Rapport d'activité 2020

PROMEVIL
Les professionnels de la médiation

Les faits marquants

Assemblée générale
23 juin 2021

Assemblée générale
23 juin 2021

PROMEVIL
Les professionnels de la médiation

→2020
Rapport d'activités

Rapport moral lu par le président Emanuel Bavière le 23 juin 2021

Cher adhérents, chers invités,

Si la robustesse d'une organisation se mesure en partie par sa capacité à résister aux chocs tant endogènes qu'exogènes, il nous faudra bien admettre qu'au cours de son exercice 2020, Promévil a fait preuve d'une formidable capacité de résilience pour avoir réussi surmonter la crise sanitaire avec ses conséquences sociales et économiques sans précédent.

Rendre un hommage appuyé aux médiateurs, aux chefs d'équipe et aux chefs d'unité opérationnelle devient dès lors un devoir puisque c'est grâce à eux que nous avons réussi l'organisation de la riposte pour maintenir l'association debout. Au-delà de l'association, nos médiateurs ont aussi contribué à donner à la médiation sociale, dans son ensemble, d'autres lettres de noblesse dans la mesure où ils ont poussé les limites du métier en s'illustrant de manière agréablement surprenante et heureuse à faire partie des premiers de la cordée, pour porter assistance aux plus vulnérables d'entre nous que la crise a encore rendu plus que vulnérables. J'ai encore en mémoire un reportage de la chaineFrance 24 où j'ai assisté, ému, à une scène montrant des médiateurs de Promévil venir en aide à des personnes âgées, privées de mobilité par la crise sanitaire. N'est-ce pas là un bel exemple de solidarité, de cohésion sociale et de mieux-vivre ensemble, valeurs auxquelles les bénévoles que je représente sont très sensibles ? Nous avons également vu que dans les trains et les gares de la SNCF, nos médiateurs s'illustrer avec altruisme, professionnalisme et bienveillance pour le rappel du respect des gestes barrières, premier outil de riposte pour freiner la propagation du virus.

> "Au-delà de l'association, nos médiateurs ont aussi contribué à donner à la médiation sociale, dans son ensemble, d'autres lettres de noblesse …"

Face à la crise sanitaire, Promévil a fait preuve d'une grande capacité d'adaptation et d'innovation portée et encadrée par une Direction Générale, toujours à coeur de traduire en actes le résultat attendu de notre Plan Stratégique visant à concevoir et produire des services autres que la médiation sociale, mais qui, pour autant, s'inspirent des fondamentaux de la médiation. Formévil, l'outil de formation de Promévil, au cours de l'exercice 2020, traduit parfaitement cet état d'esprit de la diversification. Idem pour le Pôle Ingénierie dont les résultats obtenus sont encourageants.

Au 31/12/2020, date de clôture de l'exercice, l'association comptait 264 salariés dont 98 femmes et 166 hommes. La moyenne d'âge est de 39 ans. Le dialogue social y est une réalité puisque 20 rencontres ont lieu entre la Direction et les élus du personnel, au lieu de 8 réunions, soit 2 fois plus. La gestation de la crise sanitaire a été faite en étroite collaboration avec les élus. **Nos salariés disposent d'une bonne mutuelle, plébiscitée par les salariés, eux-mêmes.** Enfin, sur l'exercice 2020, compte tenu de l'excédent dégagé, 92 600 euros ont été distribués aux salariés, au titre de la participation salariale.

Je vous avais proposé, à l'occasion de notre dernière assemblée générale, de procéder au toilettage de nos statuts pour permettre à la Gouvernance de l'association de gagner en efficience, en efficacité, en agilité et en pro activité. Ces réformes ont abouti à la création d'un Comité d'Orientation Stratégique (COS), présidée par la Vice-présidente, qui vous nous a déjà fait état de son bilan, issus de plusieurs heures de brainstorming. J'espère que les travaux du COS sauront être utile à la Direction générale qui saura faire vivre ces idées.

C'est le moment de remercier tous les bénévoles qui se sont investis tout au long de l'année, que ce soit en Bureau, en Cos ou en AG. Force est de constater que les nouveaux membres ont trouver leur place dans l'une ou l'autre des instances de l'association. Leurs différentes contributions, soit en termes d'enrichissement de nos travaux, soit en termes d'appui à la Direction Générale ont été autant salutaires que décisives. Je m'en félicite puisque c'est l'objectif que je poursuivais à travers ce réaménagement de notre Gouvernance associative qui était de faire bénéficier l'expertise et l'expérience des bénévoles en créant un nouveau cadre d'expression propice à leur apports respectifs que ne le permettait notre ancien schéma d'organisation.

En effet, après un an d'existence, les contributions de Marie-Pierre, d'Aude-Emmanuelle, de Pierre-Aimé, et celles de Stéphane ont été très appréciables. Les membres du Bureau, Christine, Eliane, Bruno et moi-même

sommes très heureux de pouvoir compter sur vous à chaque fois que de besoin.

Au plan financier, nous avons clôturé l'année 2020 avec un excédent de 255 693 €, contre 112.822 € en 2019. Cet excédent très significatif ne doit, cependant, pas cacher la baisse de nos produits d'exploitation qui a reculé de 3,7% à la suite de l'arrêt de nos activités sur le Transilien, consécutivement à la crise sanitaire.

