

2025 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.

Si aujourd'hui les comportements sexistes et misogynes peuvent être punis par la loi, leur diffusion, souvent insidieuse, dans toutes les sphères de la société reste toujours aussi prégnante. Chaque année, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes présente un rapport sur l'état du sexisme en France. Et chaque année, il pointe les mêmes constats : non seulement le sexisme ne recule pas, mais au contraire il progresse, et notamment chez les jeunes.

Cette réalité d'inégalités persistantes, de comportements et de violences sexistes et sexuelles, dont les femmes sont les premières victimes, appelle une intervention plus importante des pouvoirs publics.

L'action de la Ville de Bourges en faveur de l'égalité, aux côtés de ses partenaires associatifs et institutionnels qui agissent au quotidien pour promouvoir les droits des femmes, des personnes LGBTQIA+, lutter contre les stéréotypes sexistes et discriminations liées au genre, est désormais reconnue.

En 2025, la Ville a poursuivi ses efforts, d'abord en tant qu'employeuse, afin de faire progresser 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, dans ses politiques publiques qui intègrent de manière transversale les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport annuel en fait, une fois encore, la démonstration.

Yann Galut
Maire de Bourges

Magali Bessard
La Première Maire-Adjointe,
déléguée à la Santé,
à l'Égalité Femme-Homme

Sommaire

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

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. 23
ACTION SOCIALE, HANDICAP, INTERGENERATIONNEL.....	P. 24
SPORTS.....	P. 26
COMMUNICATION, TOURISME, RELATIONS INTERNATIONNALES.....	P. 28
COMMERCE, ARTISANATS.....	P. 29
PATRIMOINES, MEMOIRE.....	P. 30
SECURITE.....	P. 31
COEDUCATION, CITOYENNETE.....	P. 33
VIE ASSOCIATIVE, JEUNESSE, POLITIQUE DE LA VILLE.....	P. 34
EDUCATION A L'ENVIRONNEMENT.....	P. 36
TRANSPORT, MOBILITE.....	P. 37
NUMERIQUE.....	P. 38

II- PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE 2025/2026

Contexte.....	P. 40
Evaluer prévenir et traiter les écarts de rémunération.....	P. 41
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois de la collectivité.....	P. 42
Veiller à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle..	P. 44
Lutter contre les violences et les agissements sexistes.....	P. 46
Mobiliser tous les acteurs aux enjeux de l'égalité.....	P. 47
Bilan2024.....	P. 48

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 EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ
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 2025

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 2025 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 professionnel.les du médico-social, le grand public autour des enjeux de l'égalité femmes-hommes. La liste étant non exhaustive, en voici les faits les plus notables :

Animer les grandes dates nationales et internationales de l'égalité

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

En 2025 à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, la 5^{ème} campagne d'affichage intitulée « le 8 mars s'affiche dans l'espace public » a mis à l'honneur en ce 80^{ème} anniversaire de la Libération, six résistantes remarquables. Jane Boiteau, alias Renée, Madeleine Riffaud, alias Rainer, Lucie Samuel, alias Lucie Aubrac, Adelaïde Haudeval, Ginette Virmont-Sochet, et Madeleine Ferdonnet.

« 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

ont ainsi été réunies sur les panneaux de la ville. Ces deux dernières ont aussi donné leurs noms à deux salles municipales. Ces grandes figures nationales de la Résistance, pour moitié Berruyères, ont été représentées sous un trait graphique inspiré de la série de BD « Madeleine, résistante » retraçant la vie de Madeleine Riffaud. La Ville a apporté son soutien au Cabaret Marteau spectacle burlesque dédié aux droits des femmes organisé au Théâtre Jacques Cœur

En cette année de commémoration des 50 ans de la loi Veil dépenalisant l'avortement, la Ville a également soutenu les initiatives organisées par les associations comme, entre autres, un ciné-débat co-initié par la BGE et le CIDFF autour du film « La Loi, le combat d'une femme pour les femmes » ou encore un forum « Entrepreneuriat des femmes ».

- 3 juin - journée de la vie affective et de la santé sexuelle

Pour la première édition la Ville et ses partenaires ont dédié cette journée à l'information, l'échange avec le grand public à travers des animations, dépistages, vaccinations et conférence.

- 26 et 28 septembre : journée mondiale pour le droit à la contraception et le droit à l'avortement

Depuis 2021, la Ville de Bourges organise des initiatives autour de la journée mondiale du droit à l'avortement. En 2025, la Ville a organisé un ciné-débat au cinéma de la Maison de la Culture, en partenariat avec le Planning familial 18 chargé d'animer le débat avec le public (places offertes par la Ville).

- 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.

Pour la seconde année consécutive, un programme unique est proposé afin de promouvoir l'ensemble des initiatives soutenues, et/ou co-organisées par la Ville : ciné-débats, conférences, ateliers d'écriture, théâtre, expositions, ...

En « point d'orgue », en partenariat avec la Région Centre-Val de Loire, la Ville organise la projection ciné-débat, en avant-première, du film documentaire « *Tristement ordinaires* » portant sur la prise en charge des auteurs de violences. Séance organisée au cinéma de la Maison de la Culture en partenariat avec le Service de Contrôle Judiciaire et d'Enquête (SCJE), le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation

« EDUQUER AU RESPECT MUTUEL »

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

Ministère de l'Intérieur

(SPIP) en présence du réalisateur Frédéric Tyrode Saint-Louis. Comme à chaque initiative de ce type les places sont offertes par la Ville. Autant d'événements que de thèmes différents pour rappeler 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 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 avec ses partenaires institutionnels comme associatifs, à envergure régionale et au-delà. Des événements dédiés aux communautés professionnelles des champs médicaux, paramédicaux et du psycho-social. Bien que les thématiques abordées soient toutes en lien avec la santé physique ou mentale, une ouverture sur les enjeux d'égalité femmes-hommes est systématiquement proposée.

En 2025, un colloque a ainsi été co-organisé par la Ville de Bourges avec le Centre hospitalier George Sand : « sensibilisation et prévention du risque suicidaire » autour du risque chez les adolescent.es, les personnes âgées avec les facteurs conduites addictives et violences conjugales. Cette journée régionale de formation professionnelle s'est tenu le jeudi 6 février avec la participation du Dr Modi Baba Tembely, psychiatre-chef de Pôle au Centre Hospitalier George Sand, Benoist Fauville, psychologue-docteur en psychologie, Sophie Fierdepied-Biba, psychologue clinicienne-docteure en psychologie, Dr Alexandre Olive-Daem, médecin légiste, responsable de l'Unité Médico-Judiciaire (UMJ).

« 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*

Le 6 février étant également la journée internationale de la tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines, la Ville de Bourges, et les centres hospitaliers George Sand, Jacques Cœur et Vierzon se sont associés pour sensibiliser autour de l'excision. Une formation aux professionnels.iles et une conférence au grand public ont été proposées avec comme intervenantes Laure Bakkaus Ahiawonou, sage-femme, et Aissata N'Diaye, aide-soignante de l'unité Mutilations Sexuelles Féminines de la Maison des femmes d'Orléans, complété par le témoignage d'une habitante de Bourges et d'une représentation chorégraphiée. Cette première édition, très fréquentée, plus de 100 professionnel.les et 80 personnes à la conférence publique, ouvre un travail partenarial très attendu sur la thématique qui sera donc réédité en 2026

Eduquer, acculturer

- Le dispositif « 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 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, telle est l'ambition du projet « Les bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité entre les filles et les garçons » co-construite 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 s'est poursuivi en 2024/25 avec les écoles : pressavois Jean Macé, Maryse Bastier, Jules Ferry et Marcel Plaisant. Le dispositif consiste en l'organisation de plusieurs actions conduites tout au long de l'année scolaire à destination des élèves et de leurs enseignantes et enseignants :

« 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*

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 ZOMEKA, de son véritable nom Mélanie ELZINGRE, 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 10 mars en écho à la campagne d'affichage du 8 mars de la Ville de Bourges.

4/ Opération « Renomme ton école ». Pendant une journée banalisée « Hakathon » le 11 mars à l'école des Pressavois, des Berruyères sont venues témoigner de leur parcours dans des secteurs professionnels masculins : Aimie Collumeau, cheffe de service de la propreté urbaine ville de Bourges, Séverine Debrach Médecin généraliste au centre de santé et de prévention municipal, Mélanie Fondrillon, archéologue, Nathalie Baly, ingénieure en développement informatique Nexter. Journalistes en herbe, les élèves de CM1 ont interviewé ces femmes expertes. Ils ont aussi 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 étudié les parcours en classe : Emilie du Chatelet, Claudie Hermann, Olympe de Gouges, Rachel Carson, Hedy Lamarr. Ce travail a permis d'organiser le vote pour renommer l'école des Pressavois désormais appelée Hedy Lamarr. L'inauguration a eu lieu le 4 juillet.

