



Cher adhérents - usagers,

Une fois de plus depuis 1961, notre association tient son Assemblée Générale.

C'est un moment important de la vie associative, pendant lequel le conseil d'administration, par la voix de la présidence vous rend compte des temps forts de l'année. Y sont abordés les aspects financiers (par notre trésorière) mais aussi les réalisations de l'année.

Ce rapport présente l'année 2024 mais j'y aborderai nécessairement l'année 2025, puisque nous sommes au cœur d'une tempête qui secoue profondément l'AUC.

J'aborderai les éléments marquants de cet exercice concernant :

Vie de l'association AUC et fonctionnement du Conseil d'administration	2
Les « Ressources Humaines »	2
La maîtrise budgétaire et tarification.....	2
Les relations institutionnelles	3
L'évolution de l'offre et les actions de restauration	3
Conclusion	5

Vie de l'association AUC et fonctionnement du Conseil d'administration

Il n'y a pas eu de mouvement particulier au niveau du Conseil d'administration cette année puisqu'aucune élection n'était à organiser. Le bureau est resté inchangé.

- À la présidence : Clémentine Mathey
- À la vice-présidence : François Toromanoff
- Au secrétariat général : Christophe Roux
- Au secrétariat général adjoint : Etienne Corre
- À la trésorerie : Marion Gaudon
- À la trésorerie adjointe : Benjamin Briant

Les « Ressources Humaines »

Le fait marquant de l'année 2024 est le recrutement en mars d'une nouvelle cheffe-gérante : Barbara Verlhac qui fait suite à l'interruption du contrat du précédent chef gérant pendant sa période d'essai : rupture souhaitée déjà évoquée lors de la dernière AG.

Barbara s'est saisie à bras le corps de l'ensemble des sujets, des problématiques et des objectifs de l'AUC. Elle a contribué à l'organisation des différentes parties (chaud, froid, pâtisserie) et impulsé un vent revigorant suite aux 2 longues années marquées par l'absence de chef, et les difficultés rencontrées.

Tous les entretiens professionnels ont été menés, les fiches de poste définies et/ou redéfinies, de concert avec les salariés, offrant plus de clarté dans l'ensemble des tâches à accomplir. Une formation HACCP a été organisée et suivie par tous.

Une salariée (cheffe de partie entrées) a quitté l'AUC via une rupture conventionnelle, satisfaisant les deux parties. Son remplacement s'est fait d'abord par un recrutement en CDD qui a débouché sur un CDI.

Un poste a été réorienté plus spécifiquement sur le suivi de stock, et le nouveau logiciel dont je ferai état par ailleurs.

Pour finir sur l'aspect RH, un diagnostic sur l'ergonomie a été réalisé par la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie) dans le cadre de la prévention des risques. Plusieurs points critiques ont été soulevés, nécessitant un audit (mené en début 2025) sur la plonge notamment.

La maîtrise budgétaire et tarification

Notre trésorière vous a déjà exposé l'ensemble des points budgétaires.

L'exercice se termine encore en négatif bien qu'il n'y ait pas eu de dérive budgétaire), ceci à cause d'un financement qui ne permet pas d'absorber les charges fixes (analyse confirmée par le cabinet d'expertise comptable et notre commissaire aux comptes. Le restaurant conçu pour une capacité de 800 à 1000 couverts tourne à un régime bien inférieur, fluctuant selon les jours entre 300 et 450 repas.

Les dépenses ont été bien gérées par Mme Verlhac, qui a fait un gros travail pour identifier les postes trop onéreux, et pour affermi les relations avec les fournisseurs. Nous avons dû faