



**Rapport 2021 de situation
en matière d'égalité
entre les Femmes et les Hommes
Ville de Bourges**

Agir pour l'égalité, c'est un travail continu qui ne doit jamais fléchir car tout ce qui est gagné n'est jamais acquis. En dépit des nombreuses avancées législatives obtenues des luttes féministes, le chemin parcouru reste d'une grande fragilité et des retours en arrière sont toujours possibles, parce que tout ce qui touche à l'émancipation des femmes bouleverse un ordre établi par les hommes et pour les hommes.

Les femmes sont les premières concernées par les inégalités de salaire et de retraite, par le temps partiel subi, le chômage, les emplois précaires. Elles sont majoritairement en charge des tâches domestiques et familiales, minoritaires dans les postes de responsabilité politique ou économique. Surtout, elles sont victimes de multiples formes de violences : physiques, psychologiques, verbales, sociétales.

En France, chaque année 220 000 femmes subissent des violences conjugales et 93 000 sont victimes de viol ou tentative de viol. Paroxysme de ces violences, 102 femmes ont été tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2020. En 2021 on compte 113 féminicides.

Dans son dernier rapport consacré à la situation des femmes, l'ONU rappelle que l'action publique peut réduire les inégalités. C'est bien l'objectif porté par la Ville de Bourges.

Notre volonté est d'inscrire l'égalité femmes/hommes dans une politique intégrée, c'est-à-dire dans l'ensemble des politiques publiques au service des Berruyères et Berruyers.

Au-delà du nécessaire respect de la loi du 14 août 2014, ce rapport annuel reflète notre engagement à faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes.

Document récurrent, le rapport 2021 fait état des actions menées tout au long de cette première année de notre mandat pour faire progresser l'égalité à Bourges et lutter contre les discriminations que subissent les femmes.

Magali Bessard
Adjointe au Maire de Bourges,
déléguée à la Santé et
à l'Égalité entre les femmes et les hommes

SOMMAIRE

I - 2021 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES BERRUYERES ET LES BERRUYERS

II - LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITE ENTRE LES BERRUYERES ET LES BERRUYERS

2.1 - LES INCONDITIONNELS DE L'ACTION PUBLIQUE

2.2 - UNE ADMINISTRATION MUNICIPALE ENGAGEE

2.3 - 2022 : CONSOLIDATION DES ACTIONS ENGAGEES EN 2021

III - LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

3.1 - UN AXE PRIORITAIRE POUR LA VILLE DE BOURGES

3.2 - LA DYNAMIQUE PARTENARIALE DU CONTRAT LOCAL DE SÉCURITE ET DE PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE DE LA VILLE DE BOURGES

IV - RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

4.1 - ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AGENT-E-S DE LA COLLECTIVITE

4.2 - BILAN DES ACTIONS MENEES ET DES RESSOURCES MOBILISEES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

4.2-a - Télétravail

4.2-b - Prévention des violences faites aux femmes et lutte contre toute forme de harcèlement

4.3-c - Santé au travail et égalité femmes-hommes

4.3 - ORIENTATIONS PLURIANNUELLES

V - ANNEXE - DONNEES SUR LA COMPOSITION DE LA POPULATION ET SUR LES VIOLENCES

5.1 - COMPOSITION DE LA POPULATION

5.2 - DONNEES SUR LES VIOLENCES

5.2-a - Données locales

5.2-b - Données nationale

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 deux volets :

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 ».

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.

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 doivent aussi figurer dans le rapport prévu par l'article 61 de la loi du 4 août 2014.

QUELQUES DATES

1791 : Olympe de Gouges rédige la « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne »

1850-1900 : Création obligatoire d'écoles de filles dans les communes de 800 habitants

1804 : Le Code Napoléon consacre l'incapacité juridique de la femme mariée : la femme, considérée comme mineure, est entièrement sous la tutelle de ses parents, puis de son époux

1816 : Suppression totale du divorce

1909 : Instauration d'un congé maternité de 8 semaines (sans traitement de salaire), puis en 1928, celui-ci est rémunéré

1936 : La Chambre du Front populaire approuve le vote des femmes, mais le Sénat s'y oppose

1944 : Droit de vote des femmes

1947 : Première femme nommée ministre avec comme ministère la santé publique et la population

1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salarié.e.s

1965 : Droit pour les femmes de travailler et d'avoir un compte en banque sans l'autorisation de leur père ou de leur mari

1970 : L'autorité parentale remplace la puissance paternelle

1974 : Françoise Giroud est la première secrétaire d'Etat à la condition féminine, et la majorité passe à 18 ans pour les femmes et les hommes

1975 : Instauration du divorce par consentement mutuel - Obligation de la mixité scolaire - Autorisation de l'IVG, alors qu'il était considéré comme un crime d'Etat depuis 1942

1980 : Marguerite Yourcenar est la première femme élue à l'Académie française.

1991 : Édith Cresson première femme 1ère ministre

1992 : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail

2000 : La parité en politique permet l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats locaux électoraux et fonctions électives

2004 : Loi relative aux violences faites spécifiquement aux femmes

2006 : Introduction de la notion de respect dans les obligations du mariage

2013 : La loi interdisant le port du pantalon pour les femmes est enfin levée !

2014 : Vote de la Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

2016 : Suppression du délit de racolage. Création de l'infraction de recours à la prostitution d'autrui

2018 : Renforcement du Code pénal contre les infractions sexuelles et sexistes, contre le harcèlement

I - 2021 : ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ENTRE LES BERRUYERES ET LES BERRUYERS

Selon la définition du Conseil de l'Europe « l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée ». En dépit des avancées obtenues des luttes féministes, d'importantes inégalités demeurent entre les femmes et les hommes : une femme décède tous les deux jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint, l'écart salarial entre les hommes et les femmes reste une donnée récurrente, les femmes sont davantage touchées par la précarité et elles restent minoritaires au niveau de la vie publique.

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.

La Ville de Bourges développe une politique intégrée de l'égalité à l'ensemble de l'action municipale, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif.

Cette politique doit progressivement investir les domaines de l'éducation, du sport, de la culture, de la santé, de la vie citoyenne, de l'égal accès et à l'usage équitable de l'espace public, de l'emploi, de l'accès aux responsabilités et associatives.

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 les marchés publics, et lutter contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel au sein des services de la collectivité Berruyère.

Si l'égalité est acquise dans le droit français, elle n'est pas toujours une réalité pour toutes et tous. Il est ainsi fondamental d'agir en direction des plus jeunes pour prévenir toutes les inégalités et lutter contre les discriminations tout comme de favoriser la réflexion sur la place des femmes et des hommes dans la société, sur le respect mutuel et les droits existants. 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, pour prévenir les inégalités de demain, et construire une véritable culture de l'égalité, la Ville de Bourges soutient et mène des actions de sensibilisation auprès des jeunes, visant à promouvoir une éducation égalitaire et à l'égalité en luttant contre les discriminations et stéréotypes sexistes.

Les enjeux climatiques et de transition énergétique et écologique sont désormais au cœur des politiques publiques, et tandis que 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», il convient de ne pas exclure ces enjeux climatiques dans la réflexion autour de l'égalité Femmes-Hommes à Bourges.

Si les femmes vivent plus longtemps que les hommes, elles sont tout aussi concernées par les grands enjeux en matière de santé publique. Elles sont par ailleurs concernées par des défis spécifiques tels l'accès à la contraception et à l'IVG ainsi qu'à la prévention, au dépistage et au traitement de certains cancers dont celui du sein, première cause de décès par cancer chez la femme.

Le contexte socio-économique influe par ailleurs sur l'accès aux soins, à la santé et au bien-être des femmes en situation de précarité ou de pauvreté. Dans ce contexte, la Ville de Bourges mène des actions en direction des Berruyères visant à favoriser leur accès aux soins. Ces actions sont mises en place en coordination avec le Contrat local santé dans les locaux du Centre de soins de la Ville, situé avenue Stendhal.

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 ». L'histoire, la morale, l'éducation et l'organisation des villes influencent leurs comportements. Le harcèlement des femmes dans la rue et son acceptation tacite réduisent leur sentiment de sécurité dans l'espace public et les transports en commun, surtout le soir.

Les politiques publiques et les actions citoyennes peuvent favoriser la mixité de l'espace public en faisant des choix urbains qui répondent à l'impératif d'égalité, en soutenant et généralisant les initiatives qui rendent la ville plus agréable. L'enjeu est de « Faire la ville ensemble », une ville respectueuse de ses habitant.es, femmes et hommes, une ville qui, parce qu'elle aura su tenir compte des attentes et des aspirations des femmes, deviendra plus attractive, plus égalitaire, plus accessible et facile à vivre pour toutes et tous.

Déclinaison de la charte graphique Egalité Femmes/Hommes pour permettre d'identifier les actions de la Ville en matière d'égalité Femmes-Hommes et de lutte contre les violences et leur donner plus de visibilité

Organisation de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes du 25 novembre en lien avec les partenaires du Contrat Local de Sécurité et de la Prévention de la Délinquance (CLSPD), la préfecture du Cher et les partenaires institutionnels et associatifs du réseau Violence du CLSPD.

Elaboration d'un plan de formation 2021-2022 à destination des personnels de la collectivité, mise en œuvre d'actions de formation et/ou de sensibilisation auprès de personnels (PM et ATSEM) pouvant être confrontés à des situations de VIF dans le cadre de l'exercice de leurs missions de service public.

Campagne de communication « Paroles de femmes célèbres » affichée dans toute la ville à l'occasion 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes. 6 femmes mises à l'honneur, figures emblématiques et engagées qui se sont illustrées par leur combat en faveur du féminisme. Cette initiative sera reconduite en 2022.



8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES



Sarah Ourahmoune
(BOXEUSE MULTIMÉDAILLÉE, CHEFFE D'ENTREPRISE)

Au début on m'a dit : « Retourne dans la cuisine » ... Le combat était sur le ring mais aussi dans la vie, un combat pour les droits des femmes !



8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES



Gisèle Halimi
(AVOCATE, FEMME POLITIQUE)

Notre numéro de Sécurité sociale commence par le chiffre 2. Celui des hommes par le chiffre 1. Ce n'est évidemment pas un hasard. Nous restons reléguées au second rang ; inessentiels derrière les essentiels.



8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES



Beyoncé
(CHANTEUSE, COMPOSITRICE)

We should all be feminist

Je suis éternellement reconnaissante envers celles qui se sont battues pour mes droits.



*Nous devrions toutes être féministes.


8 mars

JOURNÉE INTERNATIONALE POUR LES DROITS DES FEMMES



Simone de Beauvoir
(PHILOSOPHE, ROMANCIÈRE)

N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devez rester vigilantes votre vie durant.



Femmes d'art : conférence autour de la place des femmes dans l'art avec Geneviève Fraise, philosophe et Florence Rochefort, historienne des féminismes et chercheuse au CNRS.

femmes d'ART
À partir du 6 juin 2021

femmes d'ART
À partir du 6 juin 2021

ACTE I
Olympe de Gouges et ses sœurs

SERVICE
VILLE D'ART ET D'HISTOIRE
02 48 57 81 46

MUSÉE DES MOF
Parvis de la cathédrale
(Ancien palais archiépiscopal) • Bourges
02 48 57 82 45

MÉDIATHÈQUE
Bld Lamarck • Bourges
02 48 23 22 50

CONSERVATOIRE
34 rue Henri Sellier • Bourges
02 48 48 13 60

VILLE DE BOURGES
MUSEE DES MOF
MEDIATHEQUE
CONSERVATOIRE DE BOURGES

SPECTACLE . EXPOSITION . CONFERENCE...

BOURGES

Jeudi 17 juin • 18h30 • Médiathèque de Bourges

CONFÉRENCE • ENTRÉE LIBRE

dans la limite des places disponibles (02 48 23 22 50)

Table ronde avec Geneviève Fraise et Florence Rochefort

Modération : Valérie Milvoy

" Les femmes et la création "

Au cours des siècles, les femmes ont toujours lutté pour faire reconnaître leur art ou simplement le pratiquer. L'Histoire et la Philosophie portent les traces de ces combats.

Philosophe, directrice de recherche émérite au CNRS, Geneviève Fraise a écrit une vingtaine d'ouvrages sur la généalogie de l'égalité des sexes et la problématique sexe/genre. Elle a publié récemment *La suite de l'histoire : actrices, créatrices* (Seuil 2019) et *Féminisme et philosophie* (Gallimard 2020). Geneviève Fraise a écrit la préface de la *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne* d'Olympe de Gouges (Librio mars 2021).

Historienne, chargée de recherche au CNRS, Florence Rochefort est spécialiste de l'histoire des féminismes, des femmes et du genre. Elle codirige la revue CLIO. Femmes, genre, histoire. Elle a co-dirigé plusieurs ouvrages et publié notamment *Histoire mondiale des féminismes* (PUF, « Que sais-je ? » 2018). Co-autrice de *Ne nous libérez pas, on s'en charge : une histoire des féminismes de 1789 à nos jours* (La Découverte 2020), Florence Rochefort partage sa vie entre le Berry et Paris.

Dévoilement de la plaque du square Gisèle Halimi à l'occasion de la journée mondiale du droit à l'avortement, le 28 septembre 2021, en présence de Jean-Yves Halimi, avocat et de Faye Tadros Fisch, avocate, militante féministe, notamment, au sein de l'association "Choisir la cause des femmes", co-fondée et dirigée par Gisèle Halimi.



Organisation d'un forum d'information à destination des jeunes, autour des questions liées à la sexualité et aux droits des femmes avec des partenaires de la Ville dans le hall de l'INSA. Clôture de la journée par un temps d'échange sur le « désir d'enfantement à l'injonction » avec Marine Perin, youtubeuse, réalisatrice, prix d'éloquence Gisèle Halimi 2020.

The image shows a YouTube video player interface. At the top left, there is a logo for 'BOURGES REPORTAGES ET DIRECTS WEBTV'. To the right, a red button says 'DIRECT'. Below the logo is a search bar with the text 'Recherche' and an 'Ok' button. A navigation menu includes 'Accueil', 'Direct', 'Vidéos', 'Contact', and 'S'abonner'. The video player itself shows a conference in progress. The title of the video is 'Conférence "INJONCTIONS & ENFANTEMENT" à Bourges'. The video description on the right side of the player reads: 'A l'occasion de la Journée Mondiale du Droit à l'Avortement, une conférence à eu lieu, à Bourges, avec Marine Périn, youtubeuse, réalisatrice et journaliste, prix d'éloquence Gisèle Halimi de la Fondation des Femmes en décembre 2020 pour son discours « La bonne mère » dénonçant la charge mentale qui pèse sur les mères. <https://www.youtube.com/channel/UccP3...> /> En présence de Magali Bessard, 1ère Maire-adjointe de Bourges en charge de la Santé et de l'égalité femme/homme, il s'agissait d'interroger la représentation de l'injonction à la maternité et la stigmatisation des femmes qui ne veulent pas être mères ou qui recourent à l'avortement.' The video player shows a timestamp of 0:18 / 1:44:07 and a 'YouTube' logo at the bottom.

II - LES ORIENTATIONS PLURIANNUELLES POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES BERRUYERES ET LES BERRUYERS

2.1 - LES INCONDITIONNELS DE L'ACTION PUBLIQUE

Le déploiement d'actions d'éducation à l'égalité filles/garçons et de la lutte contre les stéréotypes sexistes à destination des jeunes

L'application de l'article 16 de la loi du 4 août 2014 qui prévoit l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises qui auraient fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Création d'une clause égalité Femmes-Hommes dans les marchés publics

L'inclusion d'une réflexion sur la place des femmes dans l'espace public (projets d'urbanisme, cours d'école, nom des rues, ...)

En 2022, renomination de la base d'Aviron Alice Milliat, nageuse, hockeyeuse et rameuse, militante pour le sport au féminin, première dirigeante du sport féminin mondial.

L'organisation d'événements, notamment autour des journées du 8 mars (journée internationale de lutte pour les droits des femmes) et 25 novembre (journée internationale pour l'élimination des violences à l'égard des femmes), de sensibilisation et/ou d'information du public et/ou création d'outils spécifiques. A ce titre, la Ville pourra tenir des débats, séminaires et journées d'études visant à évoquer et développer des échanges sur toutes les questions liées aux champs de l'égalité et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Organisation de la première édition de la semaine du sport féminin à Bourges, du 24 au 30 janvier 2022.

En 2022, à l'occasion du 8 mars, reconduction de la campagne d'affichage « Paroles de femmes célèbres ». Catherine Vidal, neurobiologiste, ambassadrice femmes France à l'ONU, et marraine de l'initiative, donnera une conférence sur les inégalités de genre dans l'accès aux soins, à la santé.

Le soutien aux associations et structures qui interviennent dans les domaines de l'égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Organisation de manifestations partenariales pour sensibiliser aux droits des femmes auprès des professionnels et du grand public.

Prévenir les inégalités en matière de santé

1/ Quelques données significatives appuyant la politique de santé menée par la Ville de Bourges en faveur des femmes :

- *Principales causes de décès* : Selon le, le cancer est la 1ère cause de mortalité au sein de la population masculine (33,2 %), suivie des maladies de l'appareil circulatoire (23,6 %) alors que la situation inverse est observée au sein de la population féminine (25,5 % pour les décès dus aux maladies de l'appareil circulatoire et 22,1 % pour les décès liés au cancer). Que ce soit chez les hommes ou chez les femmes, les causes extérieures de traumatismes et d'empoisonnements (respectivement 7,6 % et 5,8 %) arrivent en 3ème position des causes de décès, suivies des maladies de l'appareil respiratoire (respectivement 5,5 % et 4,4 %).