« AMELIORER LA SANTÉ 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

5/ Création d'un jeu de piste permettant une déambulation dans des rues Berruyères ou équipements portant des noms de femmes : Marguerite Audoux, Suzanne Herbinière-Lebert, Marguerite de Navarre, Jeanne de France, Leïla Simani, Mélina Mercouri, George Sand, Simone Veil.

Le jeu a été complété en 2025 par une capsule vidéo valorisant le portrait de l'une de ces figures féminines, celui de George Sand.

6/ Journée de clôture le 17 juin 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). En 2025/2026 les écoles suivantes seront concernées : Machereaux, Auron, Grand Meaulnes et Joséphine Baker

Rendre les enjeux de l'égalité femmes-hommes visibles

- Réédition du guide pratique contre le harcèlement de rue

Le guide pratique contre le harcèlement de rue présenté aux membres du réseau Violences Intrafamiliales (VIF) du CLSPD lors du Comité de pilotage de décembre 2023 a été réédité en 2025, enrichi de nouvelles informations, notamment sur les cours de Self-défense organisés à Bourges par certains clubs sportifs et l'ajout d'informations sur l'application The Sorority.

- le 26 juin 2025, la Ville a adhéré à « The Sorority foundation ». Application de mise en sécurité et soutien immédiat des femmes/personnes victimes de violences via un principe d'entraide communautaire.

- Soirée « Prévention et lutte contre le harcèlement de rue le 17 juin

Soirée organisée à l'Hôtel de Ville en présence de clubs sportifs venus faire des démonstrations d'auto-défense, de stands d'associations locales qui ont pour mission l'information sur les droits et/ou l'accompagnement des victimes de violences sexistes, sexuelles, de discriminations liées au genre ou l'orientation sexuelle.

Cette soirée a été l'occasion de communiquer sur l'application gratuite The Sorority et le partenariat avec la Ville, et de distribuer près de 1 500 alarmes sonores personnelles aux Berruyères (offertes par la Ville).

« AMELIORER LA SANTÉ DES FEMMES »

En France près de 60 % des femmes de 18-64 ans déclarent souffrir de troubles musculo-squelettiques, contre 51 % chez les hommes

Santé Publique France

- Création de visuels de communication visant particulièrement les auteurs de comportements sexistes, de harcèlements ou d'agression sexuelle, par le rappel de la loi et des peines encourues.

La campagne de communication a été diffusée dans le réseau Agglobus ainsi que sur les réseaux sociaux de la Ville.

- **La consolidation de la 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'amplifier les dénominations : Votations et inaugurations sont prétextes, quant à elles, à accélérer le processus d'appropriation par le plus grand nombre. Ainsi, entre 2020 et 2025, on dénombre 31 dénominations parmi des écoles, équipements sportifs, salles municipales, établissements culturels, mais aussi des rues, places et jardins...

Gisèle Halimi, Alice Milliat, Odette Brouillet, Françoise Héritier, Anne Sylvestre, Sarah Abitbol, Leila Slimani, Anita Conti, Margo Duhalde, Mélina Mercouri, Andrée Chedid, Anne Pavageau-Rivière, Simone de Beauvoir, Colette Besson, Suzanne Lenglen, Mélinée et Missak Manouchian, Rosa Parks, Ghada Hatem, Lydie Lescarmontier, Joséphine Baker, Louise Michel, Elsa Triolet, Marinette Pichon, Marie-Georges Buffet, Madeleine Ferdonnet, Jeanne Laurent, Benoîte Groult, Ginette Viremont-Sochet, Hedy Lamarr, Berthe Morisot et Corinne Dadat

D'autres dénominations sont prévues pour fin 2025 et 2026 comme notamment : l'esplanade végétalisée du muséum Rachel Carson/ le centre municipal de Santé et de prévention Jacqueline Manicom/ la piste d'athlétisme Mélina Robert-Michon/ la future rue Irène Joliot-Curie/ l'esplanade Hypatie/ l'allée Wangari Maathai...

« 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

- **Le violentomètre**

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 sera prochainement apposé sur la façade latérale de l'ancien centre municipal de santé et visible en accédant au futur centre de santé et de prévention municipale.

- **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.

Soucieuse d'une meilleure prise en charge de la santé gynécologique des agentes, la ville a délibéré une autorisation spéciale d'absence (ASA) pour motif menstruel. Cette avancée permet aux agentes qui souffrent de cycle menstruel douloureux et handicapant de bénéficier jusqu'à 13 jours d'absence, sans perte de rémunération, sous condition d'un certificat médical annuel. Effectif depuis le 1^{er} juin 2025, ce droit a été étendu aux agentes ayant subi une fausse couche, ou eu recours à une interruption volontaire de grossesse.

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 soutient financièrement le fonctionnement de l'association et ses 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

« AMELIORER LA SANTE DES FEMMES »

Le cancer colorectal Il touche hommes et femmes presque à parts égales. Environ 8 000 nouveaux cas chez les femmes chaque année. Le dépistage est crucial, car il permet souvent de détecter des polypes précancéreux

Ministère de la santé et de l'accès aux soins

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 2025, 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 5 juillet, 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.

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, pour renforcer la prise en charge gynécologique des femmes et les consultations déjà proposées par la gynécologue recrutée en 2023, une sage-femme a été recrutée en juin 2025 pour accompagner les femmes, de la puberté à bien après la ménopause. En complément, une sage-femme intervient chaque mois pour des séances de dépistage du cancer du col de l'utérus, frottis...

Le Centre municipal de santé et de prévention s'appuie sur le Contrat Local de Santé et ses nombreux partenaires associatifs et institutionnels 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 2025 pour les associations comme pour les collectivités, la Ville a réaffirmé son choix de continuer à soutenir financièrement, et ce

« 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
(chiffres 2024 non disponibles à ce jour)*

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.

> EN 2026

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

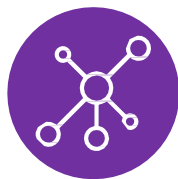
Le nouveau bâtiment du Centre Municipal de Santé et de Prévention, livré à l'automne 2025, a été pensé avec un espace dédié à la prévention et à la promotion de la santé, à disposition des acteurs experts de la Ville. Le renouvellement du Contrat Local de Santé (CLS) en 2025 a associé l'ensemble des acteurs du champ de la prévention à la volonté municipale d'une orientation affirmée autour de la santé des femmes. L'ouverture du Centre Municipal de Santé et de Prévention « Jacqueline Manicom », son appropriation et la signature du nouveau CLS sont les enjeux majeurs de cette fin d'année 2025. Avec le développement d'animations, conférences, formations, actions de sensibilisation, expositions, tables-rondes, groupes de paroles, dépistages, ...) au sein de l'Espace Prévention du Centre et à destination de tous les publics.

Pour créer un pôle dynamique et attractif autour de la santé et des droits des femmes, les anciens locaux du centre municipal de santé seront dévolus à un pôle associatif axé sur les droits des femmes et des familles, la santé sexuelle, et les minorités de genre. Ce pôle accueillera de manière permanente trois associations : le CIDFF 18, Le planning Familial 18 et le Centre LGBTQIA+ Berry. L'installation du centre médico scolaire, permettant le suivi et l'accompagnement de la santé des élèves vient par ailleurs parachever ce projet de prise en charge globale des familles en matière de droits et de santé.

« COMBATTRE LES VIOLENCES »

En 2023, les forces de l'ordre ont enregistré **271 000 victimes** de violences conjugales en France, soit une **augmentation de 10 % par rapport à 2022**

Ministère de l'intérieur



PARTENARIATS avec les acteurs du territoire :

De nombreuses associations agissent au quotidien en proximité 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. Ce réseau constitue une force indiscutable pour la ville et sa population.

En 2025, dans un contexte budgétaire contraint, la Ville de Bourges a maintenu au même niveau son soutien au mouvement associatif expert qui intervient dans l'information, l'orientation, la lutte contre les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles.

- le 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... le CIDFF 18 apporte des conseils en matière d'insertion professionnelle pour les femmes de plus de 26 ans.

- le 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.

- Le Centre LGBTQIA+ Berry

Accueil, écoute et accompagnement, actions de sensibilisation et de prévention pour la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, organisation de la marche des Fiertés et du Festival Intersection.

« COMBATTRE LES VIOLENCES »

Un numéro d'appel :

3919

- le **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 femmes et les hommes et combat toutes formes de violences et de discriminations.

- **L'Association Relais Enfance et Famille**

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

- le **SAVI 18**

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.

- le **correspondant social au sein du Commissariat** à temps plein depuis 2020.

- l'**association Addictions France (anciennement ANPAA 18)**

- Accompagnement des victimes de violences dans un contexte d'addiction, prévention des 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 2025

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 2025, 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. Cette disposition initialement pensée en 2024 et qui n'avait pas pu être mise en place face aux contraintes budgétaires de cet exercice, s'est concrétisée le 1^{er} juin 2025.

Une mesure qui s'ajoute à l'installation de distributeurs de protections hygiéniques gratuites dans certains équipements municipaux tant pour les agentes que pour le grand public.

D'autre part, la municipalité soutient une démarche continue d'amélioration des campagnes d'avancement de grade et évolution de carrières pour les agentes. La déprécarisation et la lutte contre les discriminations lors notamment des recrutements font l'objet d'efforts constants.

> EN 2026

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
ECOLOGIQUES
ET EGALITE :
DES VALEURS
COMMUNES »**

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

ONU

> EN 2025

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'égalité femmes-hommes devient systématique dans la réflexion et les politiques menées par la Ville de Bourges autour de la transition écologique.

Comme en 2024, les personnels des Espaces Verts ont été mobilisés 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. Cette démarche, pour être efficace, devra être systématique et s'inscrit donc dans la durée. Enfin, 2025 fut la concrétisation de l'installation de vestiaires et douches pour les femmes dans les locaux des Espaces Verts et Propreté Urbaine. Une avancée qui devrait contribuer à faciliter l'intégration des femmes dans les équipes techniques.

> EN 2026

La « *faites 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.



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

Féminisation des
pratiques culturelles :
En 2025, l'intérêt des
femmes pour l'art est
supérieur à celui des
hommes dans 73 %
des cas

Ministère de la Culture

> EN 2025

Dans le cadre de la programmation du *Bel Eté européen* de Bourges, une attention est portée à une représentation égale des femmes et des hommes. De même, le livre projet « Bourges Capitale Européenne de la Culture 2028 » s'est appuyé sur la politique égalité femmes-hommes portée par la Ville de Bourges et sur son attachement à lutter contre l'invisibilité des femmes, à valoriser la création artistique et les artistes féminines. L'inauguration de l'auditorium du Conservatoire a été l'occasion de lui donner le nom de l'actrice « Corinne Dadat ». Cette première étape précède le travail sur la dénomination de l'établissement.

Le 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, a été l'occasion de mettre en valeur des personnalités féminines remarquables : Leïla Slimani a répondu présente à la Médiathèque désormais éponyme. A cette occasion, la Ville a accueilli 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.

Mobilisée autour des enjeux féministes et de lutte contre les violences faites aux femmes, l'équipe de la Médiathèque Leïla Slimani organise et accueille plusieurs événements tout au long de l'année et ce, autour des grandes dates de l'égalité comme le 25 novembre journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

> EN 2026

Le Conservatoire de Musique de danse et de théâtre, à l'image de la Médiathèque, va intensifier sa démarche en organisant une consultation de ses usagers et usagères (élèves et enseignant.es) pour nommer l'équipement par une figure féminine.

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 2026, 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. D'autre part, Bourges 2028, sensibilisé aux enjeux de l'égalité, réfléchira à un protocole, en coordination avec la Ville, de lutte contre le harcèlement en milieu festif.



**« 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 2025

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. Ainsi la réfection des toilettes non genrées, neutres et mixtes, des écoles primaires Maryse Bastié et Hedy Lamarr s'est appuyée sur la réflexion menée avec les équipes pédagogiques et les parents d'élèves, autour du respect et de l'intimité. 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. 2024/2025 celle de son développement.

> EN 2026

Le travail autour des cours de récréation, ainsi que sur celui des toilettes va se poursuivre avec les écoles concernées par le Plan de rénovation et de renaturation. Le dispositif « bâtisseuses et bâtisseurs de l'égalité filles-garçons » sera reconduit et, la première convention arrivant à son terme, évalué sur les trois années d'exercice.

Comme en 2025, la Ville encouragera les écoles qui n'ont pas de noms de personne à travailler avec les élèves pour choisir un nom de femme inspirante. 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 2025

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 à l'instar, 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 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 publiques sont désormais pensés avec ces critères. Ainsi en 2025, la Ville s'est-elle dotée 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 leur visibilité aux 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 2026

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 2025

Pour la troisième année l'organisation du forum « Dépassons nos clichés » a constitué un temps fort de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes. Cette action se déroule 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. 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 comme en 2024.

Côté Intergénérationnel, l'année 2025 a été marquée par une nouvelle action « en quête de mémoire » visant à recueillir les parcours des berruyers et berruyères durant la seconde guerre mondiale et transmettre cette mémoire plus de 70 récits de vie ont été enregistrés. La valorisation de ces récits, qui fera l'objet d'une création artistique en 2026, prendra tout particulièrement en compte les témoignages des femmes trop souvent passés sous silence durant ces périodes douloureuses de notre histoire. Le projet « Migrer au féminin » initié en 2023/2024 a continué de se déployer et fera l'objet, en 2026, d'une publication autour de onze portraits de femmes Berruyères, de différentes générations, migrantes, ou descendantes de migrantes. D'autre part, la première cérémonie de parrainage/marinage républicain qui s'est tenue le 18 décembre dans le cadre de la journée mondiale des migrations s'est finie par une représentation théâtrale dédiée à la migration des femmes.

**« 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.

Solidarites-santé.gouv.fr

> EN 2026

Selon les dernières données de l'Analyse des Besoins Sociaux, enquête réalisée par COMPASS, dans 39% des familles monoparentales le parent est sans emploi. 24% des enfants de moins de 3 ans vivent au sein d'une 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 et l'autonomie des femmes. Le CCAS prend donc en compte ces données pour les attributions des places en crèche. De manière générale le CCAS s'appuie sur les données chiffrées dont il dispose pour mieux cibler les besoins d'accompagnement social, par quartier, catégorie d'âge, et situation socio-professionnelle. Il sera donc important, lors de la prochaine Analyse des Besoins Sociaux, de disposer de données genrées plus complètes. Le forum de lutte contre les discriminations, maintenant reconnu comme un temps fort pour traiter des ces questions sera reconduit.

Concernant les *seniors* et la lutte contre l'isolement qui touche tout particulièrement les femmes, et dans la continuité des actions de lutte contre le harcèlement de rue, une sensibilisation sera organisée autour de l'application « The Sorority ». Les conseillers numériques du CCAS avec le concours de la chargée de mission égalité Femmes/Hommes de la Ville, pourront ainsi accueillir des groupes de femmes seniors concernées par ces questions.

Concernant le Handicap, en mars 2025, la DREES dénombre 1,35 million de personnes allocataires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), ce qui constitue une hausse de +3,8% par rapport à mars 2024. Ainsi 2,5% des adultes (20 ans et plus) en France perçoivent l'AAH. 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 exposées les femmes en situation de handicap constituera comme en 2025, un axe de travail pour 2026. 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
suivi autant le sport
féminin que masculin.

Lessportives.fr

> EN 2025

Après 2024, consécration du sport pour toutes et tous, 2025 s'est inscrit dans cette dynamique et la délégation des sports a continué de contribuer à la politique de visibilité des femmes dans l'espace public en inaugurant deux grands équipements : le Stade Marinette Pichon et le Gymnase Marie-George Buffet. Ces inaugurations ont fait l'objet de rencontres, débats, projections, en présence de ces deux personnalités qui ont été conviées à Bourges pour ces occasions.

Les critères « égalité femmes-hommes » intégrés au règlement d'attributions des subventions aux associations sportives continues de permettre 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. Depuis la mise en place de ce dispositif, chaque année, les chiffres sont exponentiels.

	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Pratiquantes féminines	5 375	5570	5687
Ratio Femmes au bureau	24,7	27.56	30.69
Actions de lutte contre les violences	37 pour 32 asso	40 pour 35 asso	51 pour 39 associations
Nb d'adhérents des associations subventionnées	16254	16475	16922
Nombre total de points de bonification	1978.68	1942.92	2290.28

Ce premier pas vers l'éga-conditionnalité des aides aux associations est notamment à l'étude pour la culture.

**« 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*

> EN 2026

Mise en place et développement du projet « Team Go Girls »

Ce projet a pour objectif de proposer aux jeunes filles de 7 à 14 ans, des activités sportives leur permettant d'avoir une activité physique, en lien avec le tissu associatif sportif berruyer et les écoles de la Ville.

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.

L'affichage du 3919 sera systématisé dans les équipements sportifs municipaux. Les dénominations des équipements sportifs la réfection de la piste d'athlétisme du stade Alfred Depège qui sera désormais nommée « piste Mélina Robert-Michon ». Un travail particulier sur les city stades devra être engagé (enlever le bleu / leur donner des noms féminins / 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 2025

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. Cette année la lutte contre le harcèlement de rue a fait l'objet de deux campagnes de communication, l'une sur l'ensemble du réseau de bus, l'autre sur les réseaux sociaux de la ville. D'autre part, l'ensemble du personnel de la direction de la communication a été sensibilisé aux enjeux égalitaires et tout particulièrement au levier que représente une communication moins genrée et stéréotypée.

Enfin, l'édition de mars des « Nouvelles de Bourges » a largement été consacrée à la politique Egalité Femmes-Hommes conduite par la Ville depuis 2020 et aux actions concrètes mises en œuvre.

> EN 2026

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 2026. En communication interne, il conviendra, entre autres, 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 a été mise en place en 2025.



DÉLÉGATIONS Commerce, Artisanat

**« COMMERCE,
DES ESPACES
SECURES
FAVORABLES A LA
FREQUENTATION »**

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

INSEE

> EN 2025

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 (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. 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+. C'est dans cet esprit que deux actions phares ont été initiées en 2025 : l'adhésion à l'application « The Sorority » et la distribution gratuite de 1500 porte-clés alarmes personnelles, aux Berruyères. Les campagnes de communication déjà citées sont venues en « contre point » de ces actions. Fort de cette dynamique le guide pratique contre le harcèlement a été complété et rediffusé. Ces éléments sont aussi désormais indiqués 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.

> EN 2026

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 présentation du guide pratique et de sensibilisation est organisée fin 2025 et sera à reconduire auprès des professionnels des établissements (bars, discothèques). D'autre part, le recensement « des lieux sûrs » qui contribue à l'efficacité de l'application « Sorority » sera amplifié.

Un protocole de prévention, unique pour l'ensemble des acteurs, ville, Printemps de Bourges, Bourges2028 devra être travaillé dès 2026 pour être efficient en 2028, année de la capitale européenne.



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 XX^e siècle.

Ministère de la Culture

> EN 2025

Les femmes ont été présentes autour du thème musical présenté par les musées. 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 2025, ce travail a notamment donné lieu à la dénomination d'une salle municipale désormais appelée « Ginette Virmont Sochet » en mémoire de cette résistante berruyère. 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

> EN 2026

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. En effet, 2026 marquera les 150 ans de la disparition de l'écrivaine, et à ce titre fera l'objet d'une programmation qui lui sera dédiée tant avec les services du patrimoine qu'avec ceux de la culture.



DÉLÉGATION Sécurité

« COMBATTRE LES VIOLENCES AU QUOTIDIEN »

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

Noustoutes.fr

> EN 2025

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 2025, 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, avec une réédition enrichie en 2025. La Police Municipale a été associée à son élaboration ainsi qu'à la distribution des porte-clés de sécurité. 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 2026

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 de la Ville qui accompagnent les victimes, reste un enjeu pour 2026.

« 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

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 2026 : 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, poursuivra 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 2026, 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).



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 2025

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 ruches de quartier. Dans les groupes de travail où la parité est systématique une attention particulière est donnée pour des temps de parole égaux.

Concernant plus particulièrement « 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.

D'autre part, la Ville s'est associée, dans le cadre du dispositif « Educap City », à l'édition 2025 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 2026

Le Pôle Citoyenneté va continuer de travailler à la valorisation de la parité dans les instances participatives. L'année 2026 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. Une action « violentomètre » est envisagée sur le côté de l'ancien bâtiment du centre de soins, aujourd'hui siège des associations CIDFF, planning familial, LGBTQIA+ et centre médico scolaire.



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 2025

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, suite à l'audit, en 2024, orchestré par le cabinet « jeudevie », les questions d'égalité et de genre sont intégrées dans la refonte de la politique jeunesse de la ville. Le « Bureau Information Jeunesse » a été formé aux problématiques de cyber harcèlement. L'ensemble des animateurs et animatrices enfance/jeunesse ont également été sensibilisé.es. aux enjeux éducatifs et de prévention ainsi qu'aux notions de genre, norme, parité, égalité...

**« 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 2026

Toujours dans le sillage de l'audit mené en 2024, 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'objectif prioritaire est de participer à la diffusion d'une culture commune de l'égalité, du respect de l'autre, et de 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 confrontés aux violences en ligne. En 2024, selon une étude réalisée par E.France 24% des 6/18 ont déjà été confrontés à une situation de cyberharcèlement (contre 20% en 2021). 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 cyber-comportements auxquels ils et elles sont exposés. A cet effet, le partenariat avec le réseau des Promeneurs du Net, l'Apleat Acep et la Caf pourrait être renforcé.

Concernant la vie associative, à 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 salariés 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

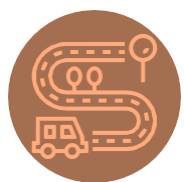
> EN 2025

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* » qui depuis 2024 ne cesse de se développer.

Dans l'ensemble de sa programmation d'expositions et de conférences, le Muséum veille à une représentation égalitaire femmes-hommes. 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. 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 » et un nom de femme sera privilégié pour nommer l'espace de végétalisation à l'avant du Muséum d'ici à la fin de l'année 2025.

> EN 2026

L'année 2026 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 « 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.



« 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 2025

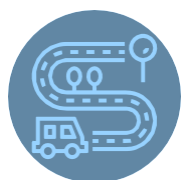
La mise en œuvre de la gratuité des transports est une mesure écologique et sociale qui bénéficie à tous les Berruyers et Berruyères mais en particuliers aux femmes, mères et souvent cheffes de famille monoparentales sans solution de transport.

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. Depuis 2024 une campagne de prévention contre les violences à lieu dans les transports de l'agglomération. Si la première abordait les violences par l'affichage du « violentomètre », celle de 2025 s'est concentrée sur le harcèlement avec notamment, des visuels de rappel à la loi.

Depuis 2024 les formations « DEFI » des nouveaux conducteurs et conductrices financées par la Région-Centre Val de Loire inclut désormais un module sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.

> EN 2026

Dans le cadre du partenariat engagé en 2024, la Ville de Bourges a sollicité Agglo-Bus pour consolider ces actions communes. D'abord, par la diffusion du guide contre le harcèlement de rue auprès des conducteurs et conductrices. Ensuite par la reconduction de campagnes de communication qui se dérouleront chaque année dans le courant du printemps. 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 NUMÉRIQUE : SI PEU FÉMININ »

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'Égalité

> EN 2025

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 2026

Dans le cadre du dispositif « 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 et agentes.

A l'image des actions contre le harcèlement de rue menées en 2025, 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.

II - PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITE 2024/2026

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.
- Initié en 2021 et arrivé à son terme en 2023 un premier plan a été ainsi l'occasion de dresser un bilan global relatif aux situations d'emploi des femmes et des hommes dans la collectivité et d'élaborer un premier plan d'action. Le second plan 2024/2026 fait l'objet du présent rapport.

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.

AXE 1- Evaluer prévenir et traiter les écarts de rémunération

CONTEXTE

La Ville de Bourges veille à proposer un salaire équivalent aux femmes et aux hommes pour un niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétence professionnelle identique. Pour cela, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a fait l'objet d'une harmonisation en 2023 et comprend une part fixe, l'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE), basée sur le niveau de technicité, d'expertise et de responsabilité du poste occupé par l'agent, et une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), versé selon la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'agent.

Les absences liées à la maternité et la paternité (congé maternité, congé paternité, adoption) sont sans incidence sur le versement du CIA. Cependant, son montant est notamment fixé au regard du compte-rendu de l'entretien professionnel. Il convient donc d'assurer que les absences liées à la parentalité n'aient aucun impact sur l'évaluation, en sensibilisant les évaluateurs.

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle oblige les collectivités et leurs groupements de plus de 40 000 habitants à publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération, ainsi que les actions mises en œuvre pour les supprimer.

En effet, les causes de ces écarts peuvent être multiples et doivent être précisément identifiées. La mise en place de ces indicateurs doit donc permettre d'établir une cartographie genrée des rémunérations pour caractériser et, le cas échéant, corriger les éventuelles disparités.

Objectifs

- Mettre en place l'index égalité professionnelle, conformément à l'obligation réglementaire.
- Intégrer les obligations réglementaires en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination dans le guide de l'évaluateur.

Outil et indicateur de suivi

- Publication annuelle de l'index de l'égalité professionnelle en application des décrets n°2024-801 et 2024-802 du 13 juillet 2024.

AXE 2- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois de la collectivité

Agir sur le recrutement

CONTEXTE

Si tous les métiers sont ouverts aux femmes et aux hommes, certains d'entre eux restent fortement genrés, en raison de stéréotypes sociétaux persistants et de mécanismes d'autocensure, qui orientent les choix professionnels et de recrutement des un(e)s et des autres. La Ville de Bourges n'échappe pas à la règle : la filière technique reste majoritairement masculine (65% d'hommes) à l'inverse de la filière administrative (82.4% de femmes). Les métiers de l'enfance et de l'éducation sont majoritairement exercés par des femmes (98.4% des ATSEM sont des femmes), tandis que certains métiers techniques sont essentiellement assurés par des hommes¹.

L'accès aux postes d'encadrement est porteur des mêmes stéréotypes, les femmes se heurtant à ce qui est souvent dénommé le plafond de verre. Pour dépasser ce blocage et depuis la loi dite Sauvadet du 12 mars 2012, les collectivités et leurs groupements de plus de 40 000 habitants ont l'obligation de pourvoir à des nominations équilibrées des femmes et des hommes à leurs emplois fonctionnels. Or l'encadrement ne se limite pas à ces seuls emplois mais à tous les postes impliquant des missions d'encadrement, du directeur au chef de secteur.

Objectifs

La Ville de Bourges souhaite agir à trois niveaux :

Faciliter une meilleure connaissance et une meilleure représentation des métiers qui existent en interne.

- Développer la communication auprès des agents : réalisation de supports tels que des vidéos et la diffusion de témoignages.
- Conduire des actions managériales innovantes permettant de faire progresser plus rapidement la qualité de l'égalité professionnelle.
- Agir sur les conditions de travail pour favoriser un recrutement plus égalitaire sur des métiers souvent genrés : adapter les EPI à la morphologie et au métier des agents.

Garantir la neutralité de la procédure de recrutement.

- Poursuivre la rédaction inclusive des offres d'emploi. Les fonctions devront privilégier une appellation féminine/masculine plutôt qu'une déclinaison H/F.
- Constituer, quand cela est possible, des jurys mixtes lors des entretiens de recrutement.
- Elaborer et diffuser un guide du recrutement non discriminatoire à destination des managers-recruteurs, qui évoquera toutes les formes de discrimination dont la discrimination sexuelle.

Porter une attention particulière à l'accès des femmes aux postes d'encadrement et à

Outils et indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de communication réalisées.
- Suivi annuel et en tendance de la répartition femmes/hommes sur les postes d'encadrement (niveau DGA, niveau directeur, chef de service, chef de secteur) et les primo-nominations sur ces mêmes postes.

¹ Données établies au 31/12/2022

Agir sur le déroulement de carrière

CONTEXTE

Un déroulement de carrière égalitaire entre les femmes et les hommes est une obligation du plan d'action inscrite dans le Code Général de la Fonction Publique (article L132-2) : « Lorsque la part des femmes ou des hommes dans un grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ».

Objectifs

La collectivité va poursuivre son engagement en matière de promotion :

- Veiller à la cohérence et la bonne proportion entre le nombre de femmes et le nombre d'hommes promouvables et le nombre de femmes et d'hommes promus au titre de l'avancement de grade.
- Garantir un taux plancher annuel de 40% d'agents de chaque sexe dans les avancements de grade.
- Evaluer l'égal accès des femmes et des hommes à la préparation des concours.

La Collectivité restera également vigilante à ce que les femmes et les hommes aient un égal accès à la formation.

Outils et indicateurs de suivi

Observer chaque année et en tendance :

- La cohérence et la bonne proportion entre le nombre de femmes et d'hommes promouvables et le nombre de femmes et d'hommes promus d'une part, et le respect des taux plancher d'autre part.
- Le ratio par genre entre le nombre de demandes de formation et le nombre de départs en formation, en précisant les raisons pour lesquelles certaines demandes sont rejetées.
- La répartition des femmes et des hommes dans les préparations aux concours.

AXE 3- Veiller à l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Soutenir la parentalité

CONTEXTE

Le décret du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique ouvre notamment la possibilité à un agent d'obtenir un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance et jusqu'au 3 ans de l'enfant ou suite à une adoption, également pour une durée de trois ans.

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour élever un ou plusieurs enfants jusqu'à ses trois ans. Pour promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, le législateur a remanié à plusieurs reprises les dispositions relatives à ce congé en réduisant notamment son impact sur le déroulement de carrière du bénéficiaire.

Plus récemment et pour favoriser l'implication des deux parents dans les premiers mois de l'arrivée de l'enfant, le congé de paternité a été renforcé : la loi du 14 décembre 2020 et le décret d'application du 29 juin 2021 allongent la durée du congé de paternité à 28 jours (35 jours en cas de naissances multiples) et distinguent une période obligatoire de 7 jours et une période facultative de 21 à 28 jours.

Pourtant, le temps partiel de droit et le recours au congé parental restent majoritairement, voire exclusivement féminin : en 2022, 100% des agents de la Ville à temps partiel de droit ou en congé parental sont des femmes². Cette situation creuse les inégalités en les exposant davantage à une baisse de rémunération, et dans le cadre du congé parental, au risque d'une déconnexion avec le milieu professionnel. Développer le soutien à la parentalité permet donc de lutter contre ces inégalités.

Objectifs

La Collectivité souhaite améliorer l'information des parents et futurs parents sur les droits dont ils peuvent bénéficier concernant le temps de travail et les prestations sociales, et encourager les pères à utiliser les dispositifs existants.

- Renforcer l'information sur les absences, les congés et les aménagements du temps de travail liés à la maternité et à la parentalité, en veillant à une communication non genrée.
- Encourager les pères à solliciter l'intégralité de leur congé de paternité et notamment la période facultative.
- Porter une attention particulière sur le temps partiel de droit et le congé parental avec la mise en place d'entretiens préalables aux demandes pour que ces dispositifs soient choisis en connaissance de cause.
- Accompagner le retour à l'emploi des agents qui s'absentent au moins six mois pour exercer leurs responsabilités parentales. Les agents qui le souhaitent pourront bénéficier d'un entretien après leur reprise d'activité pour faire le point sur l'évolution de leur organisation pendant leur absence et sur les éventuelles modalités à mettre en place pour faciliter leur retour.
- Améliorer l'information sur les prestations d'action sociale offertes par la collectivité et notamment les aides apportées aux parents.
- Etudier la possibilité de soutenir les demandes de places en crèche pour les enfants du personnel de la Ville.

² Source : RSU de la Ville de Bourges 2022

Outils et indicateurs de suivi

Suivi annuel et en tendance :

- De la répartition femmes/hommes des agents à temps partiel de droit et en congé parental.
- De la répartition femmes/hommes des demandes d'autorisation d'absence pour raison familiale et d'aménagement du temps de travail lors de la rentrée scolaire.
- Du nombre d'informations réalisées lors d'une demande de temps partiel ou de congé pour raisons familiales.
- Des congés de paternité en distinguant les périodes obligatoires et les périodes facultatives.

Elaboration et diffusion :

- D'un guide des avantages sociaux délivrés par la collectivité.
- D'un guide sur le temps de travail à partir de la refonte du règlement intérieur.

Agir sur l'organisation du temps de travail

CONTEXTE

Si depuis plusieurs décennies les femmes ont massivement investi le monde du travail, cette évolution n'a pas suivi le même rythme dans la sphère privée : elles restent plus mobilisées que les hommes dans la prise en charge des tâches domestiques et familiales³.

Faciliter la conciliation entre les différents temps de vie contribue donc à faire progresser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et influe d'une manière plus globale sur les parcours professionnels et la qualité de vie au travail de toutes et de tous. A partir de 2022, la collectivité a donc déployé plusieurs outils pour faciliter cette conciliation comme l'instauration du télétravail pérenne, la flexibilité des horaires journaliers et les cycles de temps de travail différenciés dans le cadre des 1607 heures.

Enfin l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle implique également que la première n'empiète pas sur la seconde. La charge de travail doit donc être répartie équitablement sur la journée et ne pas s'étendre sur le temps de vie personnelle de l'agent.

Objectifs

La collectivité entend mener une évaluation approfondie des effets genrés, sociaux et sociétaux du télétravail tel que déployé au cours des dernières années. Cette évaluation sera conduite préalablement à tout éventuel déploiement complémentaire.

Par ailleurs, elle reste attentive à la situation des femmes souffrant de certaines pathologies gynécologiques. Dans ce contexte, l'extension du télétravail pourrait cependant être l'une des pistes envisagées pour agir conjoncturellement sur les conditions de travail des femmes concernées et limiter l'impact de ces troubles sur leur quotidien professionnel (déplacements, maintien d'une position assise prolongée etc.).

La Ville souhaite également encourager les bonnes pratiques sur le respect des temps de vie personnelle des agents : limiter les réunions programmées en soirée, introduire un droit à la déconnexion, développer la visioconférence pour limiter les déplacements chronophages.

Outils et indicateurs de suivi

- Suivi annuel et en tendance du nombre de télétravailleuses et de télétravailleurs et des demandes de télétravail dérogatoire.
- Communication auprès des agents et des managers sur les bonnes pratiques en matière d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

³ 80% des femmes font la cuisine ou le ménage au moins 1h00 par jour, contre 36% des hommes. 46% des femmes contre 29% des hommes consacrent au moins 1h00 par jour à leurs enfants ou un proche aidant. Source : observatoire des inégalités, 2020

AXE 4- Lutter contre les violences et les agissements sexistes

CONTEXTE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire la mise en place d'un dispositif de prévention, de lutte et de traitement des violences sexuelles, du harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes et des discriminations. En 2019, la Ville a élaboré un guide et une procédure de signalement et de traitement des situations de violence professionnelle. Diffusés auprès de l'ensemble des agents, ces documents détaillent les points clés de la procédure et précisent les modalités d'évaluation, de suivi et de traitement des signalements. En complément de cet outil, le précédent plan prévoyait à minima deux actions de sensibilisation à la lutte contre les comportements sexistes, discriminatoires et les actes de violences.

Plus récemment, les obligations des collectivités se sont étendues aux témoins de tels agissements et aux lanceurs d'alertes. En effet, depuis la loi du 21 mars 2022, les personnes publiques employant au moins 50 agents sont tenues d'établir une procédure interne de recueil et de traitement des signalements des faits délictueux ou criminels, des menaces, des actes préjudiciables à l'intérêt général. Les faits concernés doivent être suffisamment graves pour lever l'obligation de discrétion professionnelle.

Les manifestations du sexisme au travail et les comportements discriminants sont multiformes et peuvent être ressentis de manière différente par les uns(e)s et les autres. Produits de stéréotypes sociétaux bien ancrés dans les mentalités, ces attitudes peuvent aussi bien cibler les hommes que les femmes et relèvent souvent de l'implicite, voire d'une certaine permissivité sociale. Elles sont régulièrement minorées par leurs auteurs, les témoins et les victimes. Lutter contre ces agissements implique donc d'améliorer en continu les dispositifs existants et de mener un travail de communication permanent.

Objectifs

Reconduire les actions de prévention et de lutte contre les violences et agissements sexuels et sexistes.

- Communiquer autour de dates-clé comme le 25 novembre, journée des violences faites aux femmes.
- Organiser des séances de sensibilisation sur la systémie « inégalités de genre/violences intrafamiliales » par fonction et métiers (police municipale/animateur enfance jeunesse, ATSEM ...).
- Informer régulièrement les agents sur les deux outils mis à disposition par la collectivité pour qu'ils puissent faire valoir leurs droits : la procédure de signalement et les modalités de sa mise en œuvre d'une part et le service d'aide et d'écoute psychologique d'autre part.
- Formaliser le rôle du lanceur d'alerte et du témoin d'actes délictueux et criminels, notamment à caractère sexiste et sexuel, et assurer sa protection via la mise en place du recueil des alertes éthiques.

Outils et indicateurs de suivi

- Nombre d'actions de prévention et d'information sur la procédure de signalement et le service d'écoute psychologique.
- Nombre de signalements effectués via la procédure.

AXE 5- Mobiliser tous les acteurs aux enjeux de l'égalité

CONTEXTE

Dans le cadre du précédent plan, la collectivité a conduit des actions de communication sur le thème de l'égalité femmes/hommes notamment dans le cadre du 8 mars, journée internationale du droit des femmes. Elle a également réalisé une enquête auprès des agents pour comprendre leurs perceptions et leurs attentes sur cette question. Dans le même temps, le dialogue social sur le sujet s'est renforcé pour devenir une compétence du comité social territorial, notamment dans le cadre de la présentation du rapport social unique et du bilan intermédiaire du plan d'action.

Des efforts restent cependant à produire en matière de communication et une meilleure association des représentants du personnel est souhaitée pour prévenir l'isolement de la démarche et garantir sa bonne appropriation par les agents.

Objectifs

Poursuivre les actions de sensibilisation en interne sur le thème de l'égalité professionnelle autour des dates emblématiques, comme le 8 mars.

Renforcer les connaissances des agents sur les questions d'égalité professionnelle et accompagner leur montée en compétence en proposant des programmes de formation spécifiques. Ces actions s'appuieront notamment sur la direction santé égalité femmes/hommes de la Ville.

Développer la place accordée à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes genrés dans le dialogue avec les organisations syndicales.

- Mener des actions de formation auprès des agents siégeant au sein des différentes instances de représentation du personnel (CST, FS).
- En prévision des prochaines élections professionnelles, sensibiliser les organisations syndicales à la question de l'égalité femmes/hommes au sein des différentes instances en les encourageant à présenter des listes tendant à la parité pour les agents éligibles.

Outils et indicateurs de suivi



Nombre d'actions de sensibilisation.

Nombre de formations proposées et nombre de participants.

Bilan 2024

Certaines des actions inscrites dans les axes 2 et 3 du nouveau plan d'action exposé ci-dessus ont déjà été initiées en 2024 et font l'objet de ce premier bilan d'étape.

GARANTIR L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CADRES ET GRADES D'EMPLOI DE LA COLLECTIVITE

1. Le recrutement

Les plans d'action prévoient le suivi annuel et en tendance de l'accès des femmes aux postes d'encadrement, et notamment des primo-nominations.

VILLE DE BOURGES	2023		2024		Evolution 2023-2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directeur (trice)	5	3	4	4	-1	+1
Chef (fe) de service	19	10	18	11	-1	+1

Primo-nominations en 2024 : 2 hommes (un directeur et un chef de service)

BOURGES PLUS	2023		2024 (au 31/12)		Evolution 2023-2024	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directeur (trice)	5	8	6	6	+1	-2
Chef (fe) de service	24	18	23	14	-1	-4

Primo-nominations en 2024 : 2 femmes (une directrice, une cheffe de service)

2. Le déroulement de carrière

Garantir un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes est une exigence inscrite dans le Code Général de la Fonction Publique (article L132-2) et que poursuivent les deux plans d'action 2024-2026. Ils imposent ainsi de suivre chaque année et en tendance la promotion au titre de l'avancement de grade, l'accès à la formation et les agents engagés dans une préparation aux concours.

2.1 La promotion des femmes et des hommes au titre de l'avancement de grade

Il s'agira de vérifier pour chaque genre et sur plusieurs années :

- La cohérence effective et la bonne proportion entre le nombre d'agents promus et le nombre d'agents promouvables au titre de l'avancement de grade :

VILLE DE BOURGES	2021			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	Hs	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	126	151	277	105	139	244	74	70	144	74	78	152
Promus	62	52	114	52	53	105	43	29	72	34	33	67
Part promus/ promouvables	49,21 %	34,44 %	41,16 %	49,52 %	38,13 %	43 %	58,11 %	41,43 %	50 %	45,95 %	42,31 %	44,08 %

BOURGES PLUS	2021			2022			2023			2024		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promouvables	43	38	81	47	67	114	37	40	77	24	26	50
Promus	18	13	31	18	20	38	23	17	40	13	12	25
Part promus/ promouvables	41.86 %	34.21 %	38,27 %	38.3 %	29.85 %	33.3 %	62.16 %	42.5 %	51.95 %	54.17 %	46.5 %	50 %

- Le respect d'un taux plancher de 40% dans le total des avancements de grade pour chacun des deux sexes :

	Part des agents promus au titre de l'avancement de grade	
VILLE DE BOURGES	Femmes	Hommes
2021	54,39%	45,61%
2022	49,52%	50,48%
2023	59,72%	40,28%
2024	50,75%	49,25%

	Part des agents promus au titre de l'avancement de grade	
BOURGES PLUS	Femmes	Hommes
2021	58,06%	41,94%
2022	47,37%	52,63%
2023	57,5%	42,5%
2024	52%	48%

- L'année 2024 confirme les tendances observées durant les années précédentes : les deux collectivités assurent un déroulement de carrière équitable entre les femmes et les hommes.

Remarque sur les tableaux :

Nombre de demandes de formations = ensemble des formations sollicitées durant l'année N, soit celles effectivement réalisées (départs effectifs) + celles non réalisées (demandes rejetées + demandes restées sans suite)

Départs effectifs = nombre de formation effectuées et pour lesquelles sont détaillées :

- Le nombre d'agents qui les ont réalisées
- Le nombre de jours auquel elles ont donné lieu

Demandes rejetées = demandes rejetées suite à une annulation, un refus de la hiérarchie, 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.

NB : 1 agent peut partir à plusieurs reprises en formation et une formation peut durer plusieurs jours

Les données de l'année 2023 ont été arrêtées au 27 novembre 2023. Les données de l'année 2024 ont été arrêtées au 31 janvier 2025. Les organismes de formation n'ayant pas transmis toutes les attestations de formation, elles évolueront donc en fonction des mises à jour ultérieures.

2.2 L'accès à la formation

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

2024	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées sans suite	Total
Femmes	381	178	258	817
Hommes	406	137	272	815
Total	787	315	530	1632



	Départs effectifs en formation	
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	253	669.5
Hommes	248	807.74

BOURGES PLUS				
2021	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées suite	Total
Femmes	360	145	104	609
Hommes	310	142	112	564
Total	670	287	216	1173



	Départs effectifs en formation		
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés	
Femmes	153	720	
Hommes	144	656	

2022	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées suite	Total
Femmes	364	149	129	642
Hommes	386	97	140	623
Total	750	246	269	1265



	Départs effectifs en formation	
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	155	805
Hommes	173	798

2023	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées suite	Total
Femmes	272	92	119	483
Hommes	201	77	152	430
Total	473	169	271	913



	Départs effectifs en formation	
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	143	558.89
Hommes	128	507.7

2024	Nombre de demandes de formation			
	Départs effectifs	Demandes rejetées	Demandes restées suite	Total
Femmes	215	104	188	507
Hommes	228	57	217	502
Total	443	161	405	1009



	Départs effectifs en formation	
	Nombre d'agents formés	Nombre de jours réalisés
Femmes	119	444.66
Hommes	120	501.32

De 2021 et 2024, la répartition hommes/femmes parmi les bénéficiaires d'une formation est globalement équilibrée et se situe autour de 50% pour chacun des deux sexes.

2.3 L'accès à la préparation aux concours

Nouvel indicateur introduit dans les plans d'action 2024-2026, le suivi des préparations aux concours fait l'objet d'un premier bilan genré. Les données 2024 n'ont pas été intégrées car incomplètes du fait d'une mise à jour toujours en cours.

Les premiers résultats montrent un écart plutôt défavorable aux femmes de la Ville comme de Bourges Plus.

VILLE DE BOURGES	Femmes		Hommes	
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours
2021	28	162,66	44	189,5
2022	30	180,23	44	255,03
2023	38	120	40	113,6

BOURGES PLUS	Femmes		Hommes	
	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours
2021	26	127,5	16	56,36
2022	23	77,2	29	20,82
2023	22	75,67	27	108,8

Si le nombre d'agents préparant un concours reste globalement constant entre 2021 et 2024, ces premiers résultats montrent un écart plutôt défavorable aux femmes de la Ville comme de Bourges Plus.

VEILLER A L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Le plan d'action 2024-2026 reprend et consolide les mesures déjà initiées dans les précédents plans pour améliorer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle en renforçant **le soutien à la parentalité** d'une part et en agissant sur **l'organisation du temps de travail** d'autre part.

1. Soutenir la parentalité

Pour mieux cibler l'information diffusée auprès des agents, parents et futurs parents, et pour encourager les pères à utiliser les dispositifs existants, les plans d'action prévoient un suivi annuel et en tendance des absences et des aménagements du temps de travail accordés pour raisons familiales.

Le présent bilan propose donc une première observation de :

- La répartition hommes/femmes des demandes d'autorisation d'absence pour garde d'enfant malade, et des aménagements d'horaires lors de la rentrée scolaire.
- La répartition hommes/femmes des agents à temps partiel de droit et en congé parental ou de présence parentale.
- Des congés de paternité.

ASA garde d'enfant malade	Nombre d'agents en 2024	
	Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	70	56
BOURGES PLUS	38	35

Aménagement d'horaires pour la rentrée scolaire	Nombre d'agents en 2024	
	Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	21	17
BOURGES PLUS	34	14

Temps partiel de droit	Nombre d'agents en 2024	
	Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	11	2
BOURGES PLUS	5	2

Congé parental et de présence parentale	Nombre d'agents en 2024	
	Femmes	Hommes
VILLE DE BOURGES	2	0
BOURGES PLUS	3	0

Le congé paternité à la VILLE DE BOURGES					
	Statut		Catégorie		
	Fonctionnaires	Contractuels	Cat A	Cat B	Cat C
Nbre total d'agents bénéficiaires	8	2	0	2	8
Nbre d'agents ayant bénéficié de 28 jours en 2024	6	2	0	2	6
Nbre d'agents n'ayant pas bénéficié de 28 jours en 2024	2	0	0	0	2
Analyse des écarts	Fractionnement du congé sur 2023-2024 ou 2024-2025				

Le congé paternité à BOURGES PLUS					
	Statut		Catégorie		
	Fonctionnaires	Contractuels	Cat A	Cat B	Cat C
Nbre total d'agents bénéficiaires	4	1	1	1	3
Nbre d'agents ayant bénéficié de 28 jours en 2024	3	1	1	1	2
Nbre d'agents n'ayant pas bénéficié de 28 jours en 2024	1	0	0	0	1
Analyse des écarts	Fractionnement du congé sur 2023-2024 ou 2024-2025				

Si les absences ponctuelles pour raisons familiales tendent à l'équilibre – ASA à Bourges Plus, aménagements d'horaires pour la rentrée scolaire à la Ville – les modifications durables du temps de travail ou les absences prolongées restent très largement le fait des femmes. On notera cependant que tous les agents ayant sollicité un congé paternité en ont bénéficié dans son intégralité, à savoir 28 jours.

Enfin, annoncé comme l'un des objectifs des plans 2024-2026, **le guide des avantages sociaux** est désormais accessible sur l'intranet de la Collectivité. Destiné à mieux informer les agents et tout particulièrement les bénéficiaires potentiels, il décrit l'ensemble des aides et prestations de soutien à la famille servies par la Collectivité : prestation de garde des jeunes enfants, allocation pour les parents d'enfants handicapés, aide aux vacances.

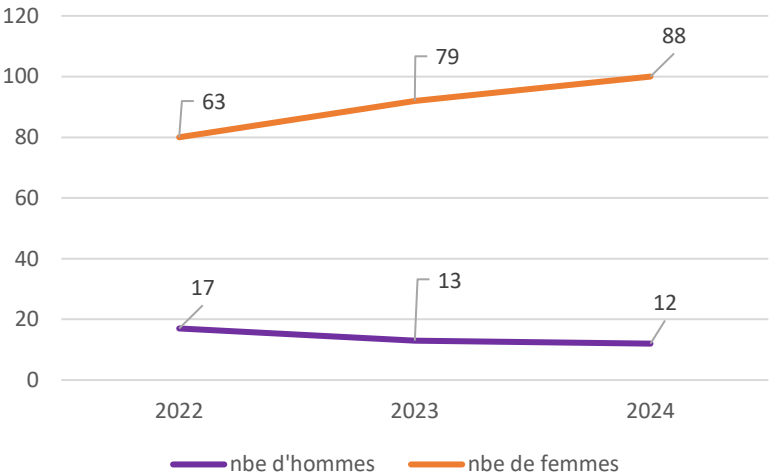
2. Agir sur l’organisation du travail

Le télétravail est l’un des outils déployés depuis 2022 pour permettre aux agents de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Dans le cadre des plans d’action 2024-2026, le suivi du télétravail est prolongé et son analyse genrée approfondie.

L’analyse du profil des télétravailleurs de 2024 confirme l’importance du télétravail féminin déjà constaté les années précédentes. Le télétravailleur est surtout une télétravailleuse principalement de catégorie C et issue de la filière administrative. Les missions administratives sont plus adaptées à cette forme d’organisation du travail, ce qui explique la prédominance de cette filière.

VILLE DE BOURGES

Evolution du nombre de télétravailleurs et de télétravailleuses entre 2022 et 2024



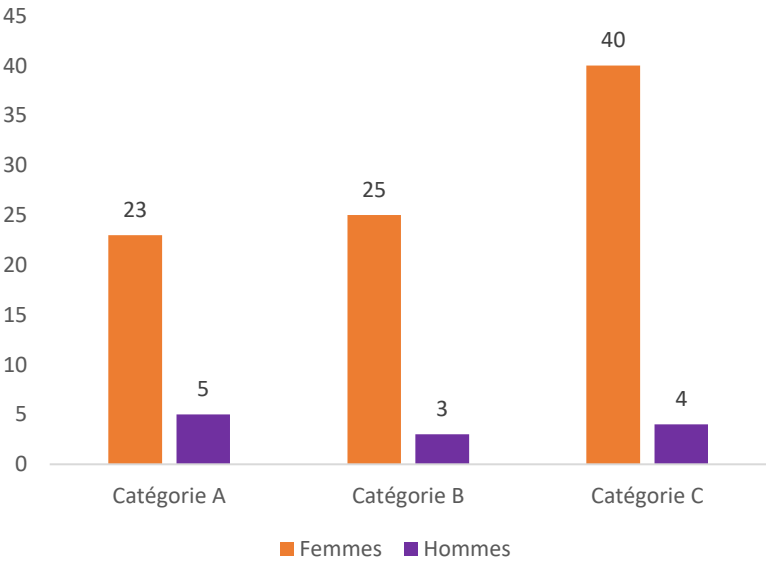
Effectif des agents rémunérés au 31/12/2024 ⁽¹⁾

