

ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022

**ACTIONS REALISEES EN 2021 DANS LE CADRE DU
PLAN PLURIANNUEL (2021-2023)
EN FAVEUR DE L'EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**



I. CADRE JURIDIQUE

Références :

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment les articles L2311-1-2 et D2311-16 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2012-347 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 ;

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et notamment les articles 61 et 77 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu 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 ;

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu le protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013 ;

Vu la circulaire du 22 décembre 2016 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;

Vu l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ;

Vu l'avis du comité technique en date du 16 décembre 2020 ;

L'arsenal juridique a été renforcé ces dernières années afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et pour tous les acteurs. Des obligations incombent spécifiquement aux collectivités territoriales au titre de leurs prérogatives de service public et en leur qualité d'employeur.

Les principaux textes sont :

- La loi du 12 mars 2012 qui introduit en complément du rapport sur l'état de la collectivité la présentation un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes en matière de gestion des ressources humaines et instaure des objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations aux emplois supérieurs dans les communes de plus de 40 000 habitants ;

- La loi du 4 août 2014 qui fait obligation pour les collectivités et établissements publics de plus de 20 000 habitants, de présenter, chaque année et préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire, et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ;

- La loi du 6 août 2019 qui rend obligatoire l'élaboration avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les collectivités territoriales et établissements publics de plus de 20 000 habitants, sous peine de sanction financière.

Ce plan doit au moins comporter des mesures sur les 4 axes suivants :

- la mixité des métiers, des parcours professionnels et de déroulement de carrière ;
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la prévention et le traitement des écarts de rémunération ;
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

II. ETAT DES LIEUX

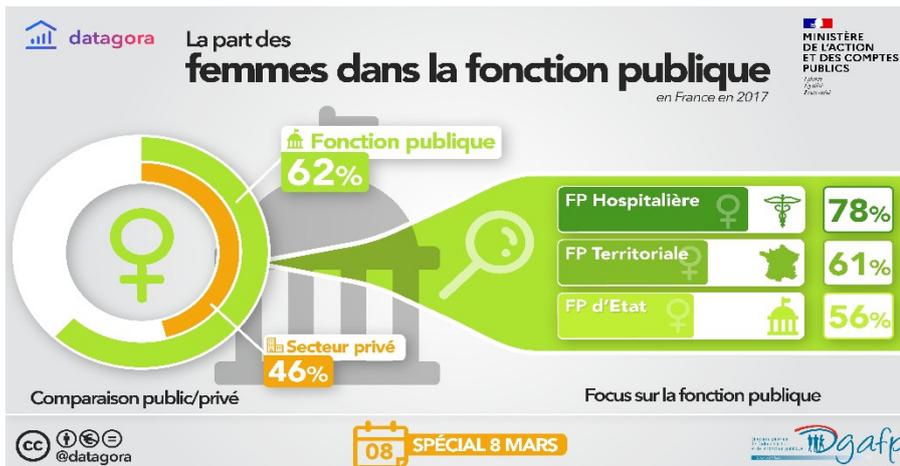
Sources :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/cc-egalite-2019.pdf> (données 2017)

Bilan social 2020 de la ville

a. Recrutement

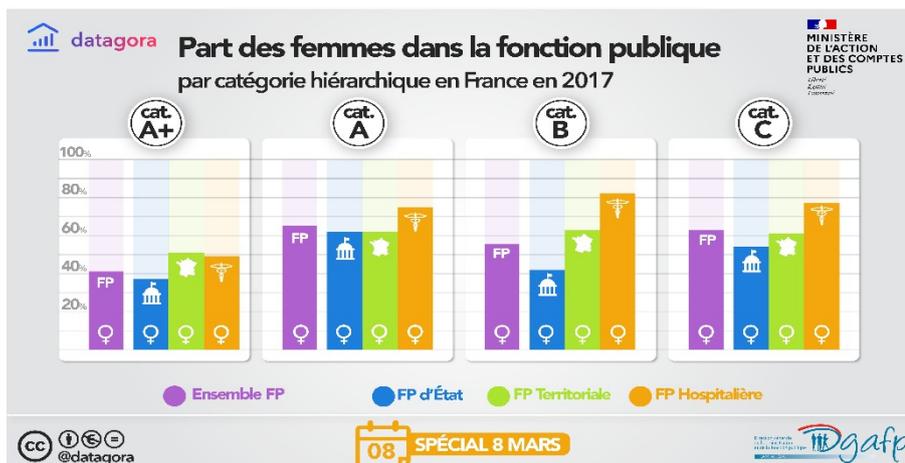
=> Au niveau national, la part des femmes dans la fonction publique est de 61% :



A

Oullins, la part des femmes représente 63% de l'effectif global. La collectivité emploie 1 agent sur emploi fonctionnel qui est un homme.