"Je vous invite à tourner cette page et nous projeter vers l'avenir, en nous réinventant pour faire face aux défis de plus en plus complexe…"

Pourtant, il est heureux de constater une hausse de 46% des prestations de l'Ingénierie. Le Pôle formation, Formévil a eu également donner de réels motifs de satisfaction puisque ses prestations sont passées de 25 000 € en 2019 à 83 000 € pour l'année écoulée. Pour l'un et pour l'autre, leur modèle économique reste néanmoins à être stabilisé, surtout pour Formévil, dans la perspective de sa filialisation.

Dans l'ensemble, cette bonne tenue des comptes en 2020 ne doit pas nous faire perdre des lendemains très difficiles, du fait du choix de Transilien d'avoir privilégié les SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Économique) en ce qui concerne l'appel d'offre en cours. Ce choix de notre partenaire historique nous prive ainsi de recettes sur les lignes A et J, D nord, D sud et Savigny. Soit 1/3 de nos recettes Transilien. Au-delà de cette imputation de nos capacités financières, je voudrais attirer votre attention sur les graves conséquences de notre impossibilité à concourir sur tous lots de l'appel d'offre de Transilien. En effet, une première conséquence regrettable réside dans le fait de devoir nous séparer des salariés qui étaient affectée sur les lignes en question. Par devoir, j'ai demandé au Dg d'organiser cette sortie des salariés de la façon la plus propre possible, à travers un Plan de Sauvegarde de l'Emploi pour la quarantaine salariés impactés, si nous sommes retenus sur le lot 1, qui regroupe les lignes H, B et K. Pour ce qui concerne la méthodologie de conduite du PSE, j'ai instruit le DG de procéder par consultation plutôt que par décision unilatérale de l'employeur. En cela, c'est un signal suffisamment fort qui est envoyé aux salariés par les bénévoles que nous sommes, pour des négociations justes et respectueuses de l'intérêt des salariés sans que l'avenir de l'association ne soit entravé, ni hypothéqué, car le coût d'un PSE est toujours important puisque ce ne sont pas seulement les indemnités légales à payer, mais aussi les honoraires du cabinet d'accompagnement et d'outplacement ainsi les différentes mesures d'adaptation et d'incitation pour aider les salariés concernés à se réinsérer rapidement.

J'ai été informé il y a deux semaines, d'une nouvelle réjouissante qu'il me plaît de partager avec vous : le tribunal correctionnel d'Amiens, à l'issue du jugement de l'affaire Paris/Beauvais, a pris la décision de relaxer et l'association Promévil et son Dg. Cette décision de justice est un double soulagement ; Promévil va pouvoir rentrer dans ses fonds et éviter, aussi, une condamnation qui, à coup sûr, l'aurait privé de participer aux marchés-publics. Pour notre Directeur Général, nous sommes heureux de le voir soulager par ces 3 ans et demi d'acharnement judiciaire.

En ma qualité de président, j'ai demandé au Directeur Général de prendre des initiatives pour que l'association et lui-même puissent demander des dommages et intérêts pour les préjudices matériels et moraux subis.

Je vous invite à tourner cette page et nous projeter vers l'avenir, en nous réinventant pour faire face aux défis de plus en plus complexe dans un environnement caractérisé par des extrémismes de tous bords, où seule la médiation, reste l'outil le plus pertinent pour maintenir debout notre idéal de mieux vivre ensemble.

Je vous remercie de votre attention.

Emmanuel BAVIERE
Président de l'Association PROMEVIL

2020
Les faits marquants

- RESSOURCES HUMAINES
- INSERTION
- FORMATION
- PRODUCTION
- INGÉNIERIE
  - Focus sur le CDG Express
  - Focus sur Le guide du médiateur urbain

RESSOURCES HUMAINES

1. Données « RH » de l'Association pour l'année 2020 en rapport avec les matières de la santé, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

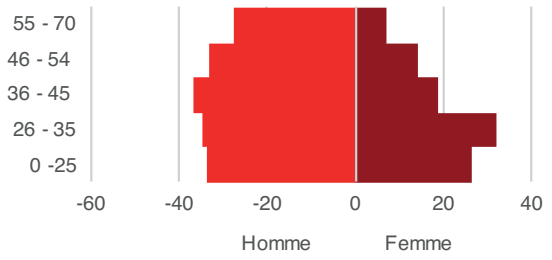
1/1. Effectif Association

Type de contrat	Nombre de contrat
Contrats à durée déterminée (CDD) dont Contrat Adultes Relais*	13
Contrats à durée indéterminée (CDI)	107
Contrats CUI CAE PEC	120
Contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation	13
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	0
Total	**253**

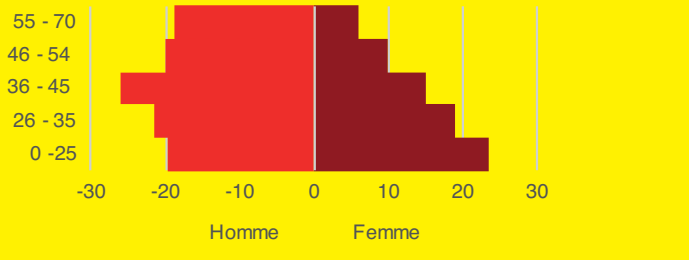
1/2. Effectif Transilien

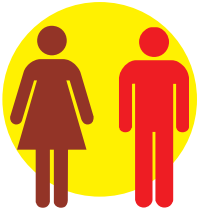
Type de contrat	Nombre de contrat
Contrats à durée déterminée (CDD) dont Contrat Adultes Relais*	12
Contrats à durée indéterminée (CDI)	54
Contrats CUI CAE PEC	96
Contrats d'apprentissage et contrat de professionnalisation	7
Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure	0
Total	**169**