L'allongement de la durée de vie et le vieillissement de la population conduisent à une augmentation sensible de l'âge moyen au décès. Pour la commune de Bourges, l'espérance de vie est de 78,5 ans pour les hommes et de 83,6 ans pour les femmes. Le paradoxe français est de présenter parmi les pays de l'Union européenne, pour les hommes comme pour les femmes, la meilleure espérance de vie à 65 ans mais d'avoir une mortalité prématurée défavorable. Chez les femmes, on retrouve un taux de 146,2 décès prématurés pour 100 000 femmes, taux statistiquement comparable à celui du département (135,9) mais statistiquement supérieur à ceux observés dans l'agglomération (127,7), en région Centre-Val de Loire (123,6) et en France (121,7).

On estime que 31,8 % des décès prématurés aurait pu être évité en agissant sur les facteurs de risques individuels ou avec une prise en charge plus performante.

- *Principales causes d'admission en Affection de Longue Durée (ALD)* : sur Bourges, les principaux motifs d'admission en ALD chez les femmes par ordre de fréquence, sont les maladies cardiovasculaires (29,4 %), les tumeurs malignes (23,2 %) et le diabète (15,7 % de l'ensemble des admissions). Les affections psychiatriques constituent la quatrième cause d'admission en ALD. Chaque année en moyenne, 76 patients sont hospitalisés en pour tentative de suicide sur Bourges. Le taux comparatif de patients hospitalisés pour tentative de suicide diffère selon le sexe. Les femmes (138,3 pour 100 000) sont plus hospitalisées pour ce motif que les hommes (103,4 pour 100 000) à Bourges. Ce constat se retrouve dans tous les territoires de référence. (Source : *Diagnostic local de santé de Bourges 2019 – Observatoire Régional de Santé*)

Le Rapport national « Santé et accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité » (2017) du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes énonce que les femmes représentent 64% des

personnes qui reportent leurs soins ou y renoncent. Ce sont donc près de 9,5 millions de femmes qui, chaque année :

- ne sollicitent pas les aides financières trop complexes : un tiers des potentiel.le.s bénéficiaires de la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) ne la demande pas
- font face à des dépassements d'honoraires ou à des délais d'attente trop importants, voire à des discriminations et des refus de soin
- ne peuvent se permettre de prendre le temps de consulter un.e professionnel.le de santé, le quotidien de ces femmes étant une course permanente, dans laquelle leur santé passe en dernier, après leurs enfants, leur compagnon et la gestion des difficultés financières.

Le Rapport national « Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique » (2020) du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes met en exergue que, résultat d'une histoire de la médecine essentiellement centrée sur les hommes, de nombreux stéréotypes de genres peuvent influencer les pratiques médicales ainsi que le comportement des patientes et nuire au bon diagnostic et à la prise en charge des femmes.

2/ Les actions proposées par la Ville de Bourges

- Agir sur les inégalités sociales et territoriales de santé dans le cadre du Contrat Local de Santé en proposant des actions d'information, de prévention et de promotion de la santé gratuites Action de prévention « santé de la femme » : ateliers collectifs et entretiens individuels de sensibilisation et de prévention à destination des jeunes de 16 à 25 ans (Échanges et informations sur la santé de la femme en général :
 - le suivi médical et gynécologique et notamment le rôle de la sage-femme
 - la vaccination (dont vaccination HPV : les papillomavirus humains ou Human Papilloma Virus)
 - la contraception
 - la vie affective relationnelle et sexuelle (respect mutuel et le consentement) – présentation du Centre Départemental de Planification et d'Education Familiale (CDPEF), Les Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD)...
- les dépistages organisés (ex : prévention du cancer du col de l'utérus, du cancer du sein, VIH/IST...)

Action dépistage du cancer du col de l'utérus : consultation mensuelle d'une sage-femme au Centre de santé de Bourges, réalisation des frottis de dépistage avec ou sans ordonnance pour les femmes de 25 à 65 ans et compte-rendu des résultats la semaine suivante. En cas d'anomalie détectée orientation vers une consultation gynécologique prioritaire au Centre hospitalier J. Cœur.

Action de prévention activité physique adaptée et suivi diététique : marches hebdomadaires animées par une Enseignante en Activités Physiques Adaptées de Santé et permanence mensuelle d'une Diététicienne-nutritionniste

Actions de prévention en matière de santé mentale : organisation de la Semaine d'Information sur la Santé Mentale pour parler de la bonne santé mentale auprès du grand public. Ont été abordées cette année les thématiques de l'accès aux droits et de la discrimination comme facteurs de risque pour la santé mentale et déterminant de santé majeur

- Améliorer la santé des femmes et l'accessibilité aux soins par le développement d'un centre de santé : la politique de santé de la Ville s'inscrit désormais dans une démarche globale. Une Direction Prévention Santé a été mise en place fin 2020 afin de permettre un fonctionnement transversal, de mettre de la santé dans tous les champs d'intervention des politiques publiques de la Ville et d'apporter une réponse de proximité sur l'ensemble du territoire communal, tout en continuant de tenir compte de la spécificité des quartiers prioritaires. La création d'un Centre de santé et de prévention municipal multi sites est un des outils de la mise en œuvre de cette politique santé de la Ville pour tous les habitants de la commune de Bourges et plus particulièrement à destination de femmes. Le recrutement d'une gynécologue est notamment prévu pour l'année 2022, qui viendra renforcer l'équipe existante déjà composée d'une pédiatre et d'une sage-femme et d'une équipe d'infirmières.

2.2 - UNE ADMINISTRATION MUNICIPALE ENGAGÉE

Une communication interne et institutionnelle non stéréotypée.

L'organisation de campagnes de communication interne et à destination du grand public pour sensibiliser à l'élimination des pratiques et préjugés sexistes et à la lutte contre les violences faites aux femmes

Une direction des ressources humaines partie prenante (mixité des métiers, développement du télétravail, ...).
Recensement des données de la collectivité et élaboration du rapport annuel de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la collectivité, prévu par la loi du 12 mars 2012 (voir IV)

La création d'un observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes pour collecter les données genrées, disposer d'une connaissance plus fine de la situation de notre territoire, repérer les domaines où les inégalités sont les plus prégnantes et mieux définir les priorités

La sensibilisation et la formation des personnels :

Sessions de sensibilisation à la lutte contre les comportements et propos sexistes (destinés aux élus et agents)

Enjeux et bénéfices d'une politique Egalité Femmes-Hommes (destiné aux élus)

Sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes des personnels qui communiquent en interne et en direction du grand public

Poursuite des formations aux agents potentiellement en contact avec des situations de violences conjugales ou intrafamiliales pour leur montée en compétences sur le repérage des violences, l'écoute et l'orientation vers les structures professionnelles compétentes

Poursuite des actions de sensibilisation auprès des agents qui exercent des missions en direction de la jeunesse sur l'égalité filles/garçons, les pratiques sportives mixtes, la déconstruction des stéréotypes sexistes, et la lutte contre le harcèlement sexiste.

Mener une réflexion sur le suivi et la prise en charge des auteurs pour traiter le problème de violences conjugales dans sa globalité et mieux prévenir le risque de récurrence conformément à l'une des quarante-six mesures issue du Grenelle contre les violences conjugales de 2019

2.3 - 2022 : CONSOLIDATION DES ACTIONS ENGAGEES EN 2021

Tous les grands axes développés en 2021, et présents dans ce rapport, seront reconduits et renforcés sur l'année 2022. De nouvelles actions phare seront déployées comme :

Le graphe de « violentomètres » dans les espaces urbains des quartiers prioritaires de la ville (Exemple : les passages piétons). Lors de la réalisation des graphes, des manifestations culturelles et des rencontres autour des violences seront organisées. Ce travail sera conduit en partenariat avec des associations telles que Urbanales et les associations du réseau violence. Une marche exploratoire est prévue avec les habitants dans le cadre de la Gestion Urbaine et Sociale de Proximité afin de déterminer les lieux. Cette action sera également déployée dans le centre-ville. La distribution de violentomètres sera effectuée aux abords des lycées référents des quartiers prioritaires.

La restitution du travail des étudiantes du DUT Carrière sociales de l'IUT de Bourges autour de la contraception et des violences gynécologiques.

D'autre part la Ville de Bourges continuera de se saisir des dates internationales et nationales telles que le 8 mars Journée internationale pour le droit des femmes, le 17 mai marche pour la fierté LGBT, le 28 septembre Journée internationale pour le droit à l'avortement et le 25 novembre Journée de lutte contre les violences faites aux femmes.

III – LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

3.1 - UN AXE PRIORITAIRE POUR LA VILLE DE BOURGES

La lutte contre les violences faites aux femmes reste aujourd’hui encore « la pierre angulaire » des combats pour l’égalité. Ces violences, qu’elles soient verbales, psychiques, physiques, sexuelles ou encore économiques, représentent la forme la plus brutale des inégalités entre les femmes et les hommes. Elles s’inscrivent dans un continuum qui va de la sphère intime du couple jusqu’à la famille mais aussi sur les lieux de travail ou de socialisation, telles l’école et l’université.

En France, une femme meurt tous les deux jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint. Il est important de rappeler que 40% des cas de violences conjugales débutent lors de la première grossesse, 7% des femmes seront victimes d’un viol au cours de leur vie, 86% des viols ou tentatives sont perpétrés par des proches.

Les violences faites aux femmes peuvent être exercées ponctuellement ou sur des périodes très longues.

Les types de violences faites aux femmes sont diverses :

- Les violences physiques ou sexuelles
- Les violences au sein du couple ou de la famille
- Les mariages forcés et les mutilations sexuelles
- La prostitution et l’exploitation sexuelle
- Les victimes d’incivilités, d’actes de délinquance, de harcèlement.

La Ville de Bourges fait le choix de s’engager contre les violences sexistes et sexuelles. A cet effet, elle peut s’appuyer sur un réseau associatif très mobilisé à Bourges, et dans le Cher, formant un rempart contre ces violences, et qui contribue à l’accueil, l’écoute, l’accompagnement et la prise en charge des victimes.

➤ Poursuivre et renforcer le travail partenarial avec les structures du Contrat local de sécurité et prévention de la délinquance (CLSPD) qui interviennent sur le terrain pour prendre en charge et accompagner les femmes victimes de violences (mise à l’abri d’urgence, hébergement, écoute, orientation, accompagnement juridique, psychologique, ...).

3.2 - LA DYNAMIQUE PARTENARIALE DU CONTRAT LOCAL DE SÉCURITE ET DE PRÉVENTION DE LA DÉLINQUANCE DE LA VILLE DE BOURGES

Dans le cadre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), le plan d'action de prévention comprend un axe sur la lutte contre les violences faites aux femmes, les violences intrafamiliales et l'aide aux victimes.

C'est ainsi que le réseau partenarial s'est développé vers les structures locales, compétentes et mobilisées contre tous les types de violences, qu'elles soient conjugales et/ou intrafamiliales.

Aujourd'hui, le CLSPD de la Ville de Bourges s'est doté d'une véritable démarche partenariale dans ses actions de prévention. En plus de financer les structures locales, la Ville de Bourges coordonne et suit les actions de prévention dont l'organisation d'actions pour la journée du 25 novembre.

En plus de ses membres de droit, qui sont la Ville, la Préfecture du Cher et le Procureur de la République, l'instance comprend aussi des acteurs locaux :

Le Centre d'Information des Droits aux Femmes et aux Familles (CIDFF), le Relais Enfance et Famille, le service d'Aide aux Victimes de l'association Le Relais (SAVI 18), Addictions France (anciennement ANPAA 18), l'ordre des Avocats, le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation (SPIP), le Conseil Départemental d'Accès aux Droits (CDAD), le CCAS, l'Education Nationale, la Caisse d'Allocations Familiales (CAF), la Fédération Régionale des Acteurs en Promotion de la Santé (FRAPS IREP), le Centre Hospitalier Jacques Cœur, le Centre Hospitalier Spécialisé Georges Sand, SOS médecin.

Des professionnels sur notre territoire :

INFORMATION JURIDIQUE – accès aux droits

Ordre des Avocats

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

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

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

CDAD (Conseil Départemental d'Accès aux Droits)

Lieu d'information et d'écoute pour connaître ses droits et obligations et sur les moyens de faire valoir ses droits. Le CDAD permet également aux personnes disposant des 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.

ECOUTE ET ACCOMPAGNEMENT

Association Relais Enfance et Famille

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

SAVI 18 de l'association Le Relais

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

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

Correspondant social au sein du Commissariat A

temps plein depuis 2020.

HEBERGEMENT D'URGENCE

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

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

VIOLENCES INTRAFAMILIALES AVEC UN CONTEXTE D'ADDICTIONS

Addictions France (ANPAA 18)

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

Une dynamique partenariale :

Aujourd'hui le CLSPD de la Ville de Bourges a développé une véritable démarche partenariale dans ses actions de prévention. Un plan d'action a été élaboré en 2018 avec la collaboration de tous les acteurs institutionnels et acteurs de terrain. Ce plan local a démarré en janvier 2019 pour une durée de 5 ans.

L'axe sur la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales répond à deux objectifs majeurs : -

Accroître la communication sur le rôle du réseau « violences »,

- Enfance en danger : prévenir, repérer et agir.

Le comité technique CLSPD dédié aux violences se réunit une fois par trimestre pour échanger des informations entre structures, pour s'associer dans des actions de prévention et dans le but de maintenir une dynamique partenariale.

L'année 2021 a été marquée par l'ouverture, le 15 octobre, d'une **Unité Médico Judiciaire (UMJ)** au centre hospitalier de Bourges. C'est un lieu de consultations réalisées par un médecin formé à la médecine légale du vivant, à la demande de la justice, des enquêteurs de la police et de la gendarmerie pour les victimes de violences ou d'agressions sexuelles. Le département dépend de l'institut médico-légal de Tours. Un éloignement qui posait de nombreux problèmes pour le parcours de soins des victimes de violences puisqu'une personne victime de violences doit subir un examen médical pour déterminer la gravité de ses blessures, physiques ou psychologiques, afin d'établir un certificat d'incapacité totale de travail (ITT) qui sert à la qualification des faits pour les poursuites pénales. Une situation territoriale préjudiciable pour la victime qui jusqu'à présent devait aller à plusieurs endroits pour voir un médecin, un psychologue ou un gynécologue pour les abus sexuels. Dans un territoire concerné par la désertification médicale, le parcours devenait inaccessible, et conduisait trop souvent au renoncement. Les médecins de ville peuvent rédiger les certificats d'ITT mais ils n'y sont pas formés et cela rajoute à leur charge de travail. Or le certificat d'ITT va déterminer la suite de la procédure judiciaire

De plus, une **Cellule Opérationnelle des situations individuelles Violences** a été mise en place en avril 2021. Cette cellule est dédiée à la lutte contre les violences faites aux femmes, aux violences intrafamiliales et à l'aide aux victimes. Ses membres se réunissent chaque mois (Ville de Bourges, Direction départementale de la sécurité publique, Police municipale, SAVI, déléguée départementale droits des femmes, les services d'action sociale du Conseil départemental, le Parquet, le service pénitentiaire d'insertion et de probation, la Protection de la jeunesse, les bailleurs Val de Berry et France Loire, le service de contrôle judiciaire et d'enquêtes, le Juge des Affaires familiales, le Relais Enfance Famille) pour assurer le suivi de dossiers particuliers afin de repérer et débloquer les situations complexes. Cette concertation par des professionnels pluridisciplinaires vise la levée des freins administratifs et l'apport de réponses adaptées.

Parallèlement, avec le Parquet de Bourges et l'association Le Relais 18, la Ville a accompagné et soutenu financièrement le projet de création **d'un Pavillon des victimes**. Ce lieu doit permettre une prise en charge plus globale de toutes les victimes « directes » de violences physiques et/ou psychologiques, victimes de harcèlement, victimes d'agressions sexuelles ou de viols, ..., mais aussi de leur entourage, parfois victimes indirectes (parents et proches de victimes, enfants témoins, ...). Proche de l'hôpital, cette structure gérée par le SAVI (service d'aide aux victimes) de l'association Le Relais 18 accueille une **Unité d'Accueil Pédiatrique Enfants en Danger** (UAPED) avec une salle « Mélanie » pour recueillir la parole des mineurs victimes dans un cadre sécurisant et bienveillant. L'audition des enfants pour s'effectuer dans des conditions de sécurité et de réassurance.

L'objectif est d'éviter toute rupture de parcours. C'est pourquoi, toute personne victime de violences peut être prise en charge dès sa sortie de l'UMJ. Selon sa situation, elle est ensuite orientée vers les partenaires du CLSPD les plus à même de répondre à ses besoins d'accompagnement.

En 2022, la Ville de Bourges souhaite poursuivre et développer ce partenariat avec les acteurs, professionnels compétents pour l'accueil, la prise en charge et l'accompagnement des victimes de violences sexistes et sexuelles.

25 NOVEMBRE 2021

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Les actions ont été adaptées aux conditions sanitaires.

Présence sur les Marchés avec les partenaires. Rencontre des personnes avec le quizz visible sur la page Violences faites aux femmes du site de la Ville. Distribution de documentation et de Violentomètres

La Ville de Bourges souhaite utiliser cet outil pédagogique au-delà du 25 novembre pour sensibiliser les jeunes aux violences sexistes et sexuelles.

Réalisation de pastilles vidéo des partenaires avec la mise en valeur de leurs actions ou de leurs fonctions sur Facebook.

Permanence juridique gratuite pour les victimes à l'Hôtel de Ville.

Organisation d'un ciné-débat en partenariat avec la MCB autour du film documentaire « la mémoire réparée » de François-Xavier NOULENS. Débat animé par le CIDFF avec la participation des psychologues du Centre Régional de Psychotraumatologie de Tours qui a ouvert ses portes en juin 2019. Billets offerts par la Ville de Bourges.



