 3919 » a été effectuée sur les bus en mars 2024, et des violentomètres affichées aux arrêts des bus sur les poteaux horaires de la commune.

Les formations DEFI des nouveaux conducteurs et conductrices financées par la Région-Centre Val de Loire incluent désormais un module sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

> EN 2025

Dans le cadre du partenariat engagé en 2024, la Ville de Bourges a sollicité Agglo-Bus pour consolider ces actions communes en 2025. D'abord, par la diffusion du guide contre le harcèlement de rue auprès des conducteurs et conductrices, conjointement à un affichage à l'intérieur des bus. Ce guide a pour objectif de rappeler la définition du harcèlement de rue et son caractère passible de sanctions. Il indique la conduite à tenir en tant que témoin ou victime et les coordonnées utiles. Ensuite par la reconduction de la campagne de communication « Ensemble, luttons contre les violences faites aux femmes » qui se déroulera dans le courant du printemps. Comme l'année précédente, il s'agira d'encourager toute personne témoin ou victime à appeler le numéro d'aide 3919, anonyme et gratuit, disponible 24h/24 et 7j/7, et les numéros d'urgence 17 et par sms 114. Enfin une campagne de communication rappellera la présence de la vidéo surveillance dans les bus. Dernière action envisagée : Dans le cadre du Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration des cours d'apprentissage du vélo pourraient être organisés à destination des femmes migrantes. Cette pratique leur permettant d'acquérir de l'autonomie mais aussi de la confiance en soi.



« L'UNIVERS DU NUMERIQUE : SI PEU FEMININ »

A l'image de tous les grands réseaux sociaux, sur Instragram, 68 % des contenus propagent des stéréotypes de genre, 27 % contiennent des propos à caractère sexuel.

Source, Haut Conseil à l'Egalité

> EN 2024

S'agissant du Numérique. La haine misogyne en ligne, le cybersexisme, sont au cœur des violences sexistes et sexuelles, et visent en premier lieu les femmes, majoritairement les filles et les personnes LGBTQIA+. Le rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes sur l'état des lieux du sexisme en France pointe le numérique comme outil de diffusion de masse de la culture sexiste, cause majeure de sa propagation. Des informations de prévention sur les comportements ou actes problématiques pourront régulièrement être diffusées via la Newsletter interne.

Les femmes ne représentent que 29% des employés dans les filières du numérique. Cette faible représentation influence la création des contenus, participe à leur invisibilité et à la diffusion des stéréotypes sexistes, et misogynes.

> EN 2025

Dans le cadre du dispositif « Les bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons », des agentes de la direction des usages numériques et systèmes d'information pourraient intervenir dans les classes de CM1 lors de l'atelier « Femmes expertes » pour témoigner de leur parcours scolaire et professionnel, et raconter leurs métiers. De même, la Ville pourra mener des actions visant à valoriser les conseillers numériques du CCAS et de la Ville qui reçoivent 80% de femmes dans leurs ateliers en prévoyant des temps de sensibilisations aux enjeux de l'égalité à ces agents.

A l'image des actions contre le harcèlement de rue menées en 2023, il conviendrait de prévoir des actions de sensibilisation au cyberharcèlement et cybersexisme.

Enfin, relayer le Cyber Repère, outil de sensibilisation au cyberharcèlement, au même titre que le violentomètre, est une piste à exploiter.

I- PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE 2021/2023

Contexte :

L'égal accès de tous à l'emploi public est un principe républicain rappelé dans la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et dans celle de 1984 relative aux droits et obligations des fonctionnaires et maintenant codifié dans le CGFP. Pourtant, quarante ans plus tard, les disparités persistent entre les femmes et les hommes. Certains comportements et stéréotypes, fruits d'un héritage culturel encore bien présent, continuent d'influer les choix personnels et professionnels de chacune et de chacun et creusent les écarts notamment en matière de recrutement, d'équité salariale et de déroulement de carrière. Or au-delà d'une obligation légale, l'égalité entre les femmes et les hommes participe à l'équilibre et à la vitalité de la démocratie.

C'est pour cette raison que le législateur a renforcé les obligations réglementaires des collectivités et de leurs groupements en leur imposant la mise place de différents outils :

- Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes instauré par la loi du 12 mars 2012 qui concerne la collectivité en tant qu'employeur. Depuis la loi du 6 août 2019, ce rapport est désormais intégré dans le rapport social unique,
- Le rapport sur la situation en matière d'égalité femmes/hommes instauré par la loi du 4 août 2014 et qui présente les politiques publiques menées par la collectivité sur son territoire et les actions et les orientations qu'elle engage au profit de l'égalité hommes/femmes,
- Le plan d'action triennal relatif à l'égalité professionnelle imposé par la loi du 6 août 2019 qui décrit les mesures que la collectivité employeur met en place pour améliorer l'égalité professionnelle et les indicateurs permettant de mesurer l'efficacité des actions conduites.