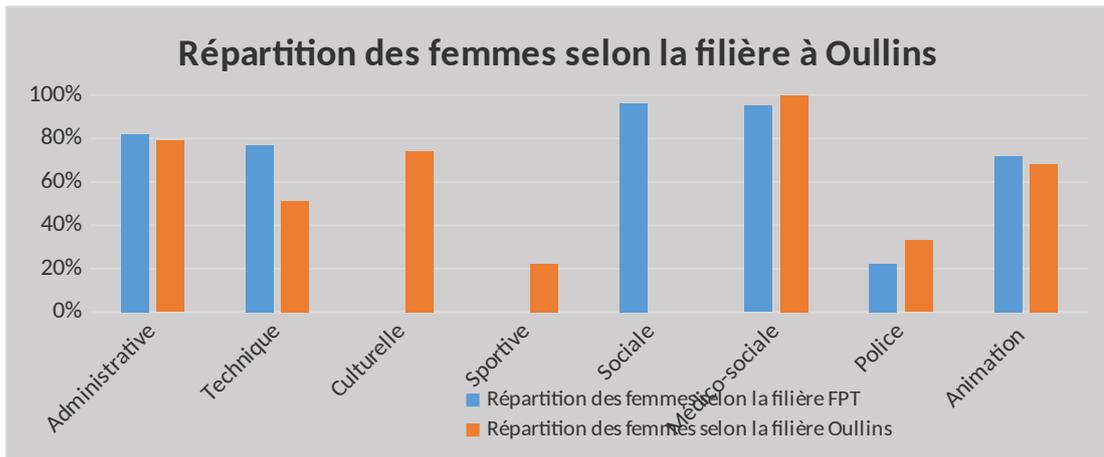
=> Au niveau national, la FPT compte 62 % de femmes en catégorie A, 63 % en catégorie B (principalement dans les filières sociale et administrative) et 61 % en catégorie C :



Oullins compte 55 % de femmes en catégorie A, 60 % en catégorie B et 64 % en catégorie C.

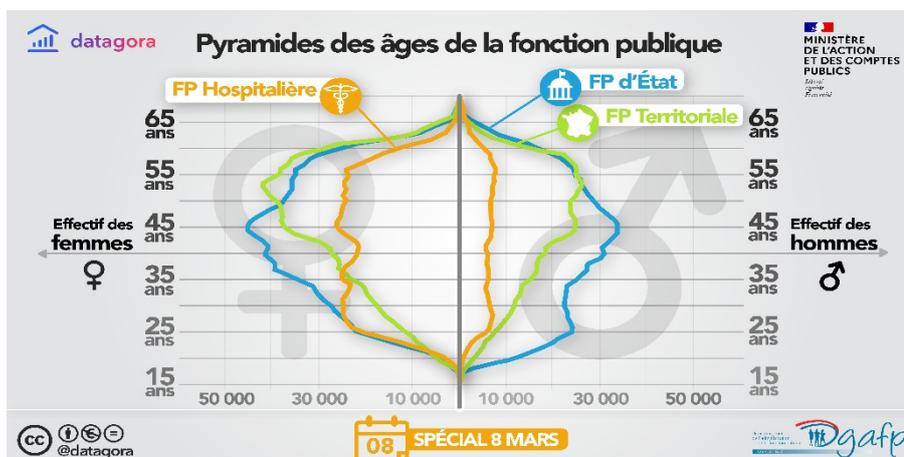
=> A Oullins, le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des ATSEM, des rédacteurs, des adjoints administratifs, des assistants de conservation du patrimoine et des adjoints territoriaux d'animation.

Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise, des éducateurs des activités physiques et sportives, des ingénieurs, des techniciens et des agents de police municipale :



*Les valeurs à 0 à l'échelle de la FPT, ne sont pas connues

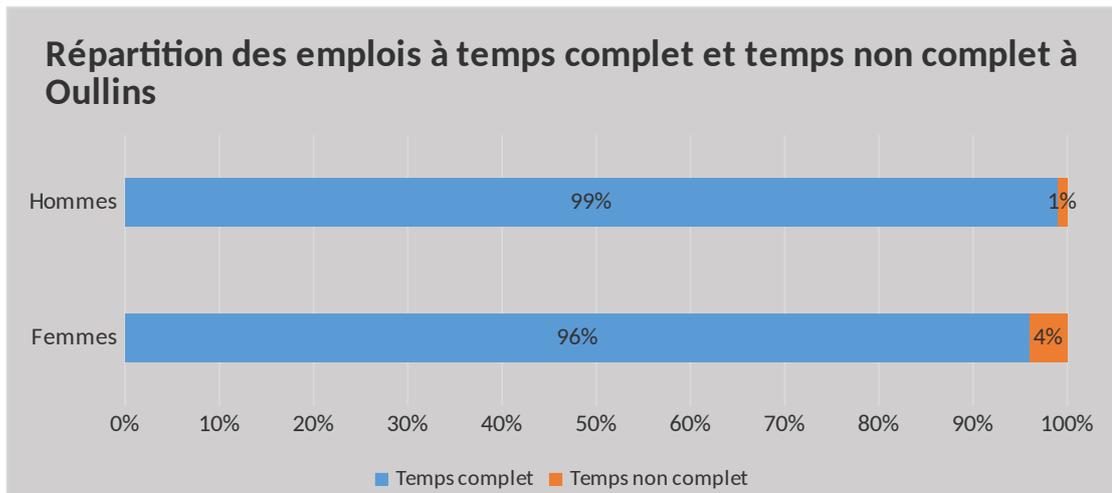
=> Dans la FPT, l'âge moyen des femmes est de 45.5 ans et celui des hommes est de 45.1 ans. Dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,8 ans dans la FPT). La part de ces femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans (+ 1,5 dans la FPT), et inférieure chez les plus de 50 ans (- 13,4 dans la FPT), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs :



A Oullins, l'âge moyen des femmes est de 45.60 ans et celui des hommes est de 45.52 ans.