3 centre val de loire

**Invitation
Avant-première
« La mémoire réparée »**

BOURGES, le 23 novembre 2021

François Bonneau, Président de la région Centre-Val de Loire
Yann Galut, Maire de Bourges
Magali Bessard, Vice-Présidente régionale Déléguée à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et aux formations sanitaires et sociales
Laurent Habert, Directeur régional de l'Agence Régionale de Santé en Centre-Val de Loire
Joëlle Jedryka, Présidente de la Fédération Régionale des CIDFF Centre-Val de Loire
Nadia Benschayari, Directrice régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité en Centre-Val de Loire
Jean-Jacques Basier, Directeur régional de France 3 Centre-Val de Loire
Nicolas Ricoud, Délégué aux antennes et aux programmes de France 3 Centre-Val de Loire
Frédéric Tyrode Saint-Louis, Producteur - Beau Comme une Image

ont le plaisir de vous inviter à la
Projection-débat de l'avant-première du documentaire
« La mémoire réparée »
 Écrit et réalisé par **François-Xavier Noulens**,

**Le 23 Novembre 2021 au cinéma de la Maison de la Culture
 A 20h15 à Bourges**

La projection en avant-première du film « La mémoire réparée » sera suivie d'un débat en présence de **François-Xavier Noulens**, réalisateur du film ; de **Laurine Egreteau, Stéphanie Dupont et Claudie Chavigny**, respectivement psychologues et infirmière du Centre Régional de Psychotraumatologie de Tours et intervenantes du film, de **Magali Bessard**, Vice-Présidente régionale déléguée à l'Égalité entre les Hommes et les Femmes ; et de **Christophe Poirier**, coordinateur du CIDFF 18.

**Renseignements au 01.40.26.00.06
 Réservation conseillée :
 bcicom@bcicom.org**

En raison du contexte actuel, le pass sanitaire sera exigé, et le port du masque sera obligatoire.

« A Tours un lieu dédié au psychotraumatisme, le Centre Régional de Psychotraumatologie, a ouvert ses portes depuis juin 2019, hors les murs de l'hôpital. On y accueille, écoute et soigne des personnes aux prises avec le mal être d'une expérience traumatisante telle que des violences faites aux femmes, violences sexuelles, agressions, traumatisme de guerre, catastrophe naturelle, accident de la route. La spécificité de ce lieu est la prise en charge du trouble de stress post-traumatique, générant souffrances diverses et impacts sur la vie quotidienne. La particularité du centre, est de proposer gratuitement différentes thérapies, afin de faire face à ce trouble, dans un lieu dédié, facile d'accès, où chacun pourra être orienté vers le soin qui lui convient. »

Production : Beau comme une image, avec la participation de France Télévisions
Documentaire de 52' diffusé sur France 3 Centre-Val de Loire le lundi 29 novembre 2021 à 23.00
 et disponible en replay sur cvdl.france3.fr et france.tv

Actualisation de la page dédiée aux Violences faites aux femmes avec toutes les informations utiles à retrouver sur le site officiel de la ville <https://www.villebourges.fr/site/violences>. Cette page permet aux partenaires professionnels, acteurs de terrain de communiquer leurs infos pratiques, sur leurs missions et leurs actions.

Visuel spécifique « 25 novembre – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes » réalisé par la direction de la Communication de la Ville de Bourges. Ce visuel a été décliné en affiches diffusées dans les commerces et pharmacies, bandeau Facebook, clip vidéo et bâches accrochées sur les façades de la mairie et de ses mairies annexes. Il s'agissait de communiquer sur les numéros utiles et d'urgence (écoute et orientation 3919, Urgence 17 – par SMS 114, et Urgence sociale hébergement 115).

25 NOVEMBRE JOURNÉE INTERNATIONALE DE
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES
FAITES AUX FEMMES



**LE SILENCE
N'EST PAS
LA SOLUTION
3919**




**PRÉFET
DU CHER**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



www.ville-bourges.fr/site/violences



BOURGES

La page « Violences faites aux femmes » du site de la ville comprend :

- les informations utiles en cas de danger
- les structures à contacter pour l'accompagnement des victimes
- une vidéo explicite sur les violences faites aux femmes
- le Violentomètre, outil pédagogique à destination des jeunes femmes

Violences faites aux femmes



Qui dois-je appeler ?

- Le 17. Numéro à contacter à tout moment (7/7, 24h/24h)

- Le 3919. Gratuit et anonyme, ce numéro de téléphone a un rôle d'écoute, d'information et d'orientation.

Accessible 7 jours sur 7, de 9 heures à 22 heures, du lundi au vendredi et de 9h à 18h, les samedis, dimanches et jours fériés. Il est invisible sur les factures.

- Le « 08 victimes » (08 842 846 37). Un numéro dédié à toutes les victimes de violences quel que soit le préjudice subi. Victimes ou témoins de harcèlement peuvent contacter le 08 Victimes, 7 jour/7, de 9h à 21 h. Ce numéro est non surtaxé.

Vidéo violences conjugales



Lutter contre les violences faites aux jeunes femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise. Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.

VIOLENCES FEMMES INFO
APPELEZ LE
3919*
* Appel anonyme et gratuit



PROFITE Ta relation est saine quand il...	VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...	PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27

Respecte tes décisions et tes goûts
Accepte tes ami-e-s et ta famille
A confiance en toi
Est content quand tu te sens épanouie
S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble

T'ignore des jours quand il est en colère
Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose
Rabaisse tes opinions et tes projets
Se moque de toi en public
Te manipule
Est jaloux en permanence
Contrôle tes sorties, habits, maquillage
Fouille tes textos, mails, applis
Insiste pour que tu envoies des photos intimes
T'isole de ta famille et de tes ami-e-s

Te traite de folle quand tu lui fais des reproches
"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît
Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe
Menace de se suicider à cause de toi
Te touche les parties intimes sans ton consentement
Menace de diffuser des photos intimes de toi
T'oblige à regarder des films pornos
T'oblige à avoir des relations sexuelles

IV - RAPPORT DE SITUATION COMPAREE RELATIF A L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES DANS LA COLLECTIVITÉ

L'article 51 de la loi du 12 mars 2012 dispose que les collectivités rédigent un rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'égalité professionnelle. Il alimente le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté devant l'assemblée délibérante à l'occasion du débat budgétaire, mais ne se confond pas avec.

Le rapport 2021 de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la Ville de Bourges a été rédigé par la direction mutualisée Ressources Humaines et présenté aux membres du Comité Technique du 8 décembre 2021.

4.1 ANALYSE DE LA SITUATION COMPAREE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AGENT-E-S DE LA COLLECTIVITE

Le bilan suivant reprend les indicateurs statistiques présentés dans les précédents rapports, permettant ainsi une comparaison.

La position de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet d'intérêt et avant même que le Gouvernement ne porte cet enjeu au niveau national.

S'agissant des questions relatives à l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, la répartition observée reflète un équilibre naturel et la volonté de poursuivre l'attention donnée à l'égalité de traitement quel que soit le sexe.

Par ailleurs, la répartition femmes-hommes reste assez classique selon les filières, à l'image des choix et orientations prises par les uns et les autres, encore stéréotypés dans la société, au niveau national et au moment des formations scolaires initiales.

En ce qui concerne les activités municipales, l'intention est bien de prôner et afficher la liberté de choix et de goût en proposant aux usagers des activités diversifiées et mixtes. Mais les statistiques de fréquentation restent assez stéréotypées pour certaines activités et révèlent des schémas patriarcaux encore bien ancrés dans les esprits.

REFERENCES JURIDIQUES

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs textes et documents d'accompagnement RH concernent la fonction publique territoriale :

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

Le protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La circulaire d'application du 8 juillet 2013 relative au protocole d'accord du 8 mars 2013, afin que chaque employeur public dispose des éléments nécessaires à une pleine application de l'accord

Le décret n°2013-908 du 10 octobre 2013 relatif aux modalités de désignation des membres des jurys et des comités de sélection pour le recrutement et la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière

Le décret n°2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

La circulaire n°SE1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique

Les référentiels de formation relatifs à l'égalité professionnelle (mars 2014)

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

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 intéressant les collectivités territoriales

La dernière loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la prise en compte de l'égalité femme-homme dans la gestion du personnel de la collectivité, et a rendu obligatoire la production d'un plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes qui a été présenté au Comité Social Territorial.

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Effectif pris en compte : agents occupant un poste permanent et rémunéré au 31 décembre 2020, soit :

Les fonctionnaires : titulaires des trois fonctions publiques, fonctionnaires stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Les agents détachés entrant

Les agents contractuels occupant un poste permanent à durée déterminée et indéterminée : agents contractuels en CDI, agents contractuels recrutés sur des postes de catégorie A ou B non pourvus par un fonctionnaire (art. 3-3 al), agents contractuels recrutés suite à une vacance temporaire d'emploi (art 3-2), agents contractuels recrutés en remplacement d'un fonctionnaire indisponible (art 3-1)

Effectif non pris en compte :

Les agents en disponibilité

Les agents en détachement sortant de longue durée

Les agents contractuels sur des postes non permanents : apprentis, contrats de droit privé, accroissement temporaire d'activité, saisonniers, agents horaires, vacataires

Les étudiants en stage

Rapport de situation comparée femmes/hommes Ville de Bourges (données 2020)

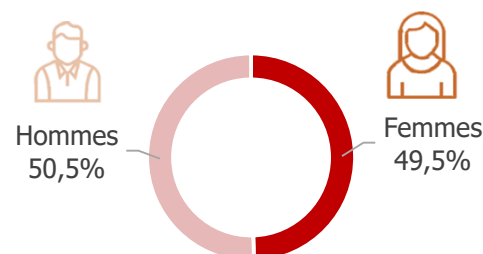
Section I - Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, agent(e)s de la collectivité

I. STATISTIQUES GENERALES

Contrairement aux moyennes nationales des communes de 350 agents et plus et de la fonction publique territoriale, les effectifs de la Ville de Bourges présentent une quasi parité entre femmes et hommes.

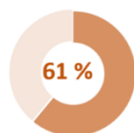
Répartition femmes/hommes sur les emplois permanents de la Ville de Bourges

	Femmes		Hommes		Nbe total d'agents
	Nbe agents	Part	Nbe agents	Part	
Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent	551	49,5%	561	50,5%	1112



Taux de féminisation des emplois permanents :

Communes de
350 agents et +



(Données 2019 – source : 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines, FNCDG, édition 2021)

Taux moyen de féminisation de l'emploi public dans les trois versants de la fonction publique :

- Fonction publique territoriale : 61,3%
- Fonction publique de l'Etat : 56%
- Fonction publique hospitalière : 78%

Taux moyen de féminisation emploi public/emploi privé

- Total secteur public : 62.5%
- Total secteur privé : 46%

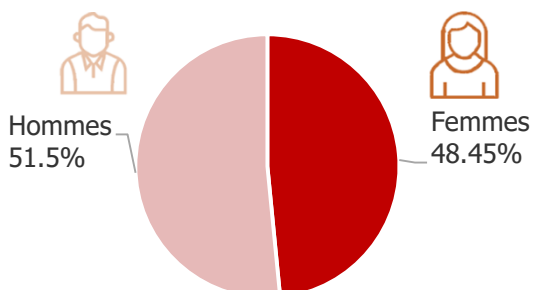
(Données 2018 – source : rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, édition 2020)

II. LE STATUT

Répartition femmes/hommes selon le statut à la Ville de Bourges

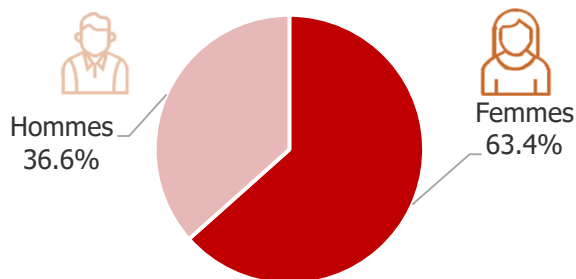
Répartition femmes/hommes
dans les effectifs **fonctionnaires**

	Nbe d'agents	Part
Hommes	531	51.55%
Femmes	499	48.45%



Répartition femmes/hommes
dans les effectifs **contractuels**

	Nbe d'agents	Part
Hommes	30	36.60%
Femmes	52	63.40%





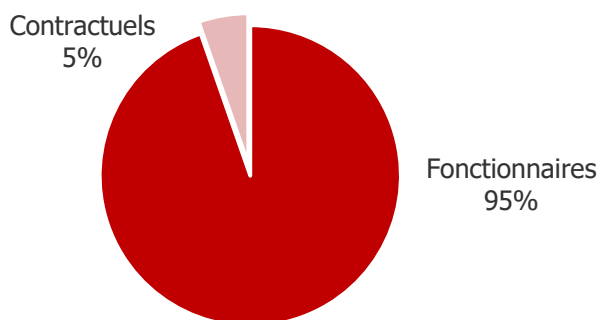
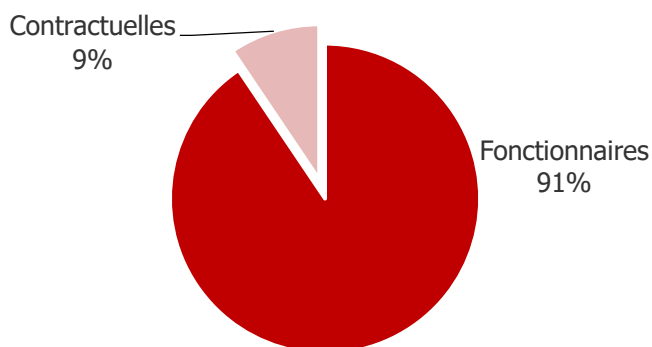
Répartition des **femmes**
sur les **postes**
permanents

	Femmes
Fonctionnaires	499
Contractuels	52
Total	551



Répartition des **hommes**
sur les **postes**
permanents

	Hommes
Fonctionnaires	531
Contractuels	30
Total	561



	2020			2019		
	Effectif total	Femmes	Hommes	Effectif total	Femmes	Hommes
Contractuels en CDI	18	12	6	18	11	7
Contractuels occupant un poste non pourvu par un fonctionnaire ⁽¹⁾	19	8	11	13	6	7
Remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible	45	32	13	43	24	19

Répartition des contractuels de la Ville de Bourges par type de contrat

Taux de féminisation selon le statut : éléments de comparaison

Part des femmes dans :	Ville de Bourges en 2019 ⁽²⁾	Ville de Bourges en 2020	Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁽³⁾
Les fonctionnaires	48,46%	48.45%	59%
Les contractuels	51.85%	63.40%	66.6%

⁽¹⁾ Poste pourvu à un contractuel suite au recrutement infructueux d'un fonctionnaire (agents contractuels recrutés sur des postes de catégorie A ou B (3-3 al 2), agents contractuels recrutés suite à une vacance temporaire d'emploi (art 3-2)).

⁽²⁾ Source : *rapport de situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (données 2019)*

⁽³⁾ Données 2018 – source : *rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, édition 2020

En 2020, les femmes représentent 48.85% des effectifs titulaires de la Ville de Bourges, soit presque 10 points de moins que la moyenne nationale de la fonction publique territoriale, et 60.38% des effectifs contractuels.

Concernant la part des femmes dans l'effectif d'agents contractuels, l'écart constaté entre 2019 et 2020 s'explique par une augmentation du nombre de femmes sur les différents types de postes contractuels.

Le fait d'être une femme n'est donc pas un obstacle au recrutement. On notera également que les femmes sont moins précarisées que les hommes, puisque 66% des contractuels en CDI sont des femmes, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2019.

III. REPARTITION PAR FILIERE/CATEGORIE/EMPLOI

Répartition femmes/hommes par filière

Les données 2020 confirment les tendances décrites en 2019 et les moyennes nationales : les femmes sont majoritaires, voire même sur-représentées dans les filières administratives, sociales, culturelles et animation et restent minoritaires dans les filières techniques et de la police municipale.

Répartition des agents par filière à la Ville de Bourges

Filière	Femmes		Hommes		Total nbe d'agents
	Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part	
Filière administrative	134	80,24%	33	19,76%	167
Filière animation	65	67%	32	33%	97
Filière culturelle	84	58%	61	43%	145
Filière police municipale	6	17,65%	28	82,35%	34
Filière sociale	68	100%	0	0%	68
Filière sportive	8	36,36%	14	63,64%	22
Filière technique	186	32,12%	393	67,88%	579
Total	551		561		1112

Taux de féminisation par filière : éléments de comparaison

Filière	Ville de Bourges en 2019 ⁽¹⁾	Ville de Bourges en 2020	FPT moyenne nationale ⁽²⁾
Filière administrative	81.21%	80.24%	82%
Filière animation	64.77%	67%	71%
Filière culturelle	58.27%	58%	64.4%
Filière police municipale	14.29%	17.65%	16%
Filière sociale et médico-sociale	100%	100%	95%
Filière sportive	40%	36.36%	30%
Filière technique	31.63%	32.12%	41%

⁽¹⁾ Source : *rapport de situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (données 2019)*

⁽²⁾ Données 2018 – source : *rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, édition 2020

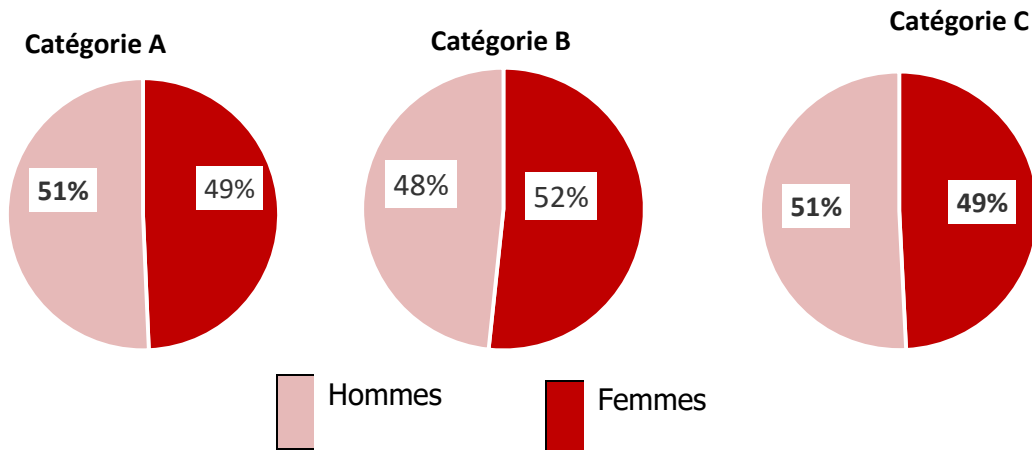
Répartition par catégorie et féminisation de l'encadrement

Répartition femmes/hommes par catégorie hiérarchique

L'accès à une catégorie, y compris celles correspondant aux fonctions d'encadrement et de conception, n'est pas genrée : la part des femmes et des hommes est quasi identique dans chacune des trois catégories.