1/3. Pyramide des âges - Association



1/4. Pyramide des âges - Transilien

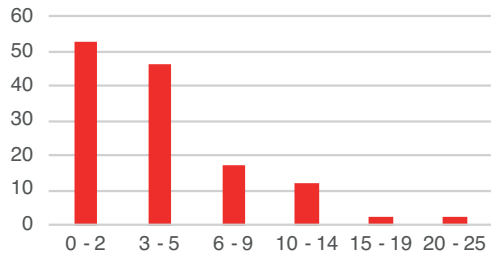




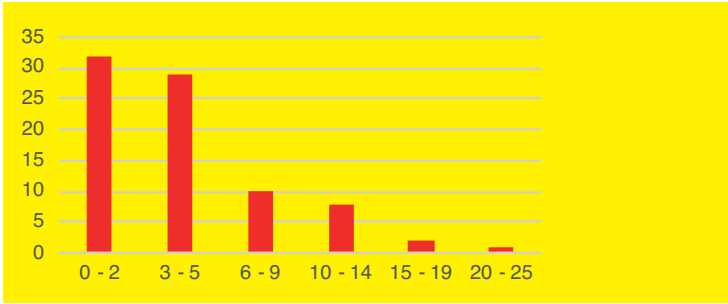
Nous constatons que les pyramides des âges représentées ne sont pas équivalentes selon les sexes. En effet la partie homme pourrait s'apparenter à **une pyramide dite « cylindre »** alors que la partie femme s'apparenterait à **une pyramide dite en « poire écrasée ».**

Cette difformité peut être expliquée par notre politique de recrutement s'axant principalement **sur des individus éloignés de l'emploi** ayant vocation à quitter Promevil et non par une stratégie de maintiens dans l'emploi accentuant le risque de perte de compétences.

1/5. Ancienneté - Association



1/6. Ancienneté - Transilien



Nous constatons un nombre plus important de salariés avec une faible ancienneté (0 à 2 ans). Cela s'explique par notre taux de Turn-Over de **49,79 %.**

1/8. Egalité professionnelle – Résultat de l'index égalité professionnelle 2020

Critère	Note
Index égalité Hommes-Femmes – Note globale	**94/100**
Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes	**40/40**
Indicateur écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	**20/20**
Indicateur écart de de taux de promotions entre les femmes et les hommes	**10/15**
Indicateur nombre de salariés du sexe sous représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	**10/10**

1/9. Evolution des emploi des personnes en situation de handicap

En 2020, notre Association n'a pas rempli son obligation d'emploi de personne en situation de handicap.

A ce jour, un nouveau partenariat est initié avec CAP EMPLOI.

2020	
Obligation d'emplois (6% de l'effectif)	**15**
Nb de personnes reconnues travailleur handicapé salariées	**8**
Nb de personnes reconnues travailleur handicapé mises à disposition	**0**

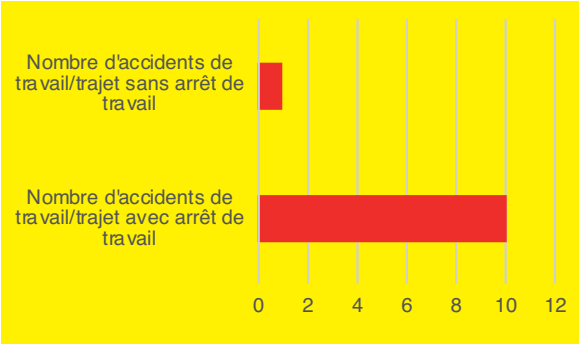
2. Indicateurs santé / hygiène / sécurité / conditions de travail propres à l'Association au cours de l'année 2020

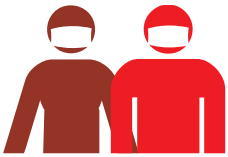
Accident du travail/trajet

Taux de Gravité : **2,87 %**

Taux de fréquence : **33,06 %**

Soit une diminution de 54,16 %
du nombre d'accident de travail/trajet par rapport à 2019.





3. Organisation du travail en vigueur au sein de l'association au cours de l'année 2020

18 mars 2020
- Mise en place d'activité partielle pour 183 salariés (site transport)
- Mise en place du télétravail à 100% pour les salariés de la Direction ainsi que pour les salariés

1er avril 2020
- Mise en place de l'activité partielle dite « partielle » pour 15 salariés de la Direction

14 avril 2020
- Passage à 12 salarié de la Direction en activité partielle dite « partielle »

11 mai 2020
- Reprise de l'ensemble du personnel des sites transport avec le port du masque obligatoire
- Modulation du télétravail des salariés de la Direction

29 octobre2020
- Entrée en vigueur du second confinement. Maintiens de notre activité avec attestation de déplacement dérogatoires

4. Bilan de l'activité du CSE de l'Association

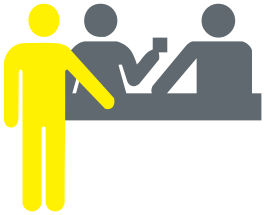
Nombre de réunion Comité Social et Economique :

Nombre de réunion ordinaires et extraordinaires : **20**

Selon le règlement intérieur du Comité social et Economique établi au sein de Promevil, le nombre de réunion annuelle est de **8**.