Hommes	Femmes
46.64%	53.36%

Effectif des agents télétravailleurs au 31/12/2024

Hommes	Femmes
12%	88%

Répartition des télétravailleurs et des télétravailleuses par catégorie



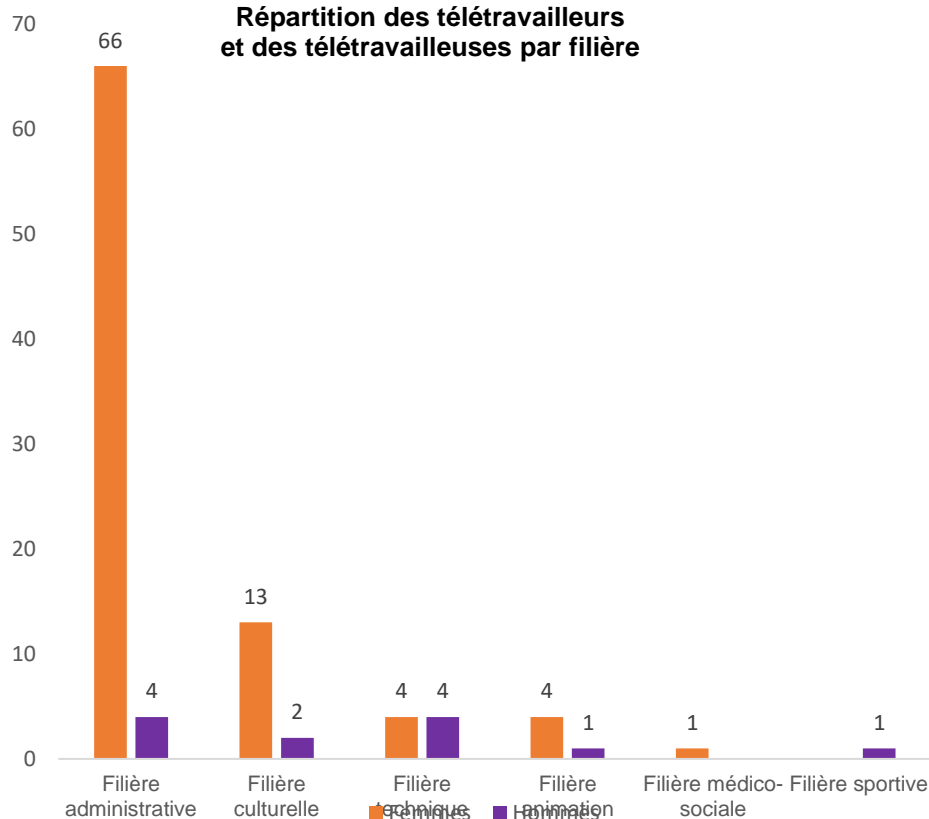
Répartition des agents rémunérés par catégorie au 31/12/2024⁽¹⁾

	Hommes	Femmes
A	43.75%	56.25%
B	46.35%	53.65%
C	46.98%	53.02%

Répartition des télétravailleurs(euses) par catégorie au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
A	17.86%	82.14%
B	11.54%	88.46%
C	9.3%	90.7%

Répartition des télétravailleurs et des télétravailleuses par filière



Répartition des agents rémunérés par filière au 31/12/2024⁽¹⁾

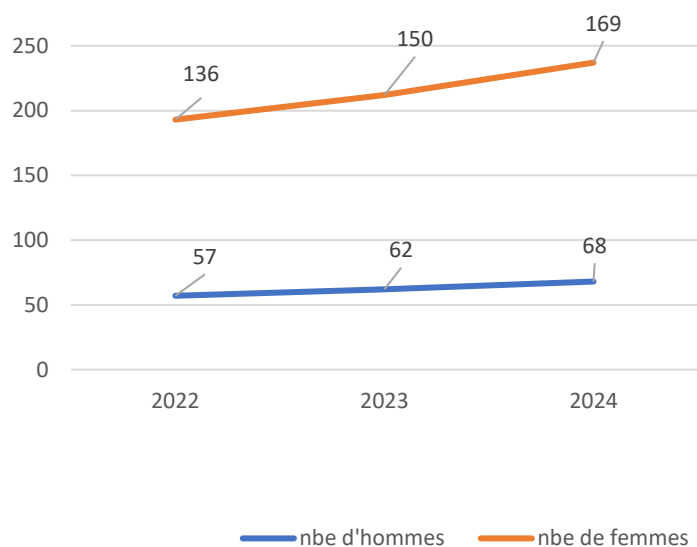
	Hommes	Femmes
Administrative	20%	80%
Culturelle	40.71%	59.29%
Technique	65.10%	34.90%
Animation	26.27%	73.73%
Sociale et médico-sociale	0%	100%
Sportive	70.84%	29.14%
Sécurité	65.10%	34.90%

Répartition des télétravailleurs(euses) par filière au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
Administrative	6%	94%
Culturelle	13.34%	86.66%
Technique	50%	50%
Animation	20%	80%
Sociale et médico-sociale	0%	100%
Sportive	100%	0%
Sécurité	0%	0%

BOURGES PLUS

Evolution du nombre de télétravailleurs et de télétravailleuses entre 2022 et 2024



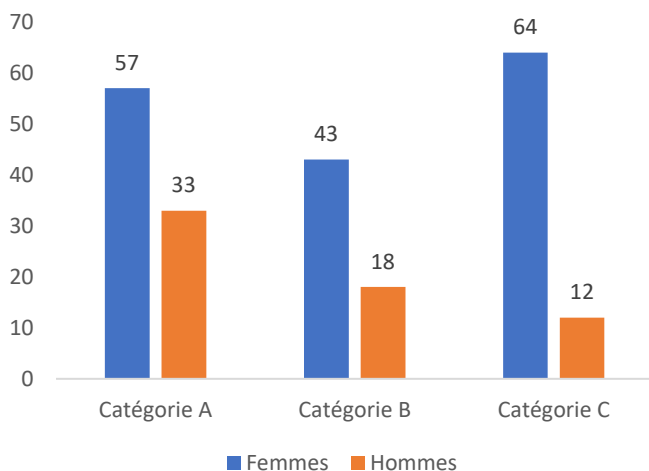
Effectif des agents rémunérés au 31/12/2024⁽¹⁾

Hommes	Femmes
49.57%	50.42%

Effectif des agents télétravailleurs au 31/12/2024

Hommes	Femmes
27.75%	72.25%

Répartition des télétravailleurs et des télétravailleuses par catégorie



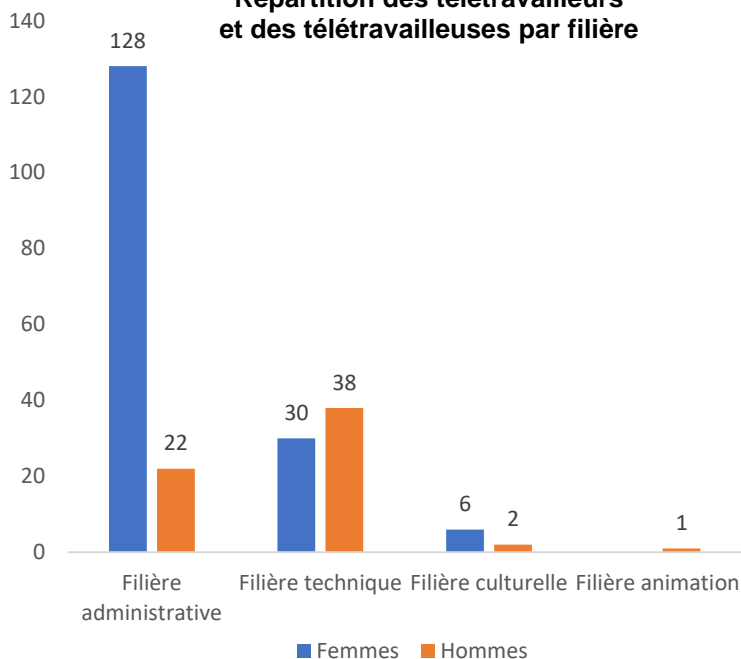
Répartition des agents rémunérés par catégorie au 31/12/2024⁽¹⁾

	Hommes	Femmes
A	40.95%	59.05%
B	48.2%	51.8%
C	55%	45%

Répartition des télétravailleurs (euses) par catégorie au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
A	36.66%	63.34%
B	29.5%	70.5%
C	15.8%	84.2%

Répartition des télétravailleurs et des télétravailleuses par filière



Répartition des agents rémunérés par filière au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
Administrative	18.5%	81.5%
Technique	79.75%	20.25%
Culturelle	33.4%	66.6%
Animation	75%	25%
Sociale et médico-sociale et médico-technique	0%	100%

Répartition des télétravailleurs (euses) par filière au 31/12/2024

	Hommes	Femmes
Administrative	14.64%	85.33%
Technique	55.88%	44.12%
Culturelle	25%	75%
Animation	100%	0%
Sociale et médico-sociale, médico-technique	0%	0%