Répartition des agents de la Ville de Bourges par catégorie hiérarchique

	A	B	C	Total
Femmes	36	77	438	551
Hommes	37	72	452	561
Total	73	149	890	1112



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : éléments de comparaison

⁽¹⁾ Source : *rapport de situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (données 2019)*

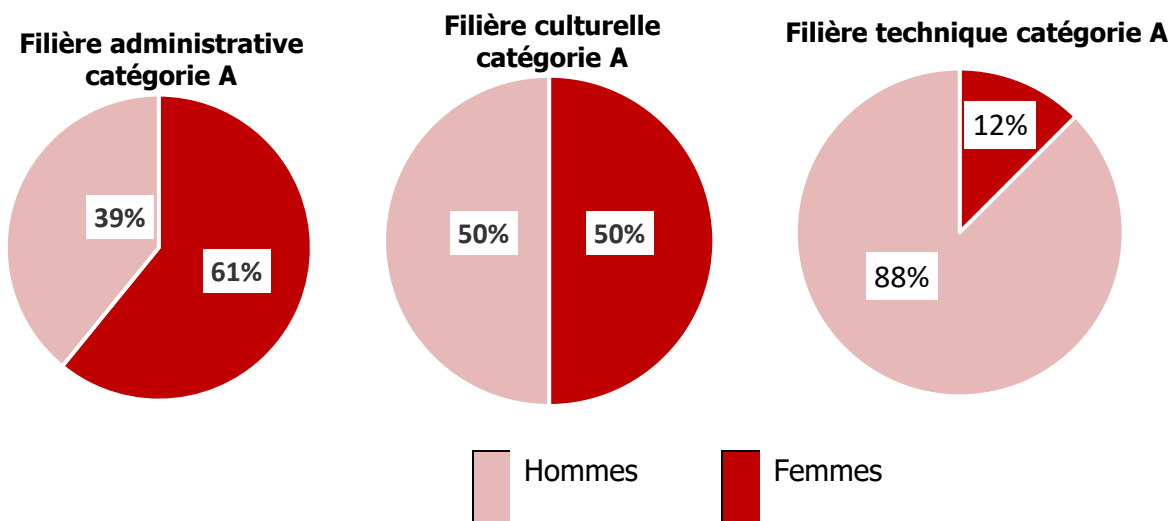
⁽²⁾ Données 2018 – source : *rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, édition 2020

Répartition femmes/hommes sur les postes de catégorie A

A noter que la Ville de Bourges ne compte pas d'emploi fonctionnel, ceux-ci sont mutualisés avec Bourges Plus.

Catégorie	Ville de Bourges 2019 ⁽¹⁾	Ville de Bourges en 2020	Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁽²⁾
A	48%	49%	62.4%
B	52%	52%	63.6%
C	48%	49%	60.7%

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	14	9	23
Filière culturelle	21	21	42
Filière technique	1	7	8
Total	36	37	73



Répartition femmes/hommes sur les postes d'encadrement

Les postes d'encadrement sont occupés paritairement par les femmes et les hommes, à l'exception des postes de responsable de secteur et de cadre intermédiaire : ils sont plus nombreux dans la filière technique majoritairement masculine.

Poste	Femmes	Hommes	Total
Directeur-trice général-e adjoint-e	1		1
Directeur-trice	3	4	7
Chefs-ffe de service	18	15	33
Responsable de secteur et cadre intermédiaire et de proximité	30	9	39

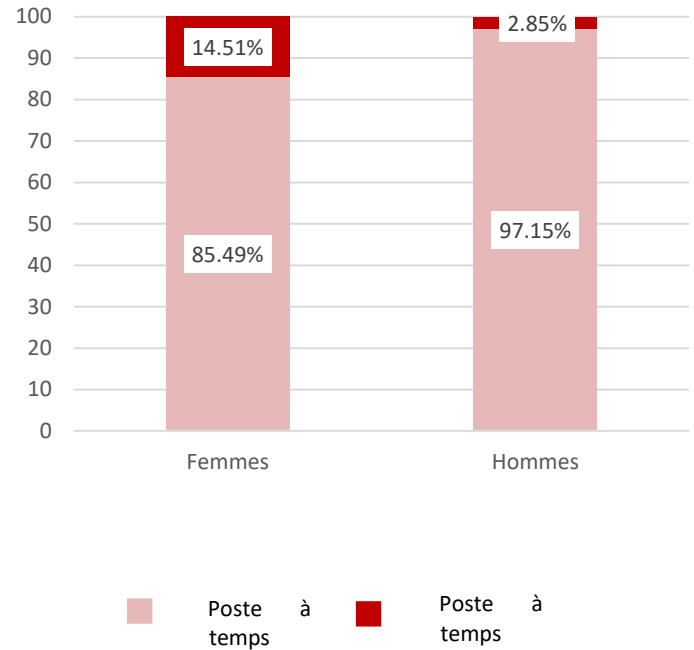
IV. LE TEMPS DE TRAVAIL

Temps complet/temps non complet

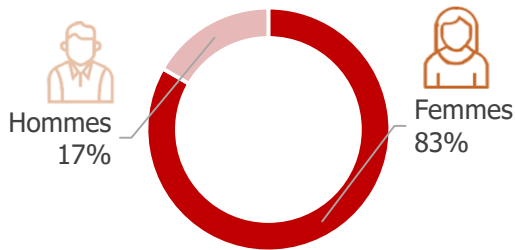
Un poste à temps non complet est créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaire). A la différence du temps partiel, il s'agit d'une caractéristique du poste fixée par l'autorité administrative et qui s'impose à l'agent.

Type de temps	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	471	545	1016
Temps non complet	80	16	96
Total général	551	561	1112

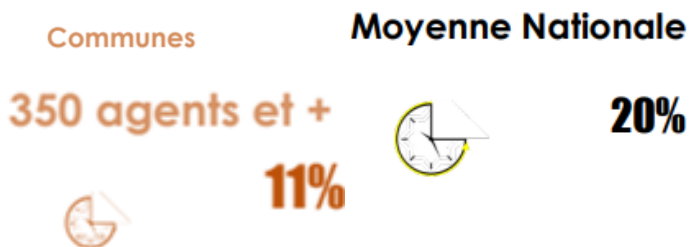
Répartition temps complet/temps non complet femmes/hommes



Répartition femmes/hommes sur les postes à temps non complet



Taux de temps non complet féminin : éléments de comparaison



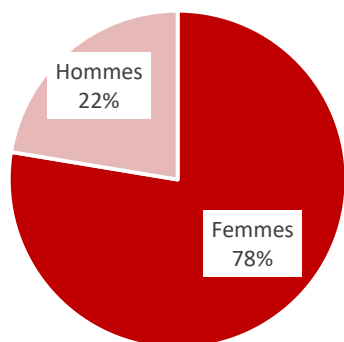
(Données 2019 – source : 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines, FNCDG, édition 2021)

Temps plein/temps partiel

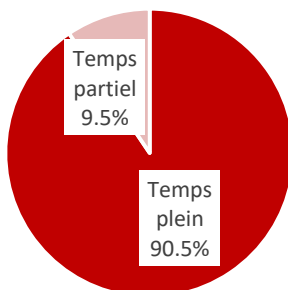
Le temps partiel est une réduction du temps de travail par rapport à la quotité du poste (temps complet ou non complet). Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent. Il peut être accordé de droit ou sous réserve de nécessité de service

Temps de travail	Femme		Hommes	
Temps plein	499	90.5%	546	97.33%
Temps partiel	52	9.5%	15	2.67%
Total	551	100%	561	100%

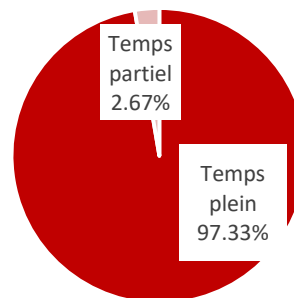
Répartition femmes/hommes travaillant à temps partiel



part des femmes travaillant à temps partiel



part des hommes travaillant à temps partiel



Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes	Total général
A	Temps plein	34	37	71
	Temps partiel	2		2
		36	37	73
B	Temps plein	68	70	138
	Temps partiel	9	2	11
		77	72	149
C	Temps partiel	397	439	836
	Temps partiel	41	13	54
		438	452	890
Total		551	561	1112

Taux de temps partiel féminin : éléments de comparaison

350 agents et +

Moyenne Nationale



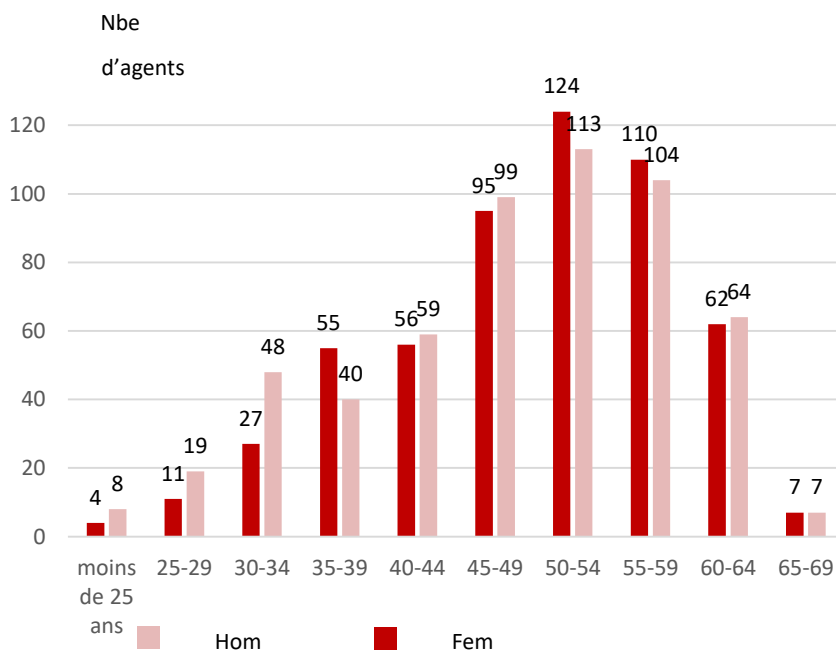
(Données 2019 – source : 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines, FNCDG, édition 2021)

Avec un taux de temps partiel féminin de 9,5%, la Ville de Bourges est légèrement en deçà des moyennes nationales. Le temps partiel reste révélateur d'une inégalité femmes/hommes persistante concernant les contraintes familiales : 77% des temps partiels accordés de droit pour élever un enfant de moins de trois ans sont demandés par des femmes.

LA PYRAMIDE DES AGES

En 2020, l'âge moyen des agents sur un poste permanent s'établit à 49 ans pour les femmes et à 48 ans pour les hommes.

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
Moins de 25 ans	4	8	11
25-29	11	19	30
30-34	27	48	75
35-39	55	40	95
40-44	56	59	115
45-49	95	99	194
50-54	124	113	237
55-59	110	104	214
60-64	62	64	126
65-69	7	7	14
Total	551	561	1112



L'âge des agents : éléments de comparaison

	Ville de Bourges en 2019		Ville de Bourges en 2020 ⁽¹⁾		Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁽²⁾	
	F	H	F	H	F	H
Age Moyen	49	48	49	48	45.6	45.2

⁽¹⁾ Source : *rapport de situation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (données 2019)*

⁽²⁾ Données 2018 – source : *rapport annuel sur l'état de la fonction publique*, Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique, édition 2020

V. LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le déroulement de carrière

Femmes et hommes sont concernés à part égale par la promotion interne ; elles sont également plus nombreuses dans le cas de l'avancement de grade. Être une femme ne constitue donc pas un frein à la progression de la carrière.

Remarque sur le calcul : le déroulement de carrière statutaire ne concernant que les agents fonctionnaires titulaires, seuls ces derniers sont pris en compte dans les effectifs totaux indiqués ci-dessous. La part d'agents ayant bénéficié d'un avancement (échelon, grade, promotion interne) est calculée par genre et par catégorie. Ex : 17.25% des femmes de catégorie A ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon

Catégorie	Femmes			Hommes			Nbe total avan.
	Eff. Total	Nbe avan.	Part	Eff. Total	Nbe avan.	Part	
A	29	5	17,25%	32	8	25%	13
B	69	26	37,7%	61	22	36%	48
C	389	195	50,1%	426	199	46,7%	394
Total	487	226	46,4%	519	229	44,1%	455

Sur les 455 avancements d'échelon attribués en 2020, 226 (49.7%) ont bénéficié à des femmes et 229 (50.3%) à des hommes.

L'avancement de grade

Catégorie	Femmes			Hommes			Nbe total avan.
	Eff. Total	Nbe avan.	Part	Eff. Total	Nbe avan.	Part	
A	29	2	6,9%	32	7	21,9%	9
B	69	4	5,8%	61	2	3,27%	6
C	389	80	20,6%	426	45	10,5%	125
Total	487	86	17,7%	519	54	10,4%	140

Sur les 140 avancements de grade attribués en 2020, 86 (61.4%) ont bénéficié à des femmes et 54 (38.6%) à des hommes.

La promotion interne

Catégorie	Femmes			Hommes			Nbe total avan.
	Eff. Total	Nbe avan.	Part	Eff. Total	Nbe avan.	Part	
A	29	0	0%	32	0	0%	0
B	69	2	2.9%	61	0	0%	2
C	389	2	0,5%	426	4	0%	6
Total	487	4	0,8%	519	4	0,7%	8

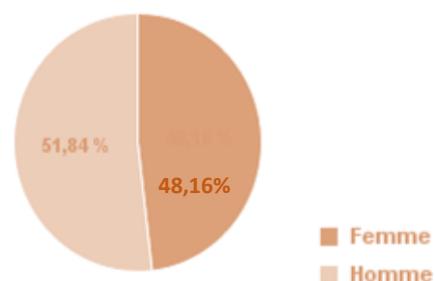
Sur les promotions internes attribuées en 2020, 4 (50%) ont bénéficié à des femmes et 4 (50%) à des hommes.

Les mises en stage et titularisations

	Femmes	Hommes
Titularisation	19	27
Mise en stage après réussite à un concours	3	
Mise en stage après une promotion interne	2	
Mise en stage d'un contractuel	1	4
Total	25	31

La formation

Données prises en compte : nombre d'agents occupant un poste permanent (fonctionnaires et contractuels), présents au 31/12/2020 et ayant participé à au moins une formation en 2020.



Les mouvements : arrivées et départs

Données prises en compte : agents fonctionnaires et agents contractuels occupant un poste non pourvu par un fonctionnaire (art3-3 al.2 ; art3-3).

Pour les arrivées : agents arrivés en cours d'année et toujours rémunérés au 31/12/2020.

Pour les départs : agents sortis des effectifs ou ayant changé de statut (mise en stage d'agents contractuels) avant le 31/12/2020.