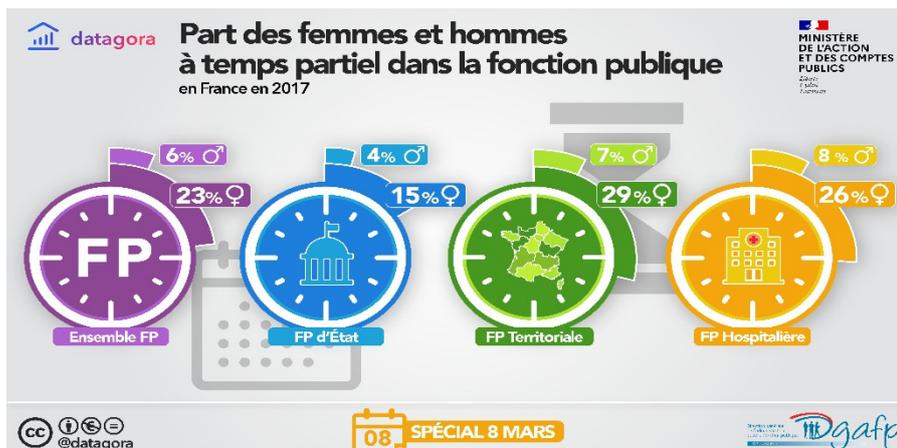
b. Temps de travail

=> A Oullins, les emplois sont ouverts à temps complet. La Ville a fait le choix de pérenniser des postes dans le secteur de l'animation en lien avec la création des ALSH, ce qui a permis de créer 8 postes de référents à temps plein et 5 postes ont à temps non complet à 90%. Ces derniers sont actuellement majoritairement occupés par des femmes.

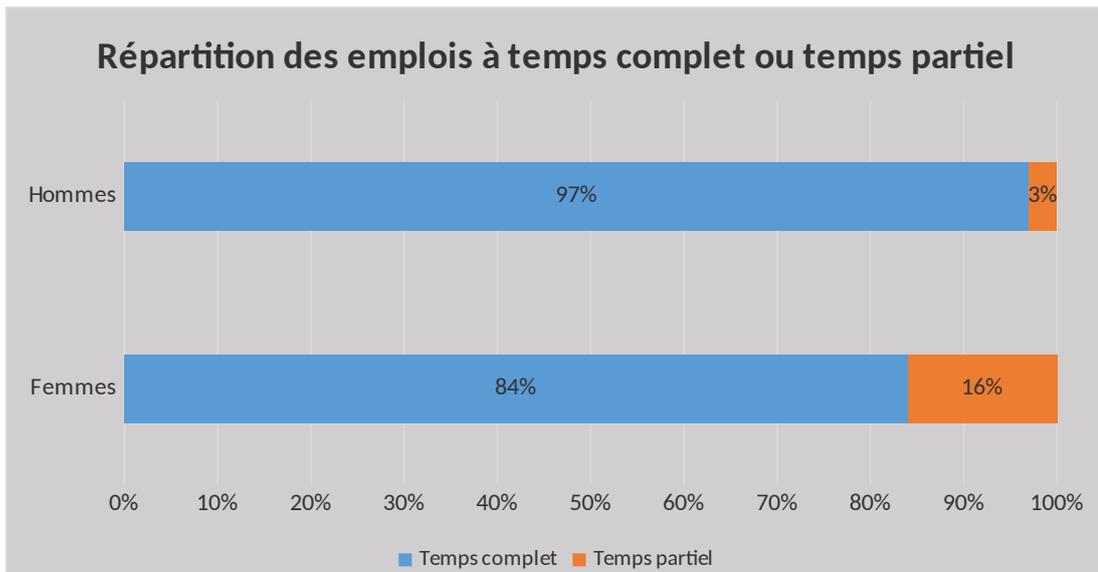


c. Articulation vie professionnelle et vie personnelle

=> Dans la FPT, 29 % des femmes fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel contre 7 % des hommes (35 % des femmes fonctionnaires dans la tranche 30-39 ans) :