En 2020, le surplus de réunions s'explique par la crise sanitaire liée au COVID-19.

INSERTION



Notre servivce insertion a été très touchée par la crise sanitaire, d'où un impact significatif sur les partenariats avec Pôle emploi et les missions locales.

Les répercussions sur le recrutement et l'accompagnement et la communication.

Résultats obtenus en 2020 :

Sur 150 PEC sorties,
14 en CDI et 5 PEC ont débouché sur une formation continue.

FORMATION

FORMEVIL
Centre de formation à la médiation sociale

Ressources Humaines :
Nous avons recruté une Formatrice – Conceptrice

Pilotage Réglementaire :
Obtention de la Certification AFNOR

Exonération TVA

Formation Interne :
160 salariés formés

11 918 heures délivrées

Focus TAICMP:
25 salariés formés

Incidences de la Loi de la formation professionnelle 2019

Appels à Projets : POEC

Appel d'Offres formation :

- **3** Réponses déposées – **1** appel d'offre remporté

Appel d'Offres Médiation :

- Contribution à l'ensemble des Appels d'Offres de Promevil

Perspectives

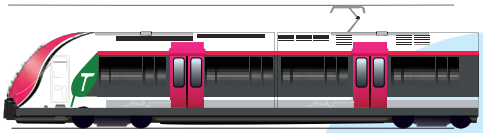
Transformation de **FORMEVIL** → Création de la société **IMELIS**

- Inscription d'IMELIS dans le cadre réglementaire des Organismes de formation
- Transfert du TAICMP vers **IMELIS**
- Référencement **QUALIOPI**

Visibilité institutionnelle

PRODUCTION

I. SUIVI DE NOS ACTIONS EN 2020



A. Quelques chiffres :

RESEAU TRANSILIEN

Nombre de salariés : **181**

Nombre de trains accompagnés sur le réseau Transilien **(Ligne A, B, D, H, J, K, R) :**

53 592 trains et **63 322** présences en gares et un total de :

1 055 781 interventions avec l'arrivée d'une nouvelle action liée au COVID-19.

TER BEAUVAIS

Nombre de salariés : **25**

Nombre de trains accompagnés : **4 897 trains** et 4 933 présences en gare et un total de :

90 284 interventions.

II. POINT SUR L'ACTIVITE 2020

Les réussites et succès

- **Pérennisation des médiateurs** et des **Chefs d'équipe** en **CDI** en contrat d'agent polyvalent.
- Participation des **médiateurs de la ligne K** aux opérations « TriKot Solidaire »
- Participation des médiateurs de la ligne D Sud – Evry à l'opération **« Tri et déchets »**
- Mise en place d'une **équipe sur la ligne R** sur l'axe Paris Gare de Lyon / Montargis à partir du 1er juillet 2020 du lundi au vendredi, (composé d'un chef d'équipe et deux médiateurs)
- **Sensibilisation de l'ensemble du personnel au respect des gestes barrières sur les différents sites**
- Adaptation, agilité et ajustement des équipes pour répondre au mieux aux demandes des Délégués Sureté Produit

Le contexte difficile

- **Mouvements sociaux** SNCF en début d'année 2020
- **Suspension de l'activités Transport et chômage partiel pour les salariés Transport** entre le 18 mars et 10 mai 2020 suite au premier confinement
- Difficulté à **renouveler et recruter des salariés** pour la période post COVID-19
- Démarche encore plus longue pour la mise en place des contrats **Parcours Emploi Compétences (PEC)**
- Problématique de **recrudescence de vendeurs à la sauvette** et de mendicité agressive
- Sensibilisation des voyageurs au port du masque

III. ADAPTATION DES MISSIONS FACE AU COVID

340 912

actions de prévention réalisées liées au COVID-19 sur l'ensemble des lignes

- Sensibilisation à la distanciation sociale
- Information sur les services SNCF pour la lutte contre la COVID
- Mise en place d'une technique de déambulation COVID
- Sensibilisation au port du masque
- Sensibilisation au jet du masque

Fréderic Fievet nous a quitté

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris le décès de Frédéric Fievet, au matin du 30 avril. Frédéric était généreux, bienveillant, très professionnel et prenait la vie souvent avec humour.

Il est arrivé chez Promévil sur le secteur de Beauvais le 1er décembre 2017. Il s'est très rapidement impliqué et a apporté toutes ses compétences et sa riche expérience au sein du pôle ingénierie, mais aussi en faveur de la formation. Cette mauvaise nouvelle, si soudaine, a abasourdi l'ensemble des collaborateurs proches de Frédéric.