Les arrivées et départs de fonctionnaires

Arrivée des fonctionnaires	Nbe d'agents	Part des femmes	Part des hommes
Recrutement par voie de mutation	18	61.11%	38.88%
Mise en stage d'un contractuel déjà présent dans la collectivité	5	20%	80%
Mise en stage par recrutement direct ou après réussite à un concours	11	63.63%	36.37%
Détachement entrant par intégration direct	3	66.66%	33.33%
TOTAL	37	56.75%	43.25%

Départ des fonctionnaires	Nombre d'agents	Part des femmes	Part des hommes
Décès	4	50%	50%
Démission	2		100%
Détachement sortant	1	100%	
Mutation	16	43.75%	56.25%
Licenciement	1	100%	
Retraite à la demande de l'agent ou d'office (pour invalidité)	31	51.6%	48.4%

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Catégorie A	7	17	1	5	30		
Catégorie B	26	36	1	1	64		
Catégorie C	161	118	2	3	284		
Total	194	171	4	9	378		
Radiation					1	100%	
TOTAL					56	48.2%	51.8%

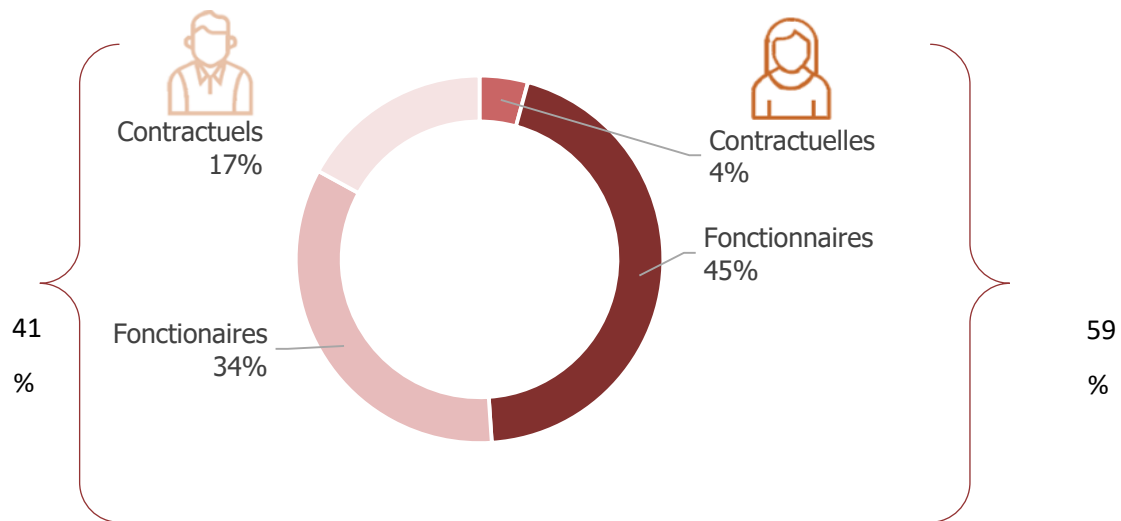
Les arrivées et départs des contractuels

Arrivée des contractuels	Nbe d'agents	Part des femmes	Part des hommes
Recrutement d'un contractuel sur un poste permanent (art. 3-3 al 2 ; art. 3-3)	10	20%	80%

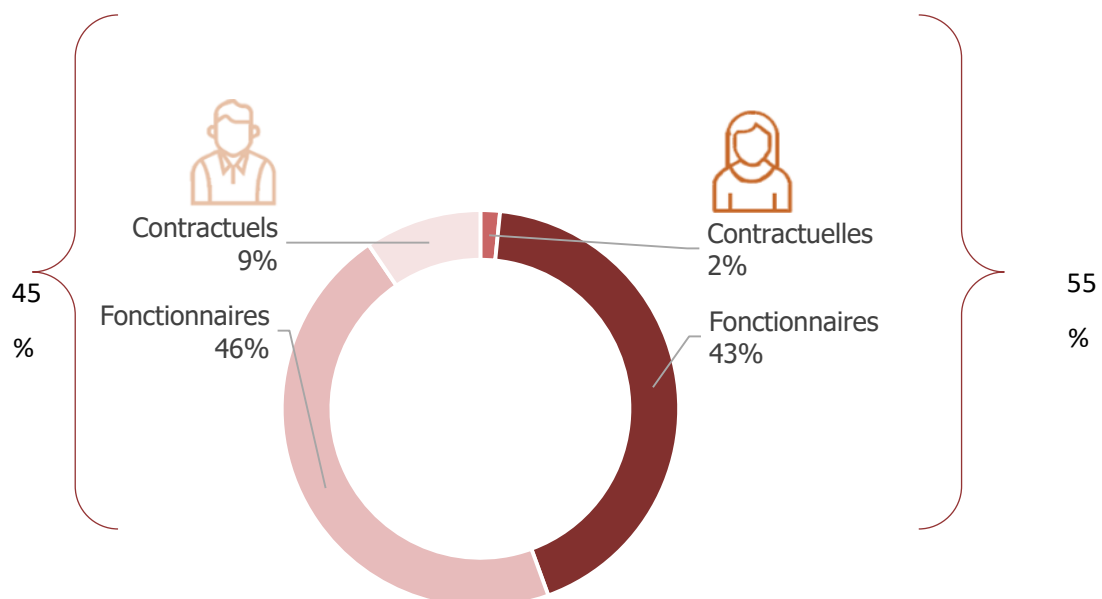
Départ des contractuels	Nbe d'agents	Part des femmes	Part des hommes
Démission	1	1	
Fin de contrat	5		5
Retraite à la demande de l'agent	1		1
TOTAL	7	14.3%	85.7%

Arrivées et départs tout statut

Les arrivées



Les départs



VI. LA REMUNERATION

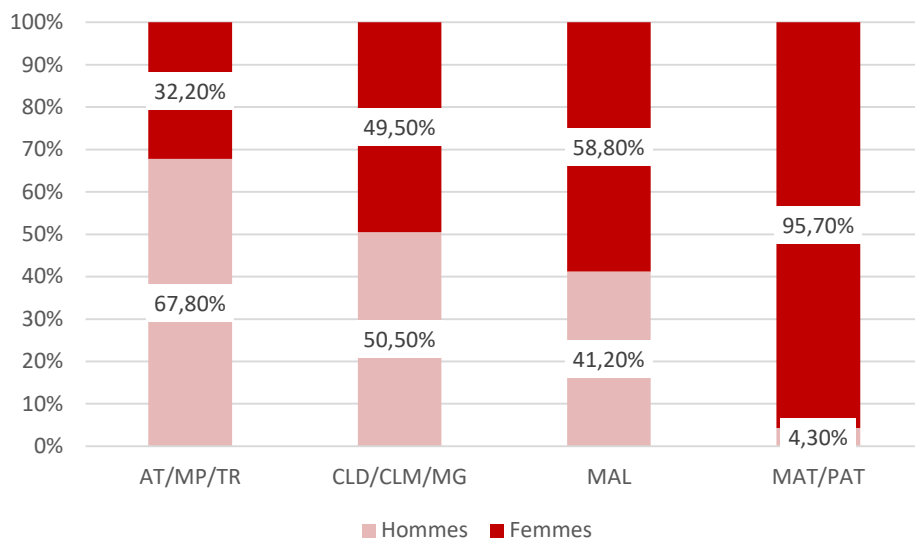
Remarques sur le calcul :

Les salaires mensuels bruts ont été calculés sur la base du revenu annuel brut, comprenant la totalité de la rémunération (y compris les primes), les charges salariales et excluant les charges patronales. Le salaire moyen a été calculé sur la base du nombre d'agents présents au 31/12/2020.

	Filière administrative	Filière culturelle	Filière animation	Filière sociale	Filière police municipale	Filière technique	Filière sport	Moyenne générale
Femmes								
Cat A	3 299,53 €	2 895,09 €				4 671,68 €		3 622,10 €
Cat B	2 357,30 €	2 394,17 €	2 603,82 €		3 246,45 €	3 081,88 €	2 553,24 €	2 706,14 €
Cat C	2 009,09 €	1 924,93 €	1 862,53 €		2 252,62 €	1 876,58 €		1 985,15 €
Hommes								
Cat A	3 955,21 €	3 151,67 €				4 885,79 €		3 997,56 €
Cat B	2 639,37 €	1 982,94 €	2 493,15 €		3 457,73 €	2 790,77 €	2 364,89 €	2 621,48 €
Cat C	2 017,70 €	2 086,00 €	2 006,97 €	1 826,12 €	2 717,25 €	2 114,94 €		2 128,16 €

VII. L'ABSTENTEISME

Nature arrêt	Nombre de jours calendaires		
	Hommes	Femmes	Total
Accidents du travail, (AT) Maladies professionnelles (MP) Accidents de trajet (TR)	1240	1863	2923
Congés longue maladie (CLM) Congés longue durée (CLD) Congés grave maladie (MG)	5625	6696	12321
Congés maladie ordinaire (MAL)	7543	7063	14606
Congés maternité/paternité (MAT/MAP)	65	1257	1322
TOTAL	14473	16699	31172



L'absentéisme des agents : éléments de comparaison

Nature de l'absence	2018		2019		2020	
	F	H	F	H	F	H
Congés maladie ordinaire	46%	54%	49%	51%	48.4%	51.6%
Congés longue maladie						
Congés longue durée	56%	44%	49%	51%	54.3%	45.7%
Congés grave maladie						
Accidents du travail						
Maladies professionnelles	34%	66%	57%	43%	57.6%	42.4%
Accidents de trajet						

Section II - Bilan des actions menées et des ressources mobilisées en 2020

La promotion

La promotion est l'un des leviers soutenus par la loi de transformation de la fonction publique de 2019 pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de carrière. L'analyse des tableaux d'avancement donne ainsi un premier éclairage sur la situation de la collectivité dans ce domaine et traduit son effort en matière d'égalité professionnelle.

Il s'agira d'observer :

La cohérence effective et la bonne proportion entre le nombre de femmes et d'hommes promouvables et le nombre d'hommes et de femmes effectivement promus au titre de l'avancement de grade.

	Promouvables	Promus	Part promus/promouvable
Femmes	191	86	45%
Hommes	172	54	31.4%
Nbe d'agents	363	140	30.3%

Le taux de promotion pour chacun des deux sexes au regard du nombre total des avancements de grade¹

	Part dans les agents promus
Femmes	61.4%
Hommes	38.6%

A noter que :

Ces indicateurs ont été retenus dans le plan d'actions égalité professionnelle femmes/hommes 2021-2023 et feront l'objet d'une analyse annuelle et en tendance dans les prochains bilans.

La promotion interne n'a pas été retenue dans les critères d'observation en raison du nombre très limité de postes ouverts chaque année

¹ Pour une description globale des promotions femmes/hommes de l'année 2020, voir p.17 et 18.

La mixité des métiers

Pour garantir l'impartialité des embauches et faciliter la mixité des recrutements, la collectivité veille à ce que les offres d'emploi s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes et que la terminologie employée ne comporte aucun élément de nature à privilégier ou exclure l'un ou l'autre sexe.

La formation

Les contraintes familiales, qui pèsent davantage sur les femmes que sur les hommes, peuvent constituer un frein à l'accès à la formation pour ces dernières (modification des horaires habituels de travail lorsque les formations sont éloignées du domicile). La collectivité est donc attentive à ce que femmes et hommes disposent d'un égal accès à la formation, quelle que soit leur situation personnelle. Plusieurs mesures en ce sens ont été inscrites au plan d'action égalité femmes/hommes de 2021-2023 (le développement de la formation à distance et des formations en interne notamment).

L'analyse du nombre de départs en formation des femmes au regard du nombre de formations qui leur sont proposées est le principal indicateur retenu pour évaluer l'action de la collectivité en matière d'accès à la formation des femmes.

	Nbre d'agents formés	Nbre de départs	Nombre de départ moyen par agents formés	Nbre de jours réalisés	Nombres moyen de jours de formation par agent
Femmes	196	292	1.48	587.3	3
Hommes	211	316	1.49	637.4	3
Total	407	608	1.5	1224.7	3

Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

4.1 Les aménagements d'horaires lors des rentrées scolaires

Les agents employés sur un poste permanent et justifiant de 6 mois au moins de service au sein de la collectivité sont autorisés à s'absenter 3h30 maximum pour accompagner leur enfant lors de la rentrée scolaire. Ce volume horaire peut être fractionné au cours de la journée pour un agent à temps complet.

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une autorisation d'absence en 2020	14	7	21

Volume horaire consenti en 2020 : 41h45

4.2 Le soutien à la parentalité et le retour à l'emploi

Pour faciliter le retour à l'emploi après une absence de plus de 6 mois (congé parental ou du fait d'une affection de longue durée), les agents peuvent bénéficier d'un entretien professionnel dès leur reprise d'activité. Le contexte sanitaire n'a pas permis la mise en place des actions en 2020.

4.3 Le télétravail

En 2020, 273 agents ont télétravaillé, en contexte de crise sanitaire.

V - ANNEXE - DONNEES SUR LA COMPOSITION DE LA POPULATION ET SUR LES VIOLENCES

5.1- COMPOSITION DE LA POPULATION

Pour **68 980 habitants à Bourges**, population par sexe et par âge en 2018 – Source INSEE

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	30 458	100,0	34 210	100,0
0 à 14 ans	4 949	16,3	4 782	14,0
15 à 29 ans	6 725	22,1	5 999	17,5
30 à 44 ans	5 094	16,7	5 436	15,9
45 à 59 ans	5 891	19,3	6 811	19,9
60 à 74 ans	5 060	16,6	6 363	18,6
75 à 89 ans	2 475	8,1	3 954	11,6
90 ans ou plus	263	0,9	865	2,5
0 à 19 ans	7 048	23,1	6 822	19,9
20 à 64 ans	17 472	57,4	18 529	54,2
65 ans ou plus	5 938	19,5	8 859	25,9

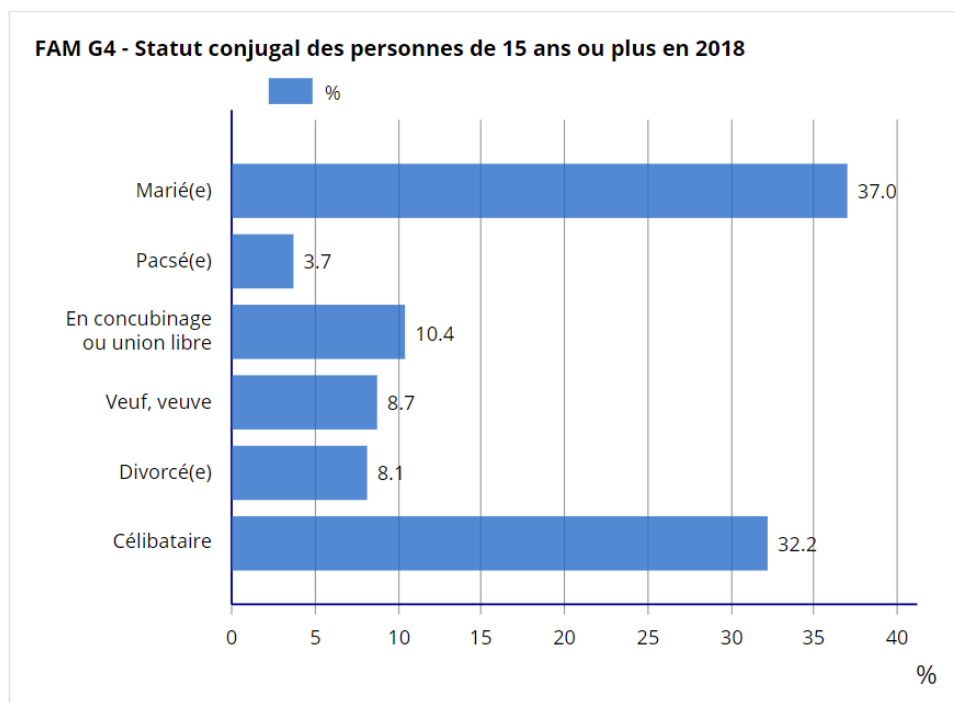
Population de 15 ans ou plus par sexe, âge et catégorie socioprofessionnelle en 2018 – Source INSEE

	Hommes	Femmes	Part en % de la population âgée de		
			15 à 24 ans	25 à 54 ans	55 ans ou +
Ensemble	25 459	29 484	100,0	100,0	100,0
Agriculteurs exploitants	38	24	0,0	0,1	0,1
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	825	448	0,4	4,0	1,3
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 912	1 957	2,8	15,4	4,6
Professions intermédiaires	3 290	4 071	9,3	23,5	4,9
Employés	2 253	6 300	16,1	24,3	6,6
Ouvriers	4 710	1 228	11,3	17,5	3,9
Retraités	7 041	9 567	0,0	0,2	71,6
Autres personnes sans activité professionnelle	4 389	5 889	60,1	14,9	6,9

Ménages selon leur composition – Source INSEE

	Nombre de ménages						Population des ménages		
	2008	%	2013	%	2018	%	2008	2013	2018
Ensemble	32 862	100,0	32 882	100,0	32 522	100,0	65 450	63 981	61 953
Ménages d'une personne	14 587	44,4	15 116	46,0	15 508	47,7	14 587	15 116	15 508
Hommes seuls	5 958	18,1	6 423	19,5	6 504	20,0	5 958	6 423	6 504
Femmes seules	8 628	26,3	8 693	26,4	9 004	27,7	8 628	8 693	9 004
Autres ménages sans famille	674	2,1	675	2,1	656	2,0	1 580	1 560	1 537
Ménages avec famille(s) dont la famille principale est :	17 601	53,6	17 091	52,0	16 358	50,3	49 284	47 305	44 908
Un couple sans enfant	8 275	25,2	8 109	24,7	7 853	24,1	16 841	16 411	15 968
Un couple avec enfant(s)	6 284	19,1	5 771	17,6	5 158	15,9	24 374	22 435	20 069
Une famille monoparentale	3 042	9,3	3 211	9,8	3 347	10,3	8 068	8 458	8 871

Statut conjugal des personnes de 15 ans ou plus en 2018 – Source INSEE



Ménages selon la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence en 2018 - Source INSEE

	Nombre de ménages	%	Population des ménages	%
Ensemble	32 522	100,0	61 953	100,0
Agriculteurs exploitants	40	0,1	99	0,2
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	935	2,9	2 420	3,9
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 592	11,0	7 965	12,9
Professions intermédiaires	5 051	15,5	10 196	16,5
Employés	5 544	17,0	11 548	18,6
Ouvriers	4 266	13,1	9 954	16,1
Retraités	9 942	30,6	14 732	23,8
Autres personnes sans activité professionnelle	3 151	9,7	5 038	8,1

Composition des familles – Source INSEE

	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	17 718	100,0	17 158	100,0	16 454	100,0
Couples avec enfant(s)	6 296	35,5	5 771	33,6	5 177	31,5
Familles monoparentales	3 100	17,5	3 243	18,9	3 401	20,7
Hommes seuls avec enfant(s)	391	2,2	485	2,8	585	3,6
Femmes seules avec enfant(s)	2 708	15,3	2 758	16,1	2 816	17,1
Couples sans enfant	8 322	47,0	8 143	47,5	7 876	47,9