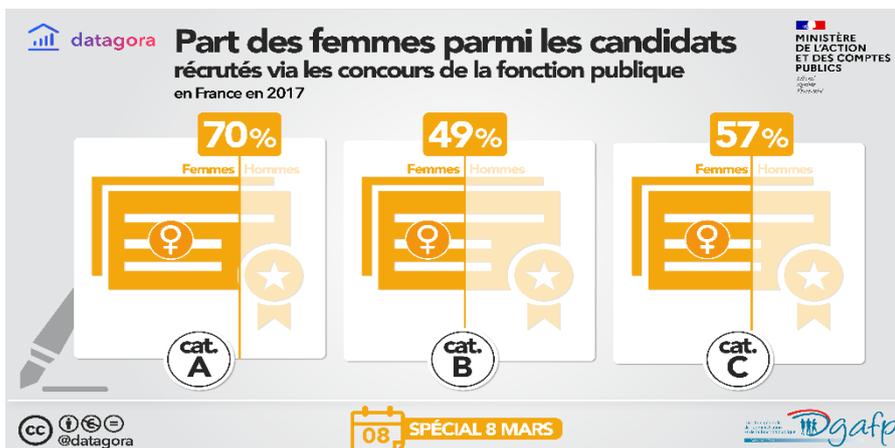
A Oullins, 16 % des femmes exercent leurs fonctions à temps partiel contre 3% des hommes :



d. Promotion professionnelle

=> Dans la Fonction Publique, les femmes réussissent mieux que les hommes le concours d'accès aux postes de catégorie A (58 % de femmes parmi les présents et 70 % parmi les recrutés), moins bien en catégories B (55 % de femmes parmi les présents et 49 % parmi les recrutés) et C (63 % de femmes parmi les présents et 57 % parmi les recrutés).

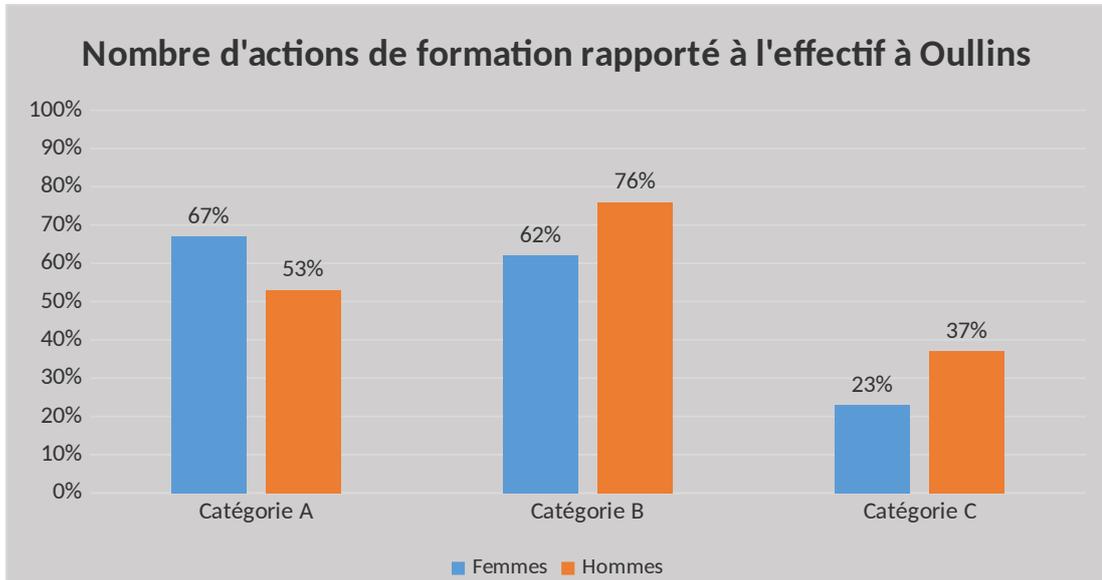
Dans la Fonction Publique, 0,9 % des femmes et 1 % des hommes ont changé de catégorie hiérarchique en 2017 :



A Oullins, en 2020 aucun agent n'a été lauréat d'un concours ou d'un examen professionnel. 3 stagiaires ont été titularisés dont 1 femme et 2 hommes. 1 fonctionnaire homme a bénéficié d'une promotion interne au choix, 121 avancements d'échelon ont été prononcés dont 43 pour les hommes et 78 pour les femmes, 16 agents ont bénéficié d'un avancement de grade dont 4 pour les hommes et 12 pour les femmes.

e. Formation

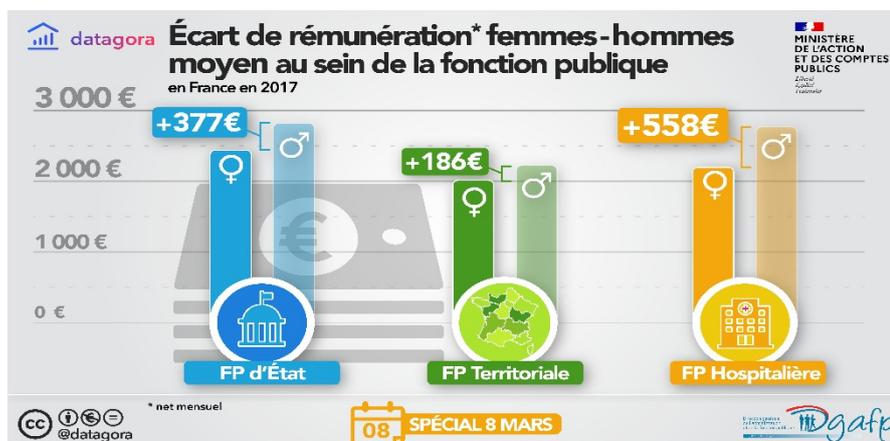
=> Dans la PFT, les femmes de catégories A et B accèdent plus fréquemment aux formations de perfectionnement que les hommes :



A Oullins, 36.4% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins 1 jour. Le nombre moyen de jours passé en formation est de 1 jour par agent en 2020. Les femmes partent plus en formation que les hommes en catégorie A.

f. Rémunération

=> Dans la FPT, le salaire net mensuel moyen (exprimé en équivalent temps plein) est de 1 867 euros pour les femmes et 2 053 euros pour les hommes :



A Oullins, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est équilibrée entre les femmes et les hommes. La mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertises, permet de verser des régimes

indemnitaires au regard des fonctions occupés et non plus au regard du grade de l'agent.

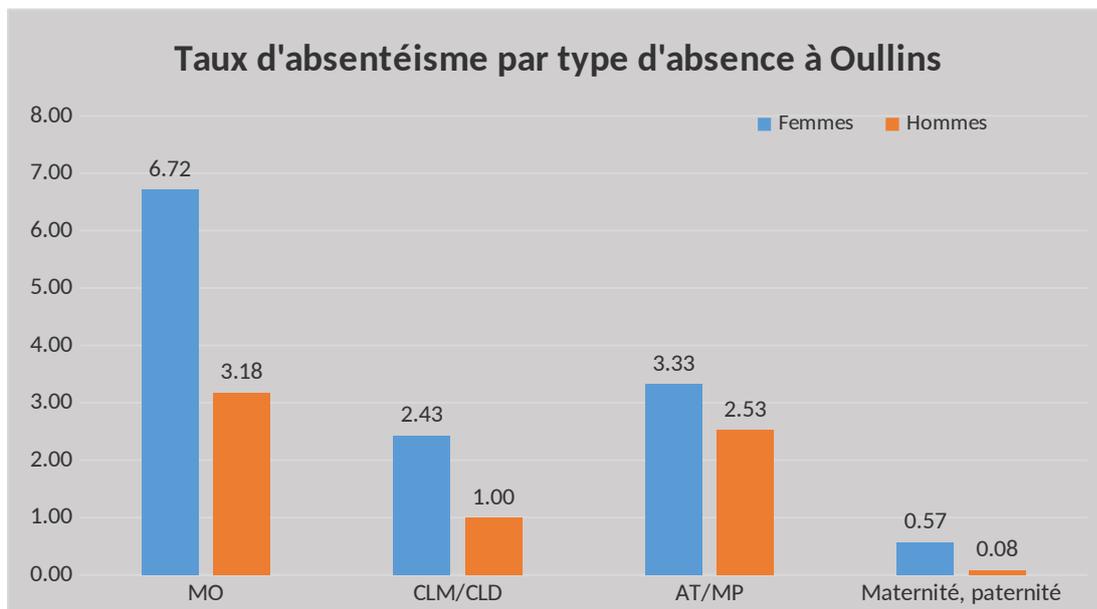
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	34%	28%	22%	22%	19%	17%
Technique	31%	29%	22%	21%	17%	15%
Culturelle	19%	21%	11%	16%	16%	14%
Sportive	20%		18%	20%		
Médico-sociale						14%
Police			34%	31%	27%	26%
Incendie						
Animation				27%	11%	17%

g. Conditions de travail

=> Dans la Fonction Publique les femmes sont globalement plus souvent absente pour raisons de santé que les hommes (25.7 jours en moyenne par an chez les femmes contre 21.8 jours chez les hommes. Les femmes sont plus souvent absentes que les hommes pour maladie ordinaire et pour longue maladie. Au contraire, les hommes sont davantage concernés par les absences pour accident du travail (écart de 1.1 jour).

A Oullins, en moyenne les femmes sont absentes 45.5 jours pour motif médical contre 24.5 jours pour les hommes.



III. PLAN D' ACTIONS INTERNE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Axe 1 : Agir en faveur de l'égalité professionnelle dans le recrutement et l'évolution de carrière des femmes et des hommes

Objectif 1 : Sensibiliser les agents sur les thématiques de l'égalité entre les femmes et les hommes et plus généralement de lutte contre les discriminations. Ces réunions d'informations seront destinées à tout agent qui souhaite en bénéficier dans le cadre du plan de formation et à tous les encadrants, horizon 2022.

Objectif 2 : Refondre la procédure de recrutement afin d'objectiver le choix du candidat retenu (formulation asexuée des intitulés et du contenu des offres d'emploi, grilles d'analyse des candidatures et d'entretien pour mesurer les écarts par rapport aux compétences attendues, rédaction de notes de synthèse à l'issue de chaque jury...), horizon 2021.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021. En effet, la ville a souhaité porter une réflexion sur sa procédure de recrutement permettant à la fois de mieux prendre en compte l'égalité professionnelle et l'évolution de carrière des femmes et des hommes et d'accroître son attractivité. Dans ce cadre, le processus de recrutement et l'organisation des jurys de recrutement a été profondément modifié avec :

- Une évaluation objective du besoin en lien avec la responsable GPEEC et la création d'une commission des effectifs ;
- La publication des postes en interne et en externe pour favoriser la mobilité interne ;
- La création d'un support permettant d'apporter plus de traçabilité et d'objectivité dans le processus de recrutement (grille de sélection et grille d'entretien).

Objectif 3 : Former le personnel encadrant et les élus à recruter sans stéréotype et créer une charte du recruteur, horizon 2022. Le recrutement est un moment clé durant lequel de nombreux stéréotypes peuvent conduire à un traitement différencié des candidats, horizon 2022.

Cet objectif a bien été inscrit en action à mener en 2022 dans le plan de formation 2022-2024.

Objectif 4 : Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent de conditions identiques d'emplois et de déroulement de carrière. Organiser des évolutions professionnelles équilibrées entre les sexes en privilégiant la proportionnalité dans les études d'avancement de grade et de promotion interne à valeur professionnelle égale, action continue.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021 puisque la ville s'est dotée d'un outil dynamique de gestion des ressources humaines : les lignes directrices de gestion. Ces dernières ont permis de fixer à la fois une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines mais également les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ainsi, les critères généraux pour pouvoir bénéficier d'une évolution professionnelle (avancement de grade et/ou promotion interne) sont désormais formalisés dans un document de référence. Ces critères prennent en compte la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours de l'année 2021, la campagne des avancements de grade a été faite. C'est donc en référence à ces lignes directrices de gestion que 6 hommes et 13 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade.

Objectif 5 : Communiquer sur des portraits d'agents aux métiers atypiques pour favoriser la mixité des métiers. Il s'agit ici de valoriser les métiers dont la représentation entre femmes et hommes apparaît en déséquilibre afin de renverser les idées reçues.

Axe 2 : Garantir une meilleure articulation des temps de vie personnelle et vie professionnelle

Selon une étude de l'INSEE, les femmes ont encore en charge 72 % des tâches domestiques et en moyenne elles y consacrent 3 H 30 par jour, contre 2 H pour les hommes. L'organisation professionnelle et l'instauration de règles collectives permettent de garantir une meilleure articulation des temps de vie au sein de la structure de travail.

Objectif 1 : Mettre en œuvre l'expérimentation du télétravail pour les postes éligibles, horizon 2021.

Cet objectif a été partiellement réalisé sur l'année 2021. La pandémie ayant encore fortement touché les organisations en 2021, le développement du télétravail n'a pas pu se mettre en place selon le calendrier envisagé initialement. Il est donc nécessaire de finaliser son déploiement au premier trimestre 2022.

Objectif 2 : Refondre le règlement intérieur du temps de travail dans le cadre de la mise en conformité avec la durée légale fixée à 1607 heures annuelles. Cette réforme constitue une opportunité d'améliorer la qualité de vie au travail (cycles horaires supérieurs à 35h avec bénéfice d'ARTT, horaires variables, prise en compte de sujétions spéciales, droit à la déconnexion...), horizon 2021.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021 puisque la loi de transformation de la fonction publique a posé le principe d'un retour obligatoire aux 1607 heures annuelles de travail. En conséquence, les congés extra-légaux ont dû être supprimés (jour du Maire, jour d'ancienneté, jour évènementiel – déménagement, médaille, pré-retraite) au 1er juillet 2021.

La collectivité a souhaité se mettre en conformité dans une perspective d'amélioration de l'offre du service public et des conditions de travail. Après avoir concerté l'ensemble des parties concernées par la réforme (partenaires sociaux, chefs de service et agents), il est été décidé de généraliser un temps de travail à 36h00 hebdomadaires (à l'exception de quelques emplois aux statuts particuliers ou aux conditions d'exercices spécifiques). Ces nouveaux cycles de travail ont également permis d'apporter davantage de flexibilité dans l'organisation du travail et de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle (horaires variables, télétravail, aménagements horaires sur 4.5 jours).

Objectif 3 : Proposer à l'initiative de la collectivité aux femmes et hommes qui connaissent un changement dans leur situation familiale un rendez-vous à la direction des ressources humaines afin de les informer de leurs droits et de les accompagner dans leurs questionnements. Continuer à favoriser les autorisations de temps partiels et ajuster la charge de travail en fonction. La Ville accorde déjà quasi systématiquement les temps partiels que ce soit pour raisons familiales ou pour convenances personnelles, action continue.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021. La ville d'Oullins est attentive à l'évolution des situations personnelles qui peuvent avoir un impact sur la vie professionnelle des agents. Dans ce cadre, plusieurs dispositifs ont été mis en place sur l'année 2021 :

- **10 permanences RH ont eu lieu dans les différents sites extérieurs (espaces-verts, crèches, écoles, Centre Technique Municipal, Piscine) ;**
- **Environ 20 entretiens de carrière ont été organisés à l'initiative de la DRH soit à l'occasion d'un changement dans la vie personnelle ou professionnelle des agents ;**
- **2 stages d'observation et d'immersion ont été organisés au cours de l'année 2021, dont 1 qui a fait l'objet d'une intégration définitive dans le nouvel emploi.**

Axe 3 : Agir sur les parcours professionnels et s'engager sur les écarts de rémunération

Il est rappelé que les salaires résultent de grilles statutaires qui s'imposent aux employeurs publics. Ces derniers disposent que d'une très faible marge de manœuvre en la matière, à savoir le régime indemnitaire et les prestations d'actions sociales.