IV. PERSPECTIVES 2021

- Former les CUO au diplôme de MSADS pour avoir une vision du territoire.
- Dématérialisation des plans de prévention
- Améliorer l'implication en faveur de la RSE sur les sites.
- Préparation à l'appel d'offre Transilien

INGÉNIERIE

1/ EQUIPE ET MISSIONS

Marine Riant, Responsable
> **Frédéric Fiévet,** Chargé de mission
> **Ahmed Ali Mahamoud,** Chargé de mission
> **Philippe Noirot,** Agent de proximité
> **Thierry Abid,** Agent de proximité
> **Ayoub Bouchane,** Chargé de mission

- → Diversification de l'activité
- → Appui au Transilien
- → Gestion des dispositifs urbains

2/ APPELS D'OFFRE : RÉPONSES ET TENDANCE

a/ Comète

Groupement de Promévil, Optima et la Suite dans les idées dans le cadre de l'appel d'offre visant la mise en place d'un dispositif d'information et de médiation de proximité sur le périmètre du Grand Paris Express.

Comete = Concertation, médiation et territoire.

Le groupement n'a pas été attributaire du marché mais cela a permis d'apprendre à travailler avec Optima.

b/ Offres et candidatures déposées
Promévil attributaire (6 marchés)

- → Médiation sociale – période du Bac – BPI Georges Pompidou *(non mis en œuvre pour cause de confinement)*
- → Médiation sociale – **ville de Vanves**
- → Médiation sociale – **ville de Bagneux** *(2 AO en 2020)*
- → Médiation sur le **TER Paris-Beauvais**
- → Médiation sociale – **ville de Malakoff**
- → Médiation sociale et inclusion numérique – **La Poste 92**

Promévil non attributaire (6 marchés)

Agents de proximité pour le GPE ; Médiation sociale CAF du 93 Ambassadeurs du tri Roissy en France ; Evaluation du dispositif de médiation sociale sur un QPV de Villeurbanne ; Prestations d'ingénierie d'appui aux territoires – ANCT ; Forum théâtre – prévention du harcèlement – Département du Val d'Oise

c/ Tendances

- Ambassadeurs du tri
- Médiation et sécurité (espaces verts et bailleurs)
- Formation de personnel en parcours d'insertion
- Médiation en milieu urbain
- Diagnostics territoriaux (sécurité + social)

3/ ETAT DES CONTRATS EN 2020

a/ Médiation urbaine

Nom du contrat	Periode	Renouvellement	Montant annuel HT
Cergy	2019-2022 (1 ans reconductible 3 fois sans pouvoir excéder 4 ans)	**mai-22**	**191 203,86€**
Courbevoie	2019-2022 (reconductible tacitement 3 fois sans pouvoir excéder 4 ans)	**03-avr-22**	**575 960,26€**
Nanterre	2019-2022 (1 an reconductible tacitement 3 fois)	**juin-22**	**409 479,77€** *(phase de mise en place + gestion)*
Bagneux	11/07/2020 - 31/12/2020	AO déposé pour la période **2021 -2024**	Montant forfaitaire mensuel : **19 841,41€**
Piscines de l'agglo de Cergy Pontoise	2018-2022	Chaque été de juin à août	Petites piscines : **12 124.83 €** Grandes piscines : **28 627.88 €**

b/ Médiation urbaine ponctuelle

Ville	Periode	Equipe	Montant des devis
Ville d'Avray	24/02/2020 au 24/05/2020	1 CE + 1 MS	18 331,78 €
	07/07/2020 au 05/07/2020	2 MS	15 289,70 €
Ville de Malakoff	14/01/2020 au 29/02/2020	1 CE + 2 MS	15 616,17 €
Malakoff Habitat	01/03/2020 au 10/04/2020	1 CE + 2 MS	13 348,08 €
Paris Habitat	11/04/2020 au 23/04/2020	1 CE + 2 MS	12 554,91 €
Ville de Malakoff	27/05/2020 au 07/07/2020	1 CE + 2 MS	12 588,65 €
Malakoff Habitat	07/07/2020 au 05/09/2020	1 CE + 2 MS	18 504,24 €
Ville de Vanves	17/05/2020 au 15/10/2020	1 CE + 2 MS	50 146,41 €
5 partenaires	**3 trimestres**	**3 CE + 7 MS**	**156 379,94 €**

b/ Médiation Chantiers

- **Convention de 5 ans avec SNCF Réseau**
- **Chantier du Charles de Gaulles Express**
- **2 agents de proximité et 1 remplaçant**
- **Facturation annuelle : 103 449€**

4/ PARTENARIATS ET SALON

Plan régional d'insertion pour la jeunesse - Piloté par France Médiation

2 adultes-relais déployés à Gonesse

- Retrait volontaire de Promévil car seul France Médiation était impliquée dans la stratégie du projet et gestionnaire de la formation des médiateurs.

AERIS – Ile de la réunion/Mayotte

Ingénierie sociale : mise en place de dispositif de médiation et diagnostic des besoins

Formation au titre AICMP

- Partenariat non abouti. Projet à relancer

ARS – médiation santé

Financement de médiateurs rappelant les mesures de prévention

- Promévil a été contacté par le 77 et le 78. Pas de mise en œuvre effective

La Suite dans les idées – La Poste

Aide à la définition des coûts pour la mise en place d'agents facilitateurs dans le cadre de dispositifs de concertation implantés dans les bureaux de Poste.