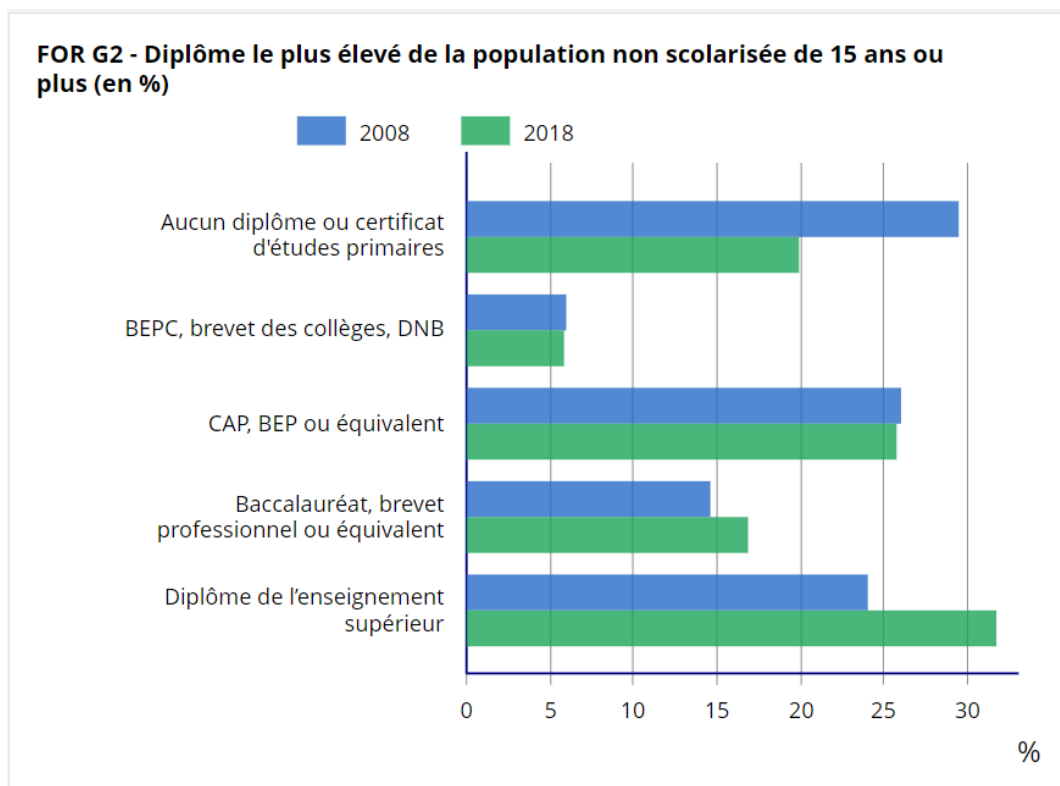
Scolarisation selon l'âge et le sexe en 2018 – Source INSEE

	Ensemble	Population scolarisée	Part de la population scolarisée en %		
			Ensemble	Hommes	Femmes
2 à 5 ans	2 681	1 904	71,0	71,4	70,7
6 à 10 ans	3 247	3 155	97,1	97,7	96,6
11 à 14 ans	2 570	2 513	97,8	98,7	96,8
15 à 17 ans	2 205	2 115	95,9	95,5	96,2
18 à 24 ans	6 476	3 157	48,7	49,9	47,4
25 à 29 ans	4 043	363	9,0	9,8	8,0
30 ans ou plus	42 212	513	1,2	1,2	1,2

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus - Source INSEE

	Ensemble	Hommes	Femmes
Population non scolarisée de 15 ans ou plus	48 788	22 327	26 462
Part des titulaires en %			
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	19,9	16,8	22,5
BEPC, brevet des collèges, DNB	5,8	4,2	7,2
CAP, BEP ou équivalent	25,7	29,7	22,4
Baccalauréat, brevet professionnel ou équivalent	16,8	16,6	17,1
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 2	11,3	11,3	11,3
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 3 ou bac + 4	9,7	9,0	10,4
Diplôme de l'enseignement supérieur de niveau bac + 5 ou plus	10,7	12,5	9,2

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus en % - Source INSEE



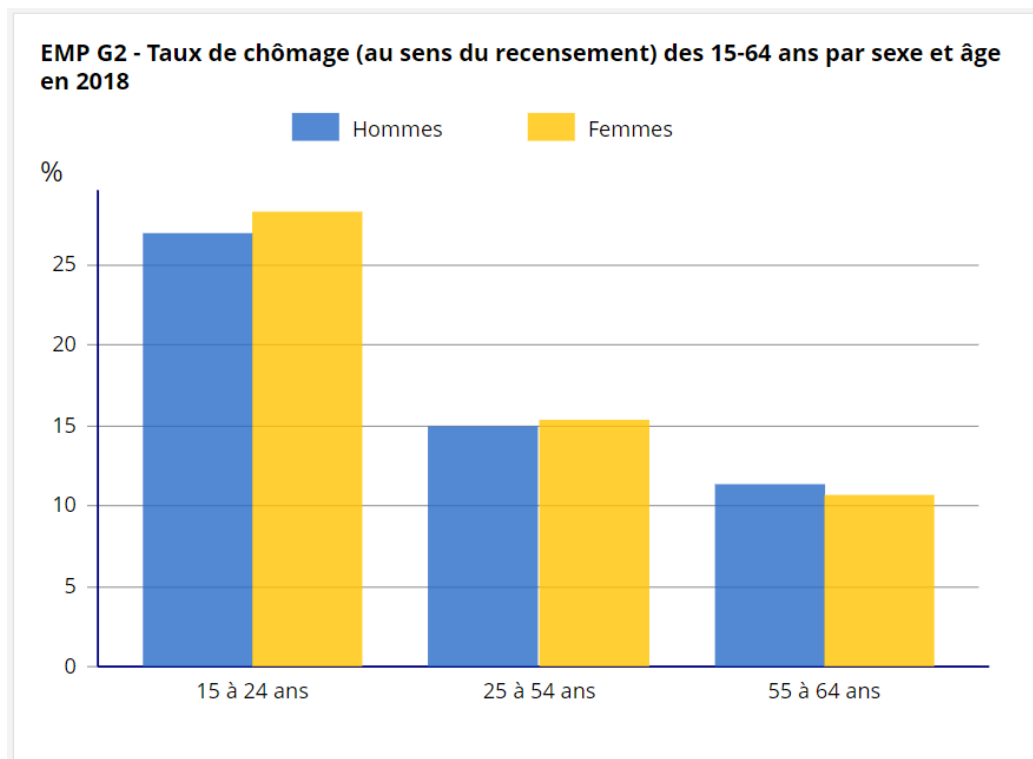
Activité et emploi de la population de 15 à 64 ans par sexe et âge en 2018 – Source INSEE

	Population	Actifs	Taux d'activité en %	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi en %
Ensemble	40 140	28 312	70,5	23 730	59,1
15 à 24 ans	8 682	3 827	44,1	2 770	31,9
25 à 54 ans	23 100	19 839	85,9	16 824	72,8
55 à 64 ans	8 359	4 646	55,6	4 135	49,5
Hommes	19 570	14 169	72,4	11 870	60,7
15 à 24 ans	4 499	2 070	46,0	1 511	33,6
25 à 54 ans	11 313	10 011	88,5	8 508	75,2
55 à 64 ans	3 759	2 088	55,6	1 851	49,2
Femmes	20 570	14 142	68,8	11 860	57,7
15 à 24 ans	4 183	1 757	42,0	1 259	30,1
25 à 54 ans	11 787	9 828	83,4	8 316	70,6
55 à 64 ans	4 600	2 557	55,6	2 285	49,7

Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans– Source INSEE

	2008	2013	2018
Nombre de chômeurs	4 094	4 921	4 582
Taux de chômage en %	13,4	16,4	16,2
Taux de chômage des hommes en %	13,0	16,2	16,2
Taux de chômage des femmes en %	13,7	16,7	16,1
Part des femmes parmi les chômeurs en %	49,9	48,8	49,8

Taux de chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans par sexe et âge en 2018 – Source INSEE



	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	40 142	100,0	38 789	100,0	38 467	100,0
Salariés	37 290	92,9	35 723	92,1	35 410	92,1
<i>dont femmes</i>	<i>19 459</i>	<i>48,5</i>	<i>18 615</i>	<i>48,0</i>	<i>18 362</i>	<i>47,7</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>6 516</i>	<i>16,2</i>	<i>5 833</i>	<i>15,0</i>	<i>5 695</i>	<i>14,8</i>
Non-salariés	2 852	7,1	3 066	7,9	3 056	7,9
<i>dont femmes</i>	<i>989</i>	<i>2,5</i>	<i>1 153</i>	<i>3,0</i>	<i>1 168</i>	<i>3,0</i>
<i>dont temps partiel</i>	<i>277</i>	<i>0,7</i>	<i>430</i>	<i>1,1</i>	<i>435</i>	<i>1,1</i>

Emplois selon le statut professionnel – Source INSEE

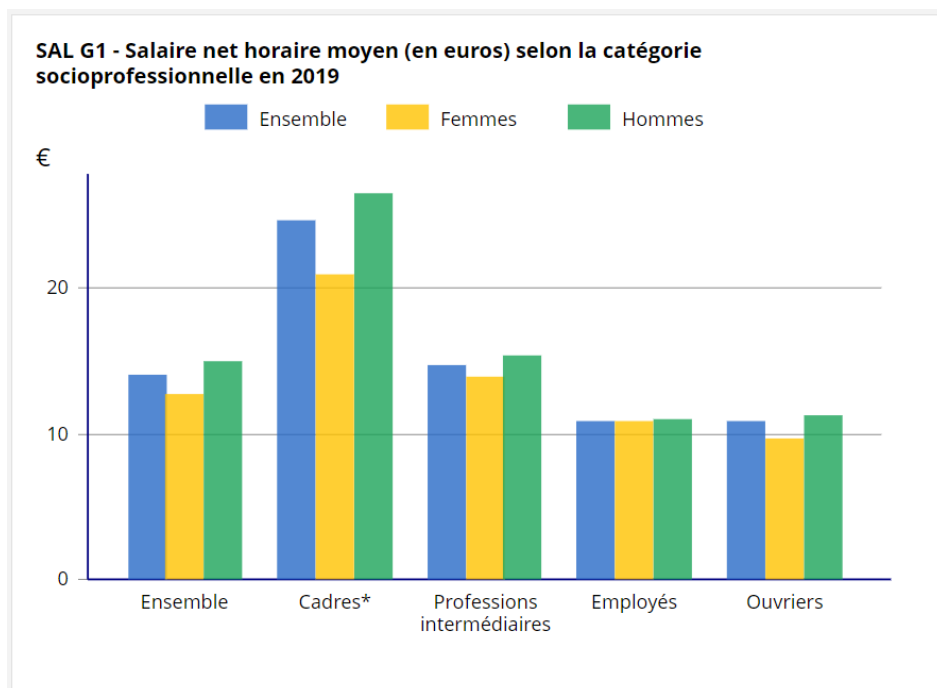
Statut et condition d'emploi des 15 ans ou plus selon le sexe en 2018 – Source INSEE

	Hommes	%	Femmes	%
Ensemble	12 023	100	12 044	100
Salariés	10 756	89,5	11 147	92,5
Titulaires de la fonction publique et contrats à durée indéterminée	8 741	72,7	9 117	75,7
Contrats à durée déterminée	1 124	9,4	1 467	12,2
Intérim	357	3,0	91	0,8
Emplois aidés	79	0,7	166	1,4
Apprentissage - Stage	455	3,8	306	2,5
Non-Salariés	1 267	10,5	897	7,5
Indépendants	637	5,3	581	4,8
Employeurs	619	5,2	290	2,4
Aides familiaux	11	0,1	27	0,2

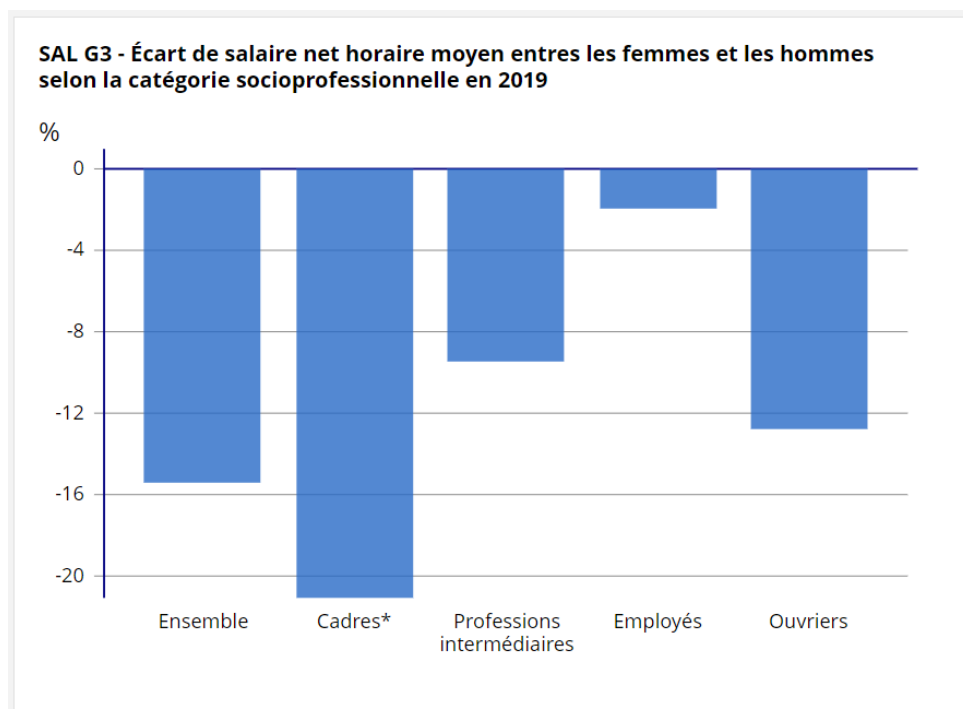
Salariés de 15 à 64 ans par sexe, âge et temps partiel en 2018 – Source INSEE

	Hommes	dont % temps partiel	Femmes	dont % temps partiel
Ensemble	10 659	8,9	11 020	25,3
15 à 24 ans	1 467	20,5	1 242	29,9
25 à 54 ans	7 623	6,9	7 696	24,2
55 à 64 ans	1 569	8,0	2 081	26,5

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019 – Source INSEE



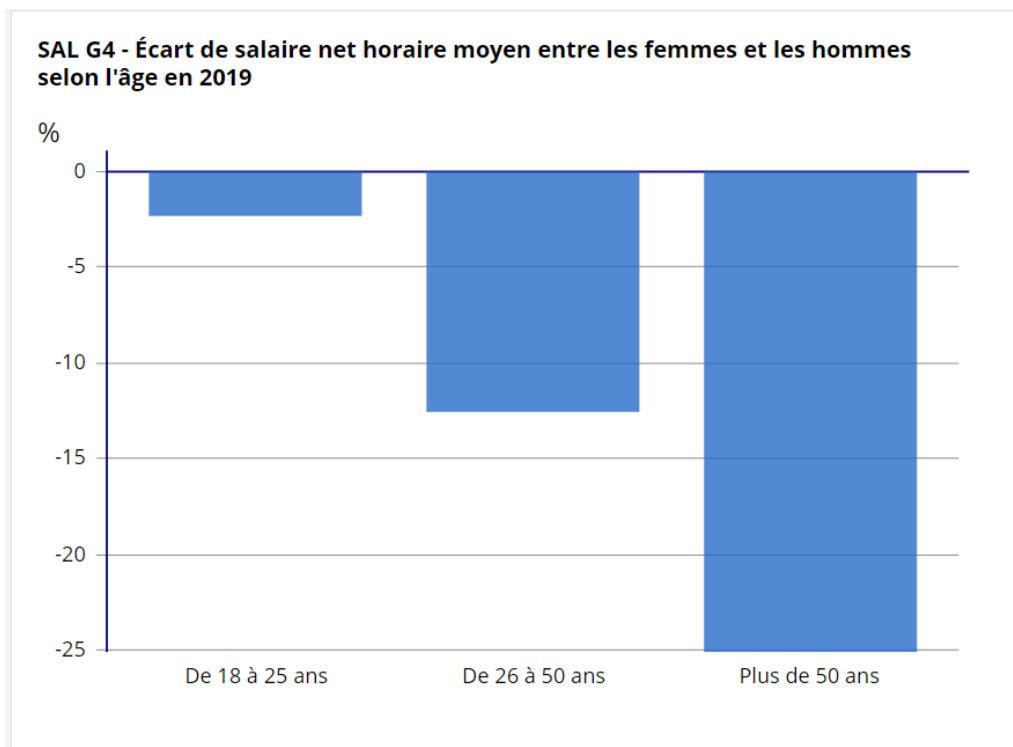
Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2019 – Source INSEE



Salaire net horaire moyen (en euros) selon l'âge en 2019 – Source INSEE

	Ensemble	Femmes	Hommes
De 18 à 25 ans	10,2	10,1	10,3
De 26 à 50 ans	13,6	12,6	14,4
Plus de 50 ans	16,9	14,2	19,0

Écart de salaire net horaire moyen entre les femmes et les hommes selon l'âge en 2019 – Source INSEE



5.2-DONNEES SUR LES VIOLENCES

5.2-a-Données locales

Source – association Le Relais - données statistiques commissariat 2021

NOUVEAUX DOSSIERS

		JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020
USAGER S	Usagers Bénéficiaires	31	28	45	38	27	44	44	32	35	37	25	48	434	349
	Femmes	23	18	30	22	20	29	29	23	21	29	19	37	300	263
	Hommes	4	9	14	14	4	6	8	7	7	4	5	9	91	77
	Mineurs	4	1	1	2	3	9	7	2	7	4	1	2	43	9
Proches directement concernés	7	16	16	14	13	26	19	15	18	16	6	31	197	NC	
		JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020
SECTEURS GEOGRAPHIQUES	Bourges	26	18	32	25	18	29	27	20	20	20	16	31	282	273
	Saint-Doulchard	2	3	3	4	4	6	4	2	4	5	4	4	45	13
	Saint-Germain-du-Puy	0	1	2	5	2	2	3	1	2	2	2	3	25	10
	Trouy	0	1	0	0	0	1	0	0	2	2	0	2	8	4
	La Chapelle Saint-Ursin	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	5
	Le Subdray	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Vierzon	0	0	3	0	0	0	3	2	0	2	0	1	11	NC
	Autres	2	5	5	4	3	6	7	7	6	6	3	7	61	44
		JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020
SAISINE	POLICE NATIONALE	16	10	19	15	8	19	16	11	13	9	11	24	171	134
	EXTERNE	15	18	26	23	19	25	28	21	22	28	14	24	263	165
	Orientation sociale	1	4	4	3	1	2	2	1	3	4	1	1	27	21
	Justice (Cl, Parquet, avocats...)	1	3	4	2	3	2	4	7	3	4	4	2	39	32
	Associations Contact direct	1	0	2	1	0	2	1	0	1	0	0	6	14	10
	11	11	16	17	14	17	19	10	15	13	8	13	164	102	

Autres	1	0	0	0	1	2	2	3	0	7	1	2	19	50
--------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

NOUVEAUX DOSSIERS

		JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020
PROCEDURES	Victimes	24	16	26	23	18	19	30	22	19	25	15	26	263	209
	Mis en cause	1	5	0	1	1	2	2	0	2	3	1	3	21	11
	Hors champ pénal	6	7	19	10	8	23	12	10	14	9	9	19	146	128

		JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020	
PROBLEMATIQUES EVALUEES	Violences physiques	6	11	12	7	8	10	18	14	4	7	1	15	113	116	
	<i>au sein du couple</i>	5	8	8	3	8	7	17	11	2	6	1	14	90	84	
	<i>au sein de la famille</i>	0	1	2	1	0	1	1	1	0	0	0	0	7	11	
	<i>autres</i>	1	2	2	3	0	2	0	2	2	2	1	0	1	16	21
	Violences psychologiques	2	2	2	3	0	4	4	5	6	3	4	5	40	23	
	<i>au sein du couple</i>	1	2	1	3	0	4	4	5	5	3	4	4	36	19	
	<i>au sein de la famille</i>	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
	<i>autres</i>	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
	Violences sexuelles / viols	6	2	5	4	1	4	8	3	6	4	1	4	48	33	
	<i>au sein du couple</i>	3	1	2	1	0	2	3	0	1	2	1	1	17	10	
<i>au sein de la famille</i>	3	1	3	3	1	2	5	3	5	2	0	3	22	13		
<i>autres</i>	0	1	2	2	0	0	2	0	0	0	0	1	9	10		
Conflits	4	4	6	7	6	8	4	2	6	9	7	3	66	29		
<i>au sein du couple</i>	4	3	3	4	4	7	3	1	5	5	6	2	47	16		
<i>au sein de la famille</i>	0	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	7	6		
<i>autres</i>	0	0	3	2	1	0	1	1	1	3	0	0	12	6		
Harcèlement	5	4	5	1	5	2	1	2	3	1	2	3	34	21		
Difficultés éduc. / Autorité p.	0	1	0	3	0	1	0	0	0	1	0	1	7	4		
Conduites à risque*	2	1	4	2	2	5	1	1	1	0	4	2	25	14		
Autres**	6	3	11	11	5	10	3	5	9	12	6	15	96	109		

* Dépression, addiction, TS, troubles psy... etc.