Pour répondre à ces obligations légales et parce que l'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur de leur politique publique, la Ville de Bourges et la Communauté d'Agglomération Bourges Plus ont chacune engagé leur premier plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle autour de quatre objectifs :

1. Evaluer, prévenir et le cas échéant lisser les écarts de rémunération et supprimer les discriminations lors des recrutements,
2. Garantir un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès aux corps, cadres et grades d'emploi de la fonction publique,
3. Faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
4. Prévenir et traiter les situations de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes, et d'actes de violence.

Initié en 2021, ce plan arrive donc à son terme en 2023, donnant ainsi l'occasion de dresser un bilan global évaluant l'ensemble des actions conduites.

Présentation des résultats 2021-2023

Evaluer, prévenir et le cas échéant lisser les écarts de rémunération et supprimer les discriminations lors des recrutements

Quatre actions ont été identifiées pour atteindre cet objectif :

- L'harmonisation des régimes indemnitaires,
- L'utilisation d'une terminologie non genrée dans les offres d'emplois et intitulés de poste,
- L'accès des femmes aux postes d'encadrement,
- La diffusion d'un guide sur la non-discrimination à l'intention des managers-recruteurs.

Parmi ces quatre actions, seul le guide sur la non-discrimination du recrutement n'est pas encore opérationnel, car en cours d'élaboration.

Principal levier de la collectivité pour agir sur le montant des rémunérations et donc pour réduire les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, **le régime indemnitaire** a fait l'objet d'une refonte en 2022 et d'une mise en place en 2023, basée sur la généralisation du RIFSEEP par métier et sur une cotation des postes.

L'évaluation du pourcentage de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'une augmentation du régime indemnitaire permet de mesurer l'impact de cette réforme sur le lissage des écarts de rémunération.

Remarque sur les calculs :

Les pourcentages ont été calculés sur la base du nombre d'agentes et d'agents rémunéré au mois de mars 2023 et dont le poste ouvre droit au versement de l'IFSE.

Agents non permanents éligibles à l'IFSE = contrat de projet.

Agents permanents éligible à l'IFSE = agents fonctionnaires, agents contractuels en CDI, collaborateurs de cabinet, agents contractuels recrutés sur un poste non pourvu par un fonctionnaire (absence de cadre d'emploi, vacance temporaire d'emploi, emplois de catégorie A, B, C), agents reconnus travailleurs handicapés recrutés sur la base de l'article 352-4 du CGFP.

	Statut	Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	Agents non permanents	3.97%	1.42%
	Agents permanents	64.66%	41.24%

A la Ville de Bourges, cette mesure s'est avérée efficace puisque cette augmentation a davantage profité aux femmes qu'aux hommes.

L'emploi **d'une terminologie neutre**, ne permettant pas de privilégier ou d'exclure l'un ou l'autre sexe dans la rédaction des offres d'emploi a été initié avant 2021 et intégré dans les plans.

Enfin, le fait d'être une femme ne constitue pas un frein à l'accès **aux postes d'encadrement** puisque plus de la moitié des postes d'encadrement supérieur sont occupés par des femmes.

		Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	Directeur (trice)	5	3
	Chef(fe) de service	19	10
	Total	24	13

64.8% des 37 postes d'encadrement identifiés au sein de la Ville de Bourges sont occupés par des femmes.

Le déroulement de carrière

Garantir un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes implique d'agir sur la promotion et l'accès à la formation.

La promotion est l'un des leviers soutenus par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les plans d'action imposent donc un suivi annuel et en tendance de la politique d'avancement de grade de la collectivité. La promotion interne ne sera pas observée : le faible nombre de postes ouverts chaque année ne permet pas une évaluation suffisamment pertinente.

Ce suivi réalisé sur les trois années de référence montre que la Collectivité assure un déroulement de carrière paritaire entre les hommes et les femmes.

Il s'agira donc :

De vérifier pour chaque genre la cohérence effective et la bonne proportion entre le nombre d'agents promus et le nombre d'agent promouvables au titre de l'avancement de grade :

VILLE DE BOURGES	Femmes	Hommes	Total agents
2021			
Promouvables	126	151	277
Promus	62	52	114
Part promus /promouvables	49.21%	34.42%	41.16%
2022			
Promouvables	105	139	244
Promus	52	53	105
Part promus /promouvables	49.52%	38.13%	43%
2023			
Promouvables	74	70	144
Promus	43	29	72
Part promus /promouvables	58.11%	41.43%	50%

De garantir un taux plancher de 40% dans le total des avancements de grade, pour chacun des deux sexes :

VILLE DE BOURGES	Part des agents promus au titre de l'avancement de grade	
	Femmes	Hommes
2021	54.38%	45.62%
2022	49.52%	50.58%
2023	59.72%	40.28%

L'accès à **la formation** est également un facteur d'inégalité entre les hommes et les femmes. Parce qu'elles assument davantage les charges familiales, ces dernières peuvent rencontrer plus de difficultés pour suivre certains programmes de formation en raison de leur impact sur le temps de vie personnelle : formations de plusieurs jours, éloignées du domicile et générant des horaires de travail inhabituels et/ou une avance de frais importante.

Les collectivités veilleront donc à supprimer ces freins et garantiront un accès équilibré à la formation. Il s'agira de suivre annuellement le nombre de formations réellement suivies par les femmes et les hommes

au regard du nombre de programmes de formation qui leur a été respectivement proposé.


Remarque sur les tableaux :

Demandes rejetées = demandes rejetées suite à une annulation, un refus de la hiérarchie, une annulation, un refus ou un report de l'organisme de formation.

Demandes restées sans suite = la formation a été demandée lors de l'entretien annuel, mais aucune suite n'a été donnée.


Les données de l'année 2023 ont été arrêtées au 27 novembre 2023. Les organismes de formation n'ayant pas transmis toutes les attestations de formation, elles évolueront donc en fonction des mises à jour ultérieures.

VILLE DE BOURGES				
2021	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées sans suite	Total
Femmes	423	264	191	878
Hommes	485	283	211	979
Total	908	547	402	1857



Départs effectifs en formation		
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	259	927
Hommes	269	1198

2022	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées sans suite	Total
Femmes	512	201	195	908
Hommes	568	181	204	953
Total	1080	382	399	1861



Départs effectifs en formation		
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	307	1192
Hommes	311	1462

2023	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées sans suite	Total
Femmes	359	170	181	710
Hommes	350	141	210	701
Total	709	311	391	1411

Départs effectifs en formation		
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	221	752.52
Hommes	187	745.44

Concilier vie personnelle et vie professionnelle

Différentes mesures inscrites au plan d'action visent à renforcer les dispositions déjà en place avant 2020 pour améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ces mesures ont été presque toutes initiées et déployées entre 2021 et 2023.

Ainsi, outre les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant malade, la collectivité a renforcé la flexibilité et l'individualisation des horaires de travail, généralisé le télétravail et maintenu les aménagements d'horaires le jour de la rentrée scolaire.

Les plans d'action prévoyaient également la consolidation des **demandes de temps partiels** avec la mise en place d'entretiens préalables entre le responsable hiérarchique et l'agent pour organiser la réalisation de ses missions pendant son temps partiel. Cette mesure n'a pas pu être mise en œuvre.

L'obligation légale de passage aux 1607 heures à partir de janvier 2022 a été accompagnée d'une refonte des **cycles de temps de travail avec la mise en place d'ARTT** et une refonte de la **flexibilité des horaires journaliers**.

Issue d'une réflexion collective conduite en 2021 dans le cadre des ateliers de dialogue social, cette refonte a abouti à la mise en place d'une organisation différenciée pour concilier au plus près les spécificités de certains métiers et la prise en compte de la vie personnelle des agents. Différents cycles de temps de travail ont donc été instaurés :

- 35h00 hebdomadaires sans ARTT pour les agents des bibliothèques, les agents inscrits dans certains dispositifs de formation et les agents soumis à certaines restrictions médicales,
- 35h30 ou 37h30 hebdomadaires pour les agents techniques administratifs et d'accueil,
- 36h00 hebdomadaires pour les agents des services jeunesse, sports et vie associative et certains agents de la police municipale,
- 38h30 hebdomadaires pour les agents exerçant certaines missions techniques,
- 37h30 ou 39h00 pour les responsables de secteurs ainsi que les agents chargés de fonction de conception et disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail,
- 39h00 hebdomadaires pour les agents exerçant des missions d'encadrement et de direction, les responsables de services, DGA et DGS.

Enfin, au sein de chaque cycle, les agents disposent d'une flexibilité horaire en début et fin de service et durant la pause méridienne, ainsi que de plages fixes nécessitant une présence obligatoire sur le lieu de travail à savoir de 9h à 11h15 le matin et de 14h30 à 16h15 l'après-midi.

Initié en 2019, le télétravail a été pérennisé depuis 2022. Son déploiement s'est poursuivi entre 2022 et 2023.

Les données 2023 ont été arrêtées au 20/11/2023. L'effectif d'agents télétravailleurs a été calculé sur la base :

- *Des demandes acceptées à cette date et donc susceptible de modifications ultérieures.*
 - *Des effectifs physiquement présents dans la collectivité*
- La ventilation par filière distingue la filière administrative, la filière technique et les autres filières soit : les filières culturelle, animation et médico-sociale.*

VILLE DE BOURGES			
2022	Femmes	Hommes	Total
Nombre de demandes déposées en 2022	63	17	80
Nombre de demandes acceptées en 2022	62	17	79
Nombre de demandes rejetées et restées sans suite	0	0	0

	Femmes	Hommes
Effectif total des agents permanents rémunérés au 31/12/2022	50.7%	49.3%
Effectif des agents télétravailleurs au 31/12/2022	78.75%	21.25%

2023	Femmes	Hommes	Filière administrative	Filière technique	Autres filières	Total
Nombre de demandes déposées (Renouvellement en cours et demandes initiales)	79	13	62	8	22	92
Nombre de demandes en cours de validité	65	10	54	7	14	75
Nombre de demandes en cours de validation/renouvellement ou valides à partir de 2024	14	3	8	1	8	17

	Femmes	Hommes
Effectif total des agents permanents rémunérés au 20/11/2023	55.07%	44.93%
Effectifs des agents télétravailleurs au 20/11	86.66%	13.33%

L'importance du télétravail féminin s'explique par la prédominance de cette forme d'organisation du travail dans la filière administrative, majoritairement féminine. 72% des télétravailleurs de la Ville de Bourges relèvent de cette filière en 2023.

Les plans d'action prévoyaient également **un accompagnement personnalisé des agents après une absence d'au moins 6 mois** pour raisons familiales (congé parental, congé de présence parentale). Ainsi, suite à la création du poste de conseiller(e) en évolution professionnelle au sein de la DRH (septembre 2020), des entretiens individuels facilitant la réintégration professionnelle ont été mis en place avec pour objectif de cibler 100% des agents concernés.

VILLE DE BOURGES	
2021	
Nombre d'agents réintégrés après un congé parental de plus de 6 mois	
Nombre d'entretiens réalisés lors de la réintégration de l'agent	
2022	
Nombre d'agents réintégrés après un congé parental de plus de 6 mois	
Nombre d'entretiens réalisés lors de la réintégration de l'agent	
2023	
Nombre d'agents réintégrés après un congé parental de plus de 6 mois	
Nombre d'entretiens réalisés lors de la réintégration de l'agent	

Enfin, un aménagement d'horaire est accordé aux agents employés sur un emploi permanent pour accompagner leurs enfants lors de **la rentrée scolaire**, jusqu'à son entrée en 6^{ème}.

Remarques sur les tableaux : les données ne concernent que les agents badgeant qui ont déposé une demande d'absence via le logiciel Horoquartz.

	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un aménagement d'horaire		
VILLE DE BOURGES	Femmes	Hommes	Total
2021	14	5	19
2022	23	19	42
2023	18	12	30

Volume horaire total consenti en 2023 :

- aux agents de la Ville de Bourges : 51h48

Lutter contre les violences, agissements et comportements sexistes et les situations de harcèlement

En mai 2019 et avant que la loi d'août 2019 ne l'érige en obligation légale, la Collectivité a mis à la disposition de ses agents un guide et une procédure de signalement et de traitement des situations de violence professionnelle.

Lutter contre les actes de violences et les agissements sexistes passe aussi par la formation et la sensibilisation des acteurs, témoins ou auteurs volontaires ou inconscients, de ces actes, y compris dans les environnements en apparence égalitaire. Depuis 2021, la Ville de Bourges a engagé 8 actions communes de formation et de sensibilisation, allant ainsi au-delà des 2 actions minimum qu'elles s'étaient imposées dans le cadre de leur plan triennal.

En 2021, les agents du service psycho social et médecine du travail et les agents du service de prévention des risques professionnels de Bourges Plus ont participé à une journée de sensibilisation au repérage des violences conjugales. Organisée par la direction santé égalité femmes/hommes de la Ville, cette formation était destinée aux agents particulièrement exposés à ces situations.