- Projet encore en étude au sein du groupe La Poste

Partenariat Salon d'Angers

- Stand partagé : Promévil – Optima - AMS
- Reconnaissance de Formévil comme centre de formation à la médiation
- Affichage de la divergence avec France Médiation
- Débouché : un rdv avec la ville d'Angers – sourcing dans le cadre de la rédaction de leur AO médiation urbaine

5/ DIFFICULTÉS

- **Constitution d'une équipe mobile dédiée aux activités du pôle**
- **Stabilisation du modèle économique du pôle**
- **Implication collective dans les réponses aux appels d'offre**

6/ PERSPECTIVES

- **Outiller Promévil afin de répondre aux domaines d'activités stratégiques :**
- **Numérique – Sécurité – Jeux Olympiques – Participation citoyenne**
- **Capitaliser les participations aux salons, colloques et formations.**

Promévil, version backoffice !

Promévil, ce sont des médiatrices et des médiateurs sur le terrain, des chefs d'équipes, des CUO et aussi des services au siège, à Cergy, qui assure la logistique de cet ensemble.

Le Pôle RH

Responsable : Adeline Nicoli

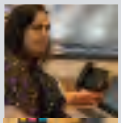
« Le pôle RH a un rôle bien défini au sein de l'association : la gestion administrative et sociale de l'ensemble des salariés de Promévil. Dès le jour de son entrée, (signature de son contrat de travail), jusqu'à sa sortie, le pôle RH est là pour l'accompagner, en cas de maladie et parfois pour régler des problèmes de comportements déplacés ou non conformes à l'éthique de Promévil. Dans le cadre des parcours emploi compétences, le salarié bénéficie d'un accompagnement professionnel, avec le service Insertion (cf. Insertion).

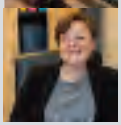
Il y a ensuite l'aspect social de l'association, avec l'organisation des élections professionnelles et la relation avec les élus du personnel. Cela concerne aussi la mise en conformité sociale et légale en s'assurant de l'affichage obligatoire sur l'ensemble des sites et notamment, en ce moment, pour la mise en place des mesures sanitaires anti-covid-19.

Dans le cadre de la gestion sociale, le pôle porte une attention particulière à la qualité de vie au travail. C'est pour cette raison que la maîtrise de la RSE et des engagements du label Lucie lui sont rattachés et suivis par Augustin Jacquet (cf. RSE - Label-Lucie). »

Gestion des payes

« Avec Elodie Mignot, le pôle gère aussi les payes (270 bulletins chaque mois), qui sont complexes, car elles nécessitent beaucoup de vérifications, en fonction des informations fournies par les CUO : les feuilles de présence, les absences maladies, la gestion des formulaires de congés – classiques ou sans solde, maternité, paternité, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les heures de formations, prendre en compte la mutuelle… La validation des informations est faite sur le terrain. Il y a un regard sur la conformité, des heures travaillées, sur le nombre de jours de congé demandés dans la stricte application de la procédure, sur le travail de nuit ou le week-end. « Le pôle RH veille au respect de la législation au sens large ». C'est dans ce cadre que le pôle gère aussi les visites médicales, les relations avec la mutuelle, les titres de séjour et la formation professionnelle. »





Service Insertion du Pôle RH, Katia Leroux et Vanessa Gabet,

« Nous sommes chargées de l'insertion, et plus particulièrement des contrats PEC. Ce type de contrat nécessite un accompagnement obligatoire vers un avenir professionnel, avec des bilans à réaliser auprès de Pôle emploi. Je suis d'ailleurs en relation permanente avec eux, mais aussi avec la mission locale, Cap emploi et certains employeurs ».

Cet accompagnement consiste en une aide aux tests psychotechniques, pour préparer un entretien, pour rédiger leur CV, leur lettre de motivation et savoir où orienter leur recherche avant de quitter Promévil. « C'est vraiment du conseil et aussi pour dynamiser la recherche d'emploi ». Il y a actuellement 123 contrats PEC et, avec Katia, nous essayons de les voir tous sur site.

Les CUO programment les rendez-vous en fonction des nécessités de service. L'année 2020 a été particulièrement difficile pour les sorties, dans le contexte de crise sanitaire. Nous intervenons aussi auprès des autres salariés qui souhaitent se reconvertir, on peut alors les orienter vers un bilan de compétences ou une formation. Nous les conseillons alors pour trouver cette formation. »

Augustin Jacquet, en contrat d'alternance, en charge de la RSE - Pôle RH

Le rattachement au pôle RH de la RSE est assez récent, et l'une de ses missions est d'assurer l'interface entre le label Lucie et Promévil. Il faut vérifier que les engagements ont été respectés auprès du label et sinon les mettre en place. La mission principale, sur le terrain, c'est de s'assurer de la bonne qualité de vie au travail pour tous les salariés. Une des premières étapes a été de faire remonter l'information pour ensuite traiter les problèmes sur l'ensemble des sites.

Au quotidien, par exemple, dans le cadre d'un appel d'offre, c'est de fournir tous les documents justifiant notre démarche RSE, mais aussi de préparer les visites de sites pour récolter des informations dans le cadre du bien-être au travail.

Bruno Firmin, coordinateur qualité - Pôle Production

Ma mission consiste à vérifier le respect du cahier des charges établi par le donneur d'ordre, à effectuer des tournées régulières sur les sites, aussi bien Sncf que dans les villes, m'assurer du respect des commandes détaillées et de la feuille de route. De façon aléatoire, je vais sur le ter-

rain, transport ou urbain, et j'analyse ce qui va et ce qui ne va pas, le port de la tenue, du badge, les équipements mis à disposition par la Sncf.». Personne n'est prévenu de ma venue : j'accompagne discrètement les équipes, j'analyse les comportements. Ensuite, je vais les voir et nous rentrons au local pour un compte-rendu avec le CUO, le chef d'équipe et les médiateurs. Cette réunion permet de dialoguer et de faire des propositions pour rectifier les dysfonctionnements.