Objectif 1 : Veiller à ce que les procédures qui permettent d'apprécier la manière de servir des agents (évaluation professionnelle) ne pénalisent pas plus un sexe qu'un autre. A Oullins, cette procédure d'évaluation existe déjà et elle a été mise en place dans le cadre du processus du dialogue social avec la définition de critères objectifs et communs à toutes les filières et services, action continue.

Objectif 2 : Garantir aux agents à temps non-complets et à temps partiels une évolution de carrière identique à celle des agents à temps complet, notamment au regard de l'accès aux promotions et aux formations, action continue.

Objectif 3 : Veiller à limiter le nombre de postes à temps non-complet et les créer à temps complet à chaque opportunité (réorganisation de service, départs...). De manière générale, veiller à proposer du temps de travail significatif et à privilégier la titularisation des agents non titulaires lorsque cela est possible, action continue.

Cet objectif est réalisé en continue chaque année puisque la ville poursuit sa politique de dé-précarisation des agents contractuels. Sur l'année 2021, 5 agents contractuels ont été mis en stage dont 3 femmes.

Objectif 4 : Ne créer aucune discrimination selon le sexe sur les rémunérations pour les fixer au regard des règles statutaires et notamment de l'ancienneté, des responsabilités, de l'expertise métier, de la technicité du poste et du parcours professionnel... Les fonctions exercées doivent être traduites dans les fiches de poste qui sont à mettre à jour chaque fois que nécessaire, action continue.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021. Dans la continuité du travail engagé d'amélioration de la politique salariale, la ville a souhaité sur l'année 2021, dé plafonner la prime annuelle en la portant à 1050 € bruts, quel que soit la catégorie d'emploi ou le niveau hiérarchique.

Axe 4 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes au sein de la collectivité.

Objectif 1 : Etudier en lien avec les partenaires sociaux la possibilité d'adhérer à un dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes piloté par le Centre de Gestion du Rhône afin de faire intervenir un tiers extérieur à la collectivité, horizon 2021.

Objectif 2 : Refondre la procédure « incident » créée en 2015 afin d'accompagner les agents victimes d'agression dans l'exercice de leur fonction, horizon 2022.

Ces 2 objectifs ont été réalisés sur l'année 2021. En effet, une réflexion a été menée avec les représentants du personnel pour refondre la procédure en vue de l'adapter à la nouvelle réglementation. Après étude, il a été décidé de ne pas conventionner avec le CDG69 mais de porter cette action en interne. L'objectif poursuivi était de faciliter le recueil et le traitement des signalements en distinguant la procédure concernant les « violences externes » (avec les usagers ou les prestataires de la collectivité), et les « violences internes » (impliquant d'autres agents, responsables ou élus). En complément des dispositifs déjà existants de protection fonctionnelle, de médiation, d'enquête administrative, l'offre d'accompagnement et de soutien a été étoffée en proposant des séances avec un psychologue notamment lorsque que les agents ont vécu une situation traumatisante. Les liens avec le médecin de prévention, partie prenante au projet, ont également été renforcés. Le dispositif a été approuvé en Comité Technique en décembre 2021.

Par ailleurs, dans la continuité du travail engagé en faveur de la prévention (création d'un réseau de prévention, réalisation du DUERP), le premier plan pluriannuel de santé et de sécurité au travail a été adopté en mars 2021. Outre les missions d'analyse des accidents de travail, le réseau a mené deux projets : le déploiement dans tous les services des registres de santé et de sécurité et le signalement des actes de violence.

IV. PLAN D' ACTIONS EXTERNE DE GESTION DES POLITIQUES PUBLICS

Axe 1 : Assurer un portage politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectif 1 : Missionner un élu référent sur les questions égalitaires et de lutte contre les discriminations, horizon 2021, pilotage cabinet du Maire.

Cet objectif a été réalisé en 2021. Madame Sandrine HALLONET-VAISMAN intervient sur ces questions en sa qualité de conseillère municipale chargée de la lutte contre les violences intrafamiliales. Elle a notamment rencontré directement les principaux des collèges pour les sensibiliser aux actions développées par la ville dans ce champ de prévention.

Objectif 2 : Candidater au label diversité et égalité professionnelle afin d'attester que les processus de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière ne sont pas de nature à provoquer des discriminations, horizon 2023, pilotage direction des ressources humaines.

Objectif 3 : Créer un évènement annuel à l'occasion de la journée des droits de la Femme, horizon 2022, pilotage pôle culture, sports et vie associative.