** Atteintes aux biens, abus de confiances... etc.

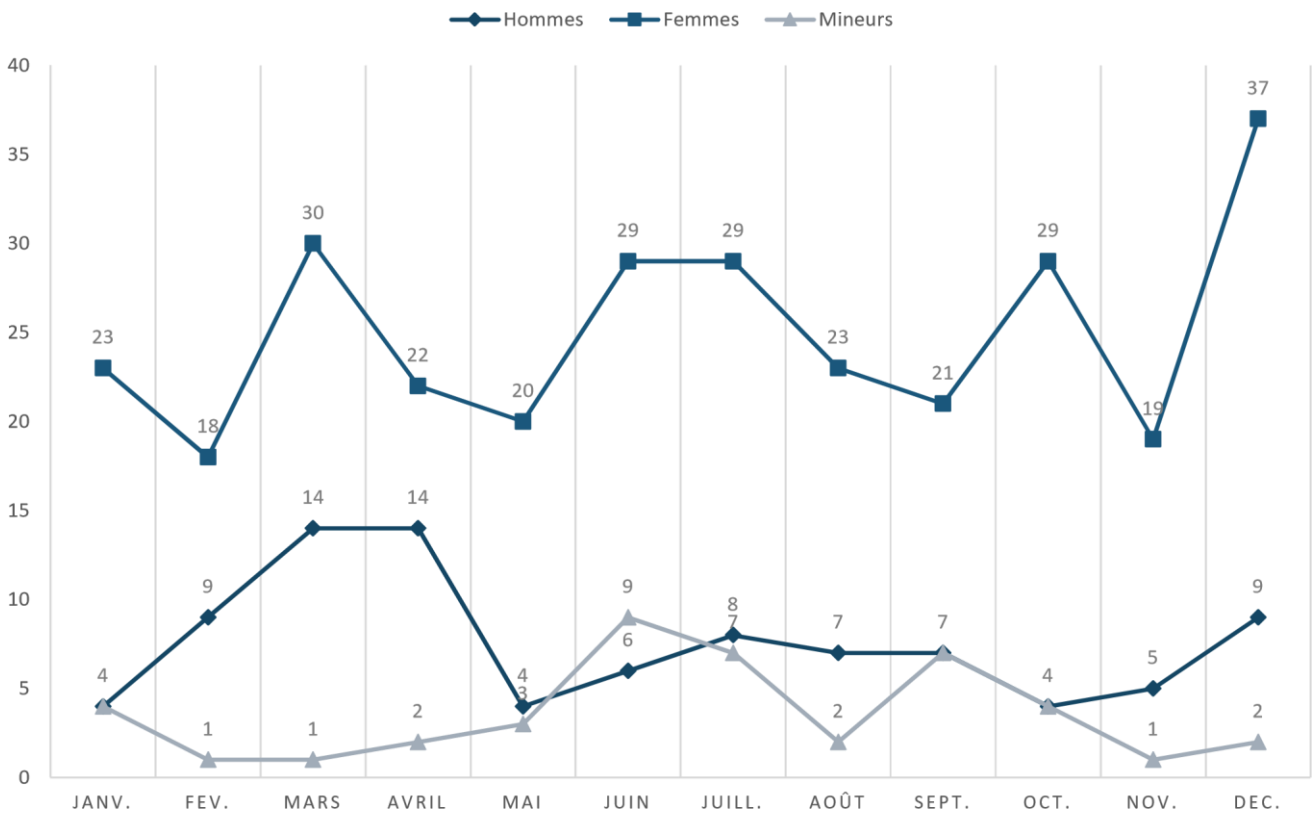
NOUVEAUX DOSSIERS

Suivis inclus (statistiques ANISCG)

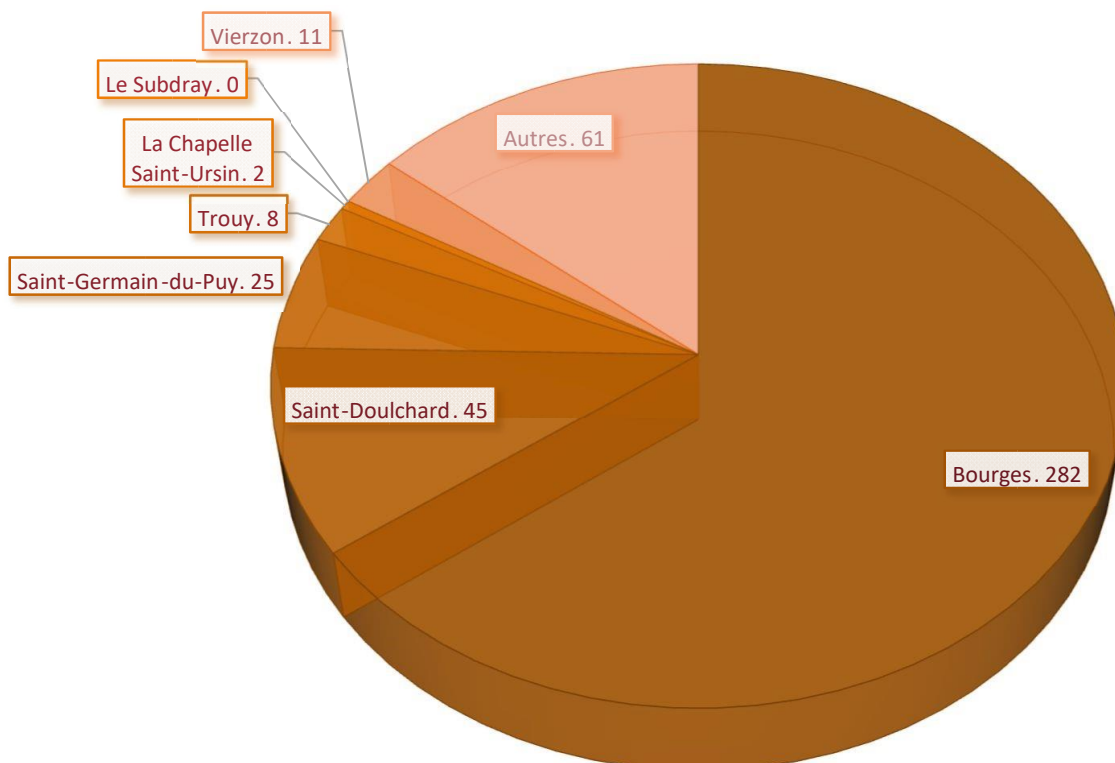
Sur 2021, l'ISC a donc reçu **434** personnes, dont l'entourage impacté représente **197** personnes.

	JANV.	FEV.	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUILL.	AOÛT	SEPT.	OCT.	NOV.	DEC.	2021	2020	
CONTACTS	Entretiens avec les usagers	63	58	84	77	71	90	118	60	70	66	50	65	872	792
	Entretiens avec les partenaires	40	29	47	36	36	52	54	50	38	38	28	37	485	390

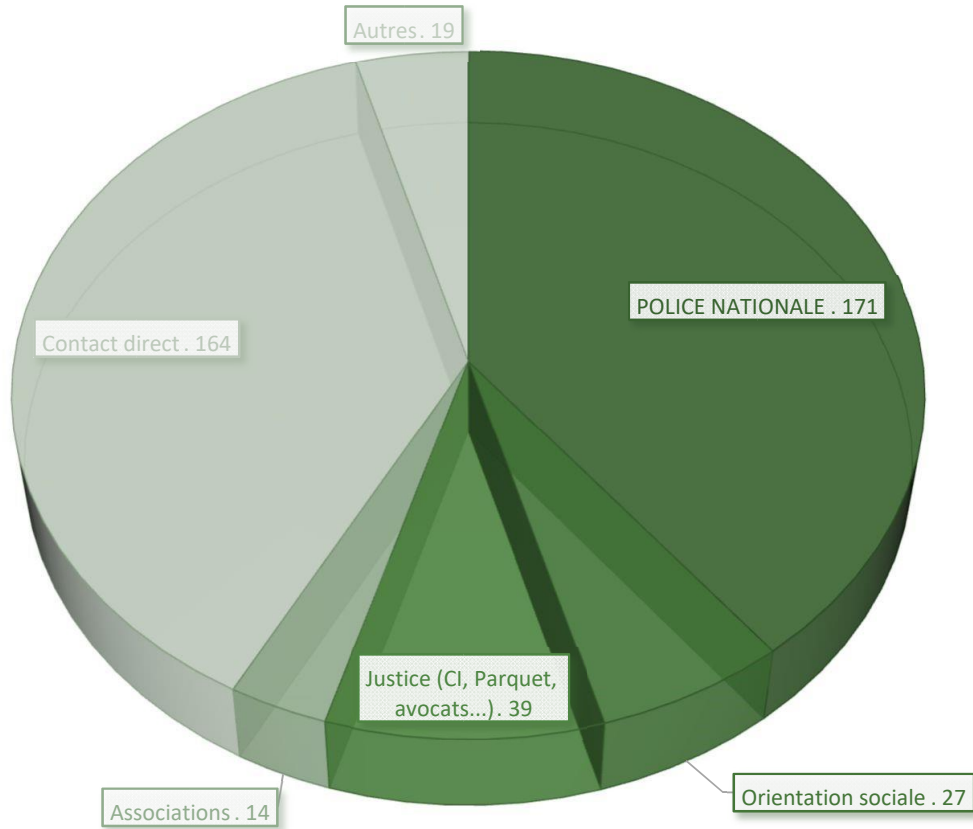
USAGERS - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT 2021



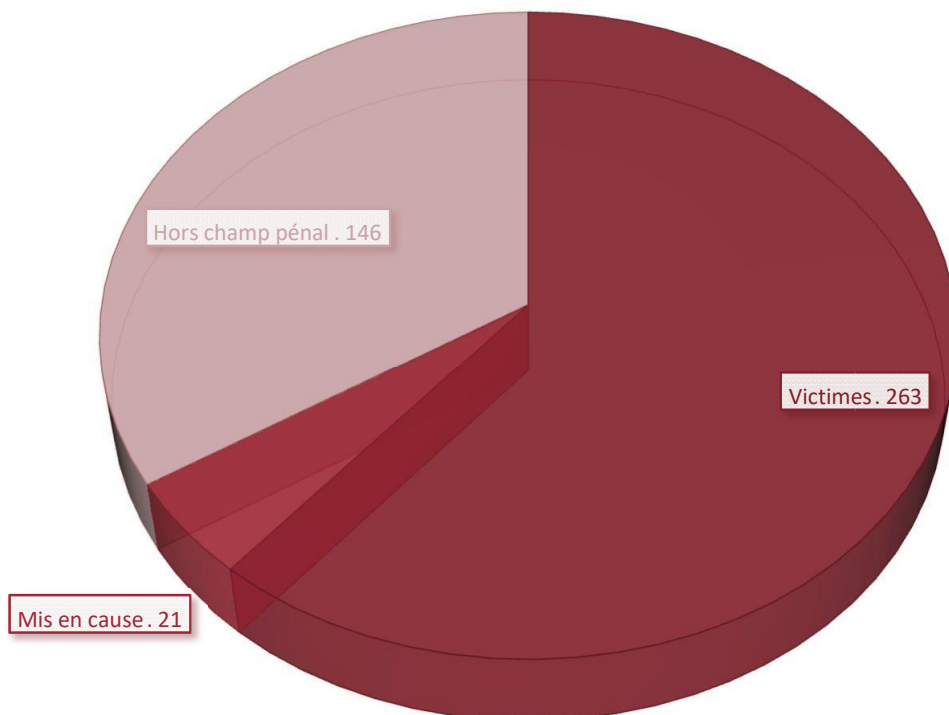
SECTEURS GÉOGRAPHIQUES - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT 2021



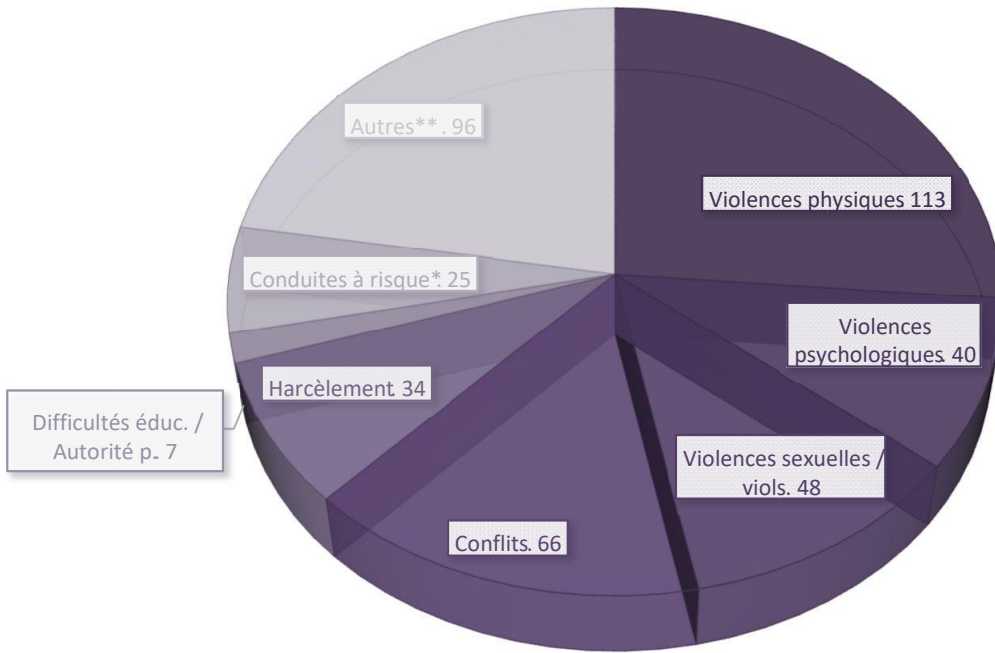
SAISINE - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT 2021



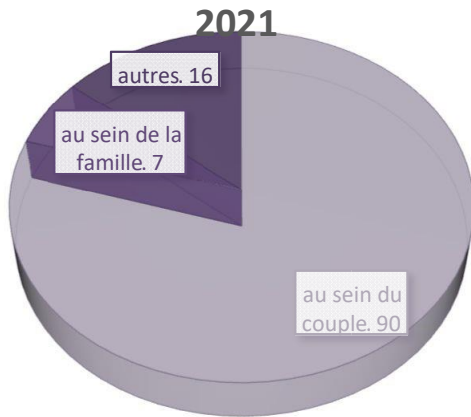
PROCEDURES - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT 2021