Je contrôle aussi le calibrage attendu du donneur d'ordre, c'est-à-dire le bon nombre de médiateurs pour le fonctionnement du dispositif sur le terrain, je m'assure aussi de la qualité de la prestation ainsi que des bonnes relations avec le partenaire et les usagers.

En règle générale, la qualité est au rendez-vous sur l'ensemble des sites. Je Je prends parfois contact avec le service formation, pour renforcer des points faibles constatés de manière récurrente sur le terrain. Par exemple, le donneur d'ordre a validé une tenue Promévil sur le terrain. « La capuche du sweat personnel n'en fait pas partie, : elle ne doit pas dépasser, idem pour les mains dans les poches ». Ce sont des détails qui peuvent nous être reprochés, comme étant un manque de rigueur. Au final, mon rapport est ensuite envoyé à Stella Itoumou, responsable de la production. »

Stella ITOUMOU
Responsable Pôle Production

Ma mission, : gérer le dispositif sur les marchés transports, les lignes A, B, D, H, J, K, lignes R et TER Beauvais. Je suis chargée d'assurer la prestation en lien avec les responsables de lignes (CUO) et le donneur d'ordre afin de faire respecter le cahier des charges et les missions sur le terrain. Je m'occupe également de l'interface avec les comités de suivi Transilien tous les mois, pour rendre de compte de l'évolution de la mission et envisager des points d'améliorations. Il faut en permanence faire en sorte que les effectifs soient constants, en partenariat avec le pôle RH et la partie insertion. Je participe aux recrutements des candidats, soit en PEC, soit en CDI. Raphaël Gastaldello, m'assiste pour récupérer les éléments de paye, gérer l'outil de reporting iForge., Il recense toutes les informations pour la facturation qu'il transmet ensuite à Sabine, et c'est moi qui valide l'ensemble. Le pôle Ingénierie gère la production des dispositifs urbains, mais nous travaillons ensemble, notamment pour des besoins de renfort d'effectifs mutuels.

Au quotidien, je vais sur site très régulièrement, je rencontre les CE et le CUO, pour faire un point sur la mission, et quelles sont les évolutions et idées que nous pouvons apporter au partenaire. C'est aussi l'occasion de rendre compte des diverses difficultés que nous rencontrons sur le terrain, et des besoins en recrutements pour toujours garder notre niveau d'effectifs.

Marine Riant,
Responsable du Pôle Ingénierie

Le Pôle Ingénierie a la charge du développement de l'activité de Promévil. Historiquement, notre association a des dispositifs sur les lignes RER et TER, l'objectif étant de diversifier les types de médiation, en milieu urbain, dans les piscines, dans les bibliothèques, à La Poste et à proximité de gros chantiers. Pour cela, le travail du pôle est d'identifier les appels d'offres, d'étudier s'il est opportun d'y répondre et dans ce cas, nous postulons., Il faut analyser le besoin du donneur d'ordre et le travail de synergie se met en place avec les fonctions supports du siège, Elodie Barthélémy étant la coordinatrice des différents services ; (comptabilité, RH, production,) pour produire notre réponse technique et financière, puis le document est valorisé par notre consultant en communication. Si nous sommes attributaires du marché, il y a un partenariat est mis en place avec l'acheteur pour calibrer le dispositif. Intervient alors le service Achat pour la logistique, les tenues, les véhicules, l'informatique, les téléphones, le local…

Au quotidien, nous assurons une veille des opportunités et une veille de l'actualité pour savoir quelles sont les orientations politiques. Par exemple, comment Promévil peut s'intégrer dans le plan de relance du gouvernement, sachant qu'il existe un financement pour former plus de 300 médiateurs. La gestion courante des dispositifs fait partie du quotidien : rencontrer les donneurs d'ordres, réajuster les besoins, régler des dysfonctionnements sur site…

Sabine Verslype
Responsable du Pôle Finance et comptabilité

J'ai 2 missions : la comptabilité et la gestion. La première consiste à comptabiliser toutes les factures et les paiements liés à l'activité ainsi que les notes de frais (facturation de nos prestations vers nos clients et le suivi des paiements et des relances). Une situation comptable mensuelle est effectuée et un bilan annuel est réalisé en collaboration avec l'expert-comptable et le commissaire aux comptes.

La partie gestion, qui occupe 70 % du temps, consiste à travailler sur le chiffrage des appels d'offre, en collaboration avec le pôle ingénierie, à monter les budgets, et à suivre ce qui a été réalisé, et à suivre les frais.

Il y a aussi la gestion avec l'administration fiscale, remplir les différentes déclarations de TVA, CFE, CVAE…, et s'assurer du paiement dans les délais.

Au quotidien,suivant la mission, cela peut être aller de la réception à la vérification des factures avec les services concernés, à suivre les paiements et à vérifier les comptes bancaires. Pour la gestion, il s'agit de créer des tableaux de bords et de les suivre.

Elodie Barthélémy
Assistante de direction

Ma mission au sein de Promévil est d'être à la fois le pivot entre la direction et les différents pôles de l'association et d'assister au quotidien M. Thiam, le directeur général, afin qu'il puisse concentrer sa réflexion sur le plan stratégique.