Cet objectif a été réalisé sur l'année 2021 malgré la pandémie. La ville a organisé plusieurs évènements en lien avec l'égalité femmes/hommes, et notamment :

- > **Au cours des journées européennes du patrimoine 2021 : L'histoire d'Oullins est marquée par l'action de femmes engagées. Ces journées ont permis de les mettre à l'honneur avec l'action « Balades « Où sont les femmes ? », une balade commentée par l'association Filactions en lien avec le service politique de la ville.**
- > **Au cours de la journée internationale des droits de la femme : le personnel féminin a reçu à cette occasion une rose ;**
- > **Au cours d'octobre Rose : Un stand a été mis en place au sein de l'hôtel de Ville afin de sensibiliser le personnel féminin au cancer du sein.**

Axe 2 : Promouvoir la mixité

Objectif 1 : Appréhender tous les projets d'aménagement des bâtiments et espaces publics (notamment aires de jeux, éclairages, vestiaires...) en vue de garantir l'égal accès de tous les usagers de partout, horizon 2023, direction des services techniques et pôle développement et aménagement urbain.

Objectif 2 : Continuer à rendre visible la place des femmes dans la vie de la cité et leur rendre hommage donnant leur nom aux places, rues, établissements..., action continue, pôle développement et aménagement urbain.

Axe 3 : Accompagner les initiatives locales en faveur de l'emploi des femmes

Objectif 1 : Apporter un soutien spécifique à tout acteur du territoire qui s'engage dans une démarche d'insertion économique et sociale des femmes, horizon 2022, pôle développement et aménagement du territoire et pôle social.

Objectif 2 : Soutenir les familles monoparentales à poursuivre une activité professionnelle et à maintenir un équilibre avec leur vie personnelle, horizon 2021, pôle social et pôle éducation jeunesse. Favoriser l'accès au service public des familles monoparentales (crèches, accueils de loisir).

Cet objectif est réalisé.

Concernant la ville accueille les familles monoparentales dans les ALSH municipaux (et ceux de l'ACSO subventionnés par la ville). Il s'agit d'un critère retenu pour prioriser l'attribution de places de l'ALSH du mercredi. Par ailleurs, une possibilité d'inscrire en garde alternée (Semaine A ou B) a été introduite pour les ALSH du mercredi pour les pères ou mères solo ou recomposés. De plus, un tarif 1 € a été mis en place pour le QF 0-300 afin que les enfants aient accès à la cantine. Enfin, l'ACSO, au travers le projet social 2021-2024 fait de l'accompagnement des familles monoparentales un axe fort de ses différentes actions.

Concernant le CCAS, plusieurs projets ont été conduits sur l'année 2021 :

- Septembre : la démarche d'élaboration du Contrat Local de Santé a été lancée à un échelon supra communal avec les communes de Pierre Bénite et Saint Genis Laval et est portée techniquement par la direction du Pôle social d'Oullins. Ce CLS prévoit un volet entier dédié aux besoins spécifiques de santé des femmes (santé sexuelle, prévention et dépistage de cancers, violences faites aux femmes). La signature de ce CLS est prévue début 2023.

- Décembre : les critères d'accueil en structure petite enfance ont été revus. La nouvelle grille de pondération a confirmé la priorisation des situations de monoparentalité ainsi que des enfants porteurs de handicap.

Enfin, en 2022, dans le cadre de la "coordination action sociale" un travail va être engagé autour de l'accès à l'hygiène intime des femmes, en concertation avec l'association le Mas et les associations caritatives.

Axe 4 : Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Actions déjà réalisées : Dans le cadre du conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD), la Ville a déjà déployé un certain nombre de dispositifs concernant les violences faites aux femmes, les violences intrafamiliales et les aides aux victimes. Un guide pratique à destination des professionnels a été édité en 2017 pour leur permettre de mieux identifier, orienter et accompagner

les victimes. Elle accompagne également l'association Lavi qui organise des permanences mensuelles pour les particuliers et les médiateurs d'Améli sont présents chaque semaine sur le territoire : près de 300 personnes, dont la moitié d'Oullinois(es), ont été reçues en 2017 dans le cadre d'entretiens privés.

Objectif 1 : Relayer les informations, sources et numéro d'urgence pour les victimes de violences, via les réseaux sociaux de la Ville et mettre à disposition toute l'année les affiches et numéros d'urgence aux différents points d'accueil du public, horizon 2021, direction de la communication.

Cet objectif est réalisé en 2021. Un article dans le profilmag du mois de Juin 2021 a abordé le sujet des violences intrafamiliales. Les coordonnées de l'association « VIFFIL SOS Femmes & VIFILAVI » ont été communiquées aux usagers. Cette association apporte un soutien social, juridique et psychologique pour toute personne s'estimant victime de violences quel que soit son âge ou son sexe. Par ailleurs, des communications ont été faites sur le Facebook de la Ville et des courriers et affiches ont été mis en place dans l'ensemble des établissements scolaires Oullinois (lycées, collèges, écoles élémentaires). L'objectif est de faire connaître le numéro d'urgence et d'agir pour la prévention de ce type de violence.

Par ailleurs, en septembre 2021, la démarche partenariale d'élaboration d'un hébergement pour femmes victimes de violences a été lancée et est portée par le service social du Pôle social. Un diagnostic sur l'identification des besoins et des situations sur la commune est engagé et en cours de réalisation ainsi que la construction et l'animation d'un réseau de partenaires. L'hébergement est prévu pour 2024.