**PROBLEMATIQUES - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT
2021**



VIOLENCES PHYSIQUES - ND ISC

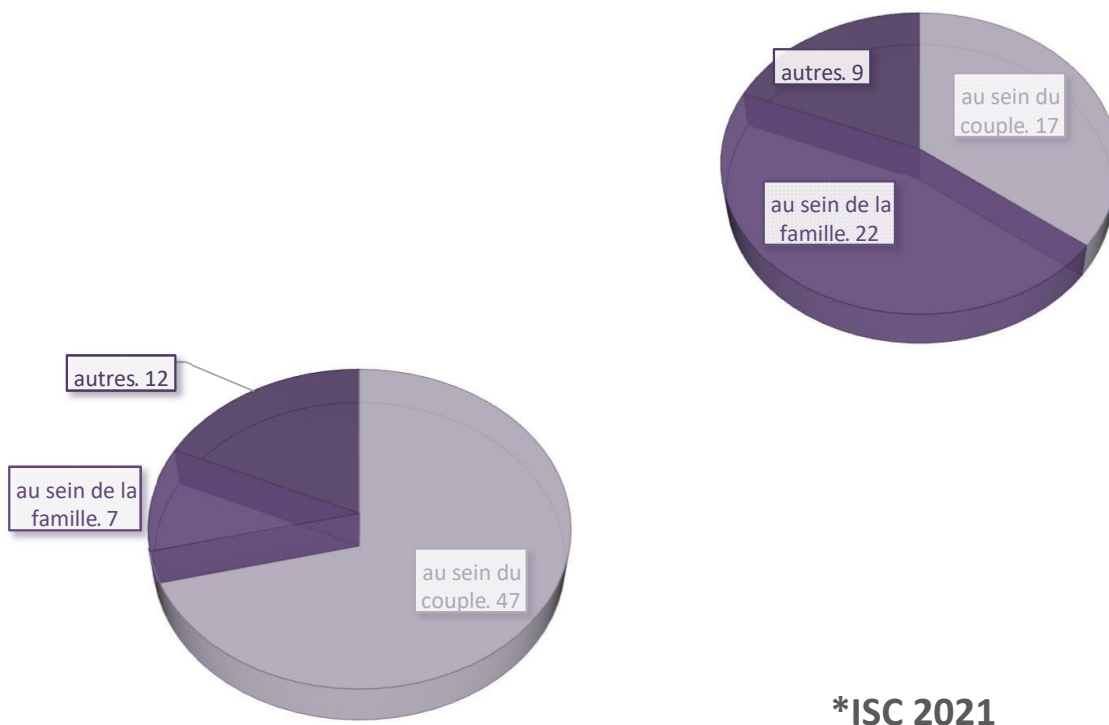


VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES - ND

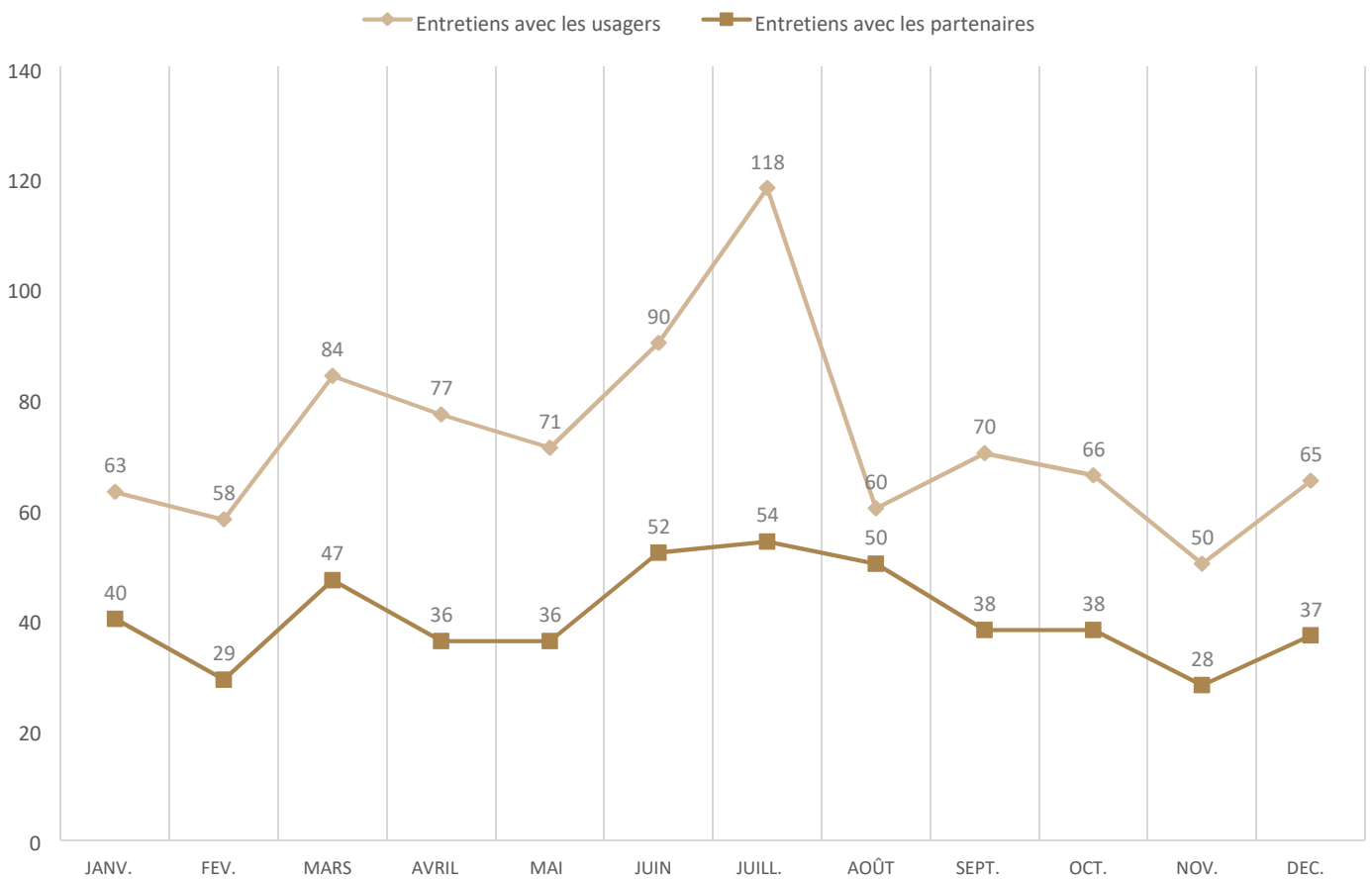


CONFLITS - ND ISC 2021

VIOLENCES SEXUELLES / VIOLS - ND

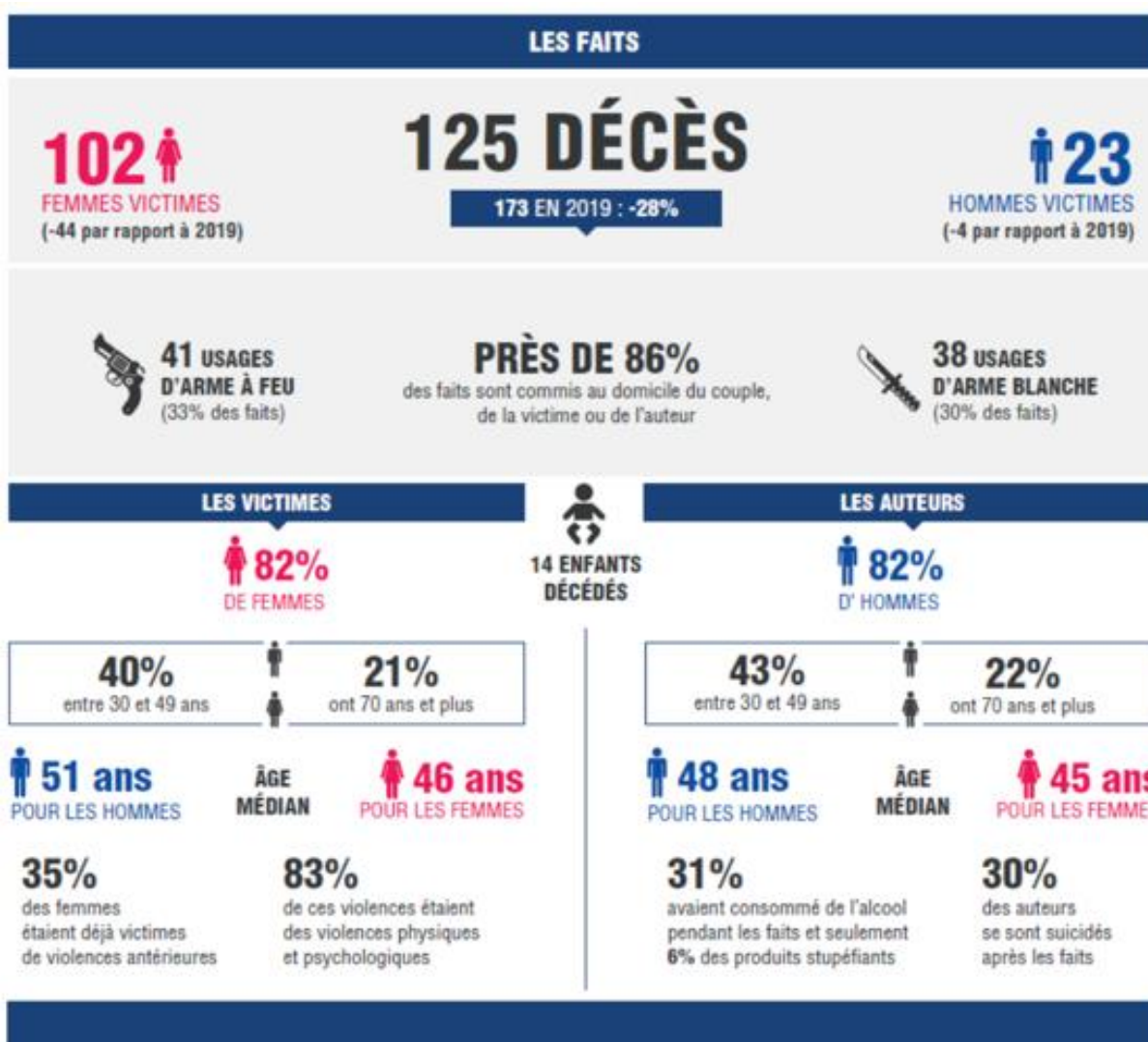


CONTACTS - NOUVEAUX DOSSIERS IS COMMISSARIAT 2021



5.2-b -Données nationales

Données 2020 – Ministère de l'intérieur



En 2020, 125 morts violentes au sein du couple ont été recensées par les services de police et unités de gendarmerie, contre 173 l'année précédente (48 victimes en moins, soit -28 %).

Il s'agit du chiffre le plus bas enregistré depuis le début de l'étude décès annuelle en 2006.

Ces faits représentent 17 % (20% en 2019) de l'ensemble des homicides non crapuleux et violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner enregistrés en France en 2020 (715 cas recensés).

En moyenne, un décès est enregistré tous les trois jours (contre un tous les deux jours en 2019).

238 tentatives d'homicides au sein du couple ont par ailleurs été recensées sur un total de 2 761 tentatives d'homicides. Dans un contexte de baisse des tentatives d'homicide volontaire en général (-5 % entre 2019 et 2020), les tentatives au sein du couple diminuent également (-30 victimes, soit -11 %).

64 départements et collectivités d'outre-mer sur 107 (60 %) enregistrent au moins un décès. Les départements du Nord (7 faits), du Pas-de-Calais et des Alpes-Maritimes (5 faits chacun) enregistrent le plus de faits.

Comme les années précédentes, les femmes sont les principales victimes : 102 victimes en 2020 contre 146 en 2019 (-30 %). En 2020, le nombre d'hommes victimes est de 23 contre 27 en 2019 (-15 %). Les femmes représentent plus de 82 % du total des victimes. Depuis 2006, cette part est stable.

L'auteur est majoritairement masculin, le plus souvent, vivant en couple, de nationalité française, âgé de 30 à 49 ans ou de 70 ans et plus, et n'exerçant pas ou plus d'activité professionnelle.

La dispute et le refus de la séparation demeurent les principaux mobiles du passage à l'acte.

Les faits sont en majorité commis au domicile du couple, de la victime ou de l'auteur, sans préméditation, principalement avec une arme à feu ou une arme blanche.

La victime est très majoritairement de sexe féminin, le plus souvent de nationalité française, âgée de 30 à 49 ans ou de 70 ans et plus, et n'exerçant pas ou plus d'activité professionnelle.

Près de 22 % des auteurs et 21 % des victimes sont âgés de 70 ans et plus au moment des faits. 16 % des auteurs et 15 % des victimes ont 80 ans et plus. La maladie ou la vieillesse de la victime constitue la cause principale du passage à l'acte de ces personnes âgées.

Dans 52 % des cas, la présence d'au moins une substance susceptible d'altérer le discernement de l'auteur et/ou de la victime (alcool, stupéfiants, médicaments psychotropes) est constatée au moment des faits.

35 % des femmes victimes avaient déjà subi des violences antérieures. 67 % de celles-ci avaient signalé ces violences antérieures aux forces de sécurité intérieure et parmi elles 75 % avaient déposé une plainte antérieure, ce qui représente 18 % du total des victimes féminines. Seuls deux auteurs faisaient l'objet d'un contrôle judiciaire connu des forces de l'ordre et une victime faisait l'objet d'une ordonnance de protection.

14 enfants mineurs sont décédés dans la sphère familiale, victimes d'infanticides ou dans un contexte de violences conjugales (contre 25 en 2019).

Étude nationale sur les morts violentes au sein du couple - Chiffres 2020

LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE AU NIVEAU NATIONAL

En 2020, 36 700 délits de harcèlements et de menaces par conjoint ont été rapportés à la police et à la gendarmerie, dont 43 % sont des menaces de mort. Les victimes de ce type de délits sont majoritairement des femmes (89 %). Les services de police et de gendarmerie ont enregistré 1 430 victimes d'atteintes à la vie privée en 2020 dont 82 % sont des femmes. A l'inverse les hommes sont plus souvent victimes de faits d'injures et de diffamations que les femmes (59 %).

Les victimes de violences commises par le partenaire enregistrées par les forces de sécurité en France en 2020

	Victimes femmes	Victimes hommes	TOTAL	Part des femmes parmi les victimes (en %)
Crimes	4 690	110	4 810	98
homicides*	102	23	125	82
viols	4 560	80	4 640	98
autres crimes sur partenaires	30	10	40	75
Délits	134 590	20 120	154 710	87
agressions sexuelles	850	20	870	98
violences volontaires, avec ou sans ITT (incapacité totale de travail)	98 990	14 800	113 790	87
<i>dont ITT supérieure à 8 jours</i>	3 760	350	4 110	91
<i>dont ITT inférieure à 8 jours</i>	41 090	5 280	46 370	89
<i>dont sans ITT</i>	54 140	9 170	63 310	86
menaces de mort	14 280	1 510	15 790	90
harcèlement et autres menaces	18 530	2 400	20 930	89
atteintes à la vie privée	1 170	260	1 430	82
injures, diffamations ...	770	1 130	1 900	41
TOTAL	139 280	20 230	159 520	87
TOTAL hors homicides	139 190	20 210	159 400	87

Les violences conjugales commises ont augmenté de 10 % au cours du premier confinement. Le nombre de violences conjugales enregistrées par les services de sécurité pendant les périodes de confinement sanitaire liées à l'épidémie de Covid-19 a diminué par rapport aux mêmes périodes de 2019 : -3 % lors du premier confinement et -8 % lors du second confinement (figure 3).

Ces baisses sont toutefois beaucoup moins fortes que celles observées pour d'autres indicateurs de la délinquance, y compris les violences hors contexte intrafamilial. En considérant cette fois la date de commission des faits, le nombre de victimes de violences conjugales commises pendant le premier confinement est en hausse de 10 % par rapport à la même période de l'année 2019. Il est toutefois en baisse de 13 % sur la période du deuxième confinement.

Ces chiffres ne sont pas définitifs puisqu'ils ne comptabilisent que les faits commis pendant les confinements qui ont été portés à la connaissance de la police et la gendarmerie au plus tard début janvier 2021, donc avec un recul temporel limité notamment pour le deuxième confinement.

En 2020 :

- 102 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire
- 23 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire
- 14 enfants mineurs sont décédés, tués par un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple.

82 % des morts au sein du couple sont des femmes. Parmi les femmes tuées par leur conjoint, 35 % étaient victimes de violences antérieures de la part de leur compagnon. Par ailleurs, parmi les 22 femmes ayant tué leur partenaire, la moitié, soit 11 d'entre elles, avaient déjà été victimes de violences de la part de leur partenaire.

Source : « Etude nationale sur les morts violentes au sein du couple. Année 2020 », ministère de l'Intérieur, Délégation aux victimes.

L'étude dans son intégralité est disponible sur le site.

En 2019 :

En moyenne, le nombre de **femmes âgées de 18 à 75 ans** qui, au cours d'une année, sont **victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur conjoint ou ex-conjoint**, est estimé à **213 000 femmes**.

L'auteur de ces violences est le mari, le concubin, le pacsé, le petit-ami, ancien ou actuel, cohabitant ou non.

- **7 femmes victimes sur 10** déclarent avoir subi des **faits répétés**
- **8 femmes victimes sur 10** déclarent avoir également été soumises à des atteintes psychologiques ou des agressions verbales.

Parmi ces femmes victimes, **18%** déclarent avoir **déposé une plainte** en gendarmerie ou en commissariat de police suite à ces violences.

Cette estimation est issue des résultats de l'enquête de victimation annuelle « Cadre de vie et sécurité » (INSEE-ONDRP-SSMSI).

LES VIOLENCES SEXUELLES

En moyenne, le nombre de **femmes âgées de 18 à 75 ans** qui au cours d'une année sont **victimes de viols et/ou de tentatives de viol** est estimé à **94 000 femmes**. De la même manière que pour les chiffres des violences au sein du couple présentés ci-dessus, il s'agit d'une estimation minimale.

Dans **91% des cas**, ces **agressions** ont été **perpétrées par une personne connue de la victime**. Dans **47 % des cas**, c'est le **conjoint ou l'ex-conjoint qui est l'auteur des faits**.

Suite aux viols ou tentatives de viol qu'elles ont subi, **seules 12 % des victimes ont porté plainte** (qu'elles aient ensuite maintenu ou retiré cette plainte).

Par ailleurs, en 2016, l'enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) menée par l'INED, a permis de mesurer le nombre de personnes ayant subi des violences sexuelles (viols, tentatives de viol, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage) au cours de leur vie. Ces violences ont concerné 14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes âgés de 20 à 69 ans.

Parmi ces femmes victimes, **18%** déclarent avoir **déposé une plainte** en gendarmerie ou en commissariat de police suite à ces violences.

Cette estimation est issue des résultats de l'enquête de victimation annuelle « Cadre de vie et sécurité » (INSEE-ONDRP-SSMSI).