En mars 2022 et dans le prolongement de la journée internationale pour les droits des femmes, une opération de sensibilisation autour de l'égalité professionnelle a été initiée auprès des agents des trois collectivités incluant :

- Une campagne d'affichage visant à lutter contre certains stéréotypes de genre,
- Un jeu en ligne invitant les agents à deviner le métier de leur collègue à partir d'une liste de professions à priori genrées. Cette action a été couplée avec le recueil du témoignage des collègues concernés,
- La diffusion d'un ABC flash informatif sur l'histoire de l'égalité professionnelle en quelques dates,
- Une enquête sur la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

En 2023, plusieurs actions ont été conduites par la direction des ressources humaines et de l'innovation managériale et la direction santé égalité femmes/hommes de la Ville :

- 8 mars : un temps d'échanges et d'information ouvert aux agents des trois collectivités était animé par Magali Bessard (1^{ère} Maire-adjointe déléguée à la santé et à l'égalité femmes-hommes) et la direction santé et égalité femmes/homme de la Ville.
- 9 juin 2023 : une animation théâtrale sur le thème du sexisme ordinaire au travail a été proposée aux 136 participants du séminaire des cadres commun aux trois collectivités. Cette prestation volontairement participative était assurée par une compagnie spécialisée dans le théâtre d'entreprise.
- Mai-juin 2023 : une enquête sur l'égalité femmes/hommes a été menée auprès de l'ensemble des agents pour mieux comprendre leur perception sur l'égalité professionnelle.
- Fin juin 2023 : deux cheffes de service de la Ville et de la Communauté d'Agglomération ont témoigné de leur quotidien de manager au féminin dans un ABCflash.

- Autour 25 novembre 2023 et de la journée internationale des violences faites aux femmes : un ABCflash est consacré au violentomètre¹ et aux dispositifs d'accompagnement et de soutien proposés en interne par les collectivités.
- 8 décembre 2023 : réunion avec les chef(fes) de service de la direction développement éducatif et culturel de la Ville, destinée à préparer les sessions d'information sur l'égalité femmes/hommes. Prévue en 2024 pour les animateurs de cette direction, cette action est pilotée par la direction santé égalité femmes/hommes de la Ville.

¹ Le violentomètre est un outil d'autoévaluation créé en 2018 par les observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et Paris. Il permet d'identifier et de mesurer les comportements violents dont elles pourraient être victimes.

Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Publication de la note obtenue par la Ville de Bourges

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités de la fonction publique et codifié aux articles L.132-9-3 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. D'abord imposé aux employeurs de la fonction publique d'Etat comptant au moins 50 agents, il est devenu, à partir de 2024, une obligation pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics intercommunaux de plus de 40 000 habitants et gérant plus de 50 agents.

Ainsi, chaque année, les employeurs territoriaux doivent publier les résultats de leur index et les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération, avec pour objectif d'atteindre une cible fixée à 75 points. A défaut, ils doivent publier les objectifs de progression pour atteindre cette cible.

Cet index est calculé sur une base de 100 points au total, répartis entre quatre indicateurs et assortis d'une pondération et d'un barème :

1. L'écart des rémunérations brutes entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, sur une base de 50 de points.
2. L'écart des rémunération brutes entre les femmes et les hommes pour les contractuels employés sur un poste permanent, sur une base de 15 points.
3. L'écart des taux de promotion au titre de l'avancement de grade entre les femmes et les hommes, sur une base de 25 points.
4. Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, sur une base de 10 points.

Score global	91/100
1/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	46/50
2/ Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	13/15
3/ Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus/taux promouvables)	25/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	7/10

Au titre de l'année 2023, l'index de l'égalité professionnelle de la Ville de Bourges s'établit à 91/100

En 2024, l'engagement de la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes reste placé au cœur de ses priorités. Ainsi le nouveau plan d'action relatif à l'égalité professionnelle (2024-2026) entend poursuivre et développer les efforts engagés, notamment en matière de réduction des écarts de rémunération et d'égal accès des femmes et des hommes aux cadres et grades d'emploi de la collectivité. Pour atteindre ces objectifs, le plan vise à :

- Garantir le respect des obligations réglementaires en matière d'égalité de traitement dans le cadre des procédures de recrutement et des évaluations annuelles, en veillant, entre autres, à ce que les situations personnelles (congé maternité, paternité, adoption) n'aient aucune incidence sur le versement des primes.

- Développer la mixité des métiers par des actions de communication et en agissant sur les conditions de travail (adaptation des EPI).
- Porter une attention particulière à l'accès des femmes et des hommes aux postes d'encadrement et à responsabilité, tout particulièrement dans le cadre des primo-nominations.