Avec le directeur général, en concertation avec le conseil d'administration, je rédige les ordres du jour des bureaux et j'organise toute la logistique pour les assemblées générales.

J'ai aussi un rôle de médiatrice pour une bonne circulation des informations et une mise en exécution plus efficace. Je coordonne l'ensemble des pôles lors de la préparation et la mise en œuvre des appels d'offre et je suis garante des procédures mises en place, tant au niveau de l'organisation, que pour assurer la fluidité des informations.

J'ai par ailleurs la responsabilité en tant que tutrice de deux alternants qui sont successivement à l'accueil du siège. Je fais l'interface pour la communication de l'association avec les différents fournisseurs (consultant extérieur, imprimerie). Je collecte les informations et les demandes venant des différents pôles que je communique ensuite au prestataire.

Municipalités

Bagneux - Cergy - Clamart - Courbevoie
Chanteloup-Les-Vignes - Jouy-le-Moutier Nanterre - Malakoff -
Montigny-lès-Cormeilles - Pantin - Vanves - Viroflay - Ville-d'Avray
Villeneuve-la-Garenne

Bailleurs sociaux

ICF HABITAT, Paris Habitat, RIVP - France Habitation, Domaxis, OPIEVOY,
Hauts-de-Seine Habitat, Office Municipal HLM de Nanterre

Piscine et bases de loisirs

Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise

SNCF

Plus de 200 trains accompagnés /semaine, lignes A, B, H, D, J, K, R,
le TER Hauts-de-France, le TER Bourgogne-Franche-Comté et contribution
à la certification de la ligne H

Dispositifs particuliers

Concertation : La suite dans les idées
Chantier : CDG EXPRESS - SNCF Réseaux
Accueil public : Bpi du Centre G.Pompidou,
La Poste
Audit et conseils : Païta, Nouméa
(Nouvelle-Calédonie) Mitry-Mory

PROMEVIL
Les professionnels de la médiation

21 avenue des Genottes - 95800 Cergy Saint-Christophe - Tél. : 01 34 35 18 40 - accueil@promevil.org

www.promevil.org

suivez-nous ! @PROMEVIL_MED

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE L'ASSOCIATION PROMÉVIL

RAPPORT FINANCIER DE L'EXERCICE 2020

Je vous présente, en ma qualité de Directeur Général, les comptes de l'exercice 2020 s'étendant du 1 er janvier au 31 décembre 2020 arrêtés aux sommes suivantes!

- Total du Bilan net : 5 965 861 €
- Total des Produits d'Exploitation : 7 705 020 €
- Total Charges d'Exploitation : 7 205 902 €
- Résultat net comptable : 255 693 €

I. SYNTHESE DES PRODUITS D'EXPLOITATION

Les produits d'exploitation 2020 sont ainsi structurés :

- Prestations SNCF : 5 085 472 €
- Prestations VILLES : 1 359 578 €
- Ingénierie : 202 357 €
- Formation : 83 669 €
- Subventions : 652 279 €
- Reprise sur Amort et Prov /Transf de char. : 317 273 €
- Cotisations : 220 €
- Autres produits : 4 172 €

Soit un total de produits d'exploitation de 7 705 020 €

II. SYNTHESE DES CHARGES D'EXPLOITATION

Les charges d'exploitation 2020 se présentent comme suit :

- Autres achats et charges externes : 1 061 137 €
- Impôts, taxes et versements assimilés : 148 140 €
- Salaires et traitements : 4 824 401 €
- Charges sociales : 1 110 481 €
- Dotations aux Amort. & Prov. : 30 742 €
- Autres charges : 31 001 €

Soit un total de charges d'exploitation de 7 205 902 €

Résultat d'exploitation : 499 118 €

RESULTAT DE L'EXERCICE 2020 : 255 693 €

III. ANALYSE DE L'ACTIF

L'actif immobilisé s'élève après amortissement s'élève à 116 490 €. Il est essentiellement constitué des agencements et installations des sites d'exploitation et du siège, du parc informatique, du matériel de bureau et des cautions et prêts versés pour certains locaux et aux salariés.

L'actif circulant s'élève à 5 849 371 € net au 31 décembre 2020 dont une trésorerie disponible de 2 771 087 € (compte courant et valeurs mobilières de placement), des autres créances pour 1 697 339 € et des créances clients) pour un montant de 1 310 824 €.

IV. ANALYSE DU PASSIF

Le passif fait ressortir :

- des fonds propres à hauteur de 2 526 522 €
- des provisions pour risques qui s'élèvent à 303 539 €
- et des dettes d'exploitation à hauteur de 3 135 800 €

Je reste à votre disposition pour tout complément d'information et vous remercie de bien vouloir approuver les comptes de l'exercice 2020 soumis à votre examen.

Enfin je vous propose en ma qualité de trésorier que le résultat de l'exercice 2020 qui s'élève 255 693 €
Soit affecté au compte de report à nouveau.

Bruno BERGER,
Trésorier de l'association Promévil

Espace Saint-Christophe
BP 28442 - 21 avenue des Genottes
95800 Cergy Saint-Christophe
www.promevil.org
01 34 35 18 40

Siège social - 9 rue d'Andrésy - 78570 Chanteloup-les-Vignes
Siret : 403 811 904 00016 - Code APE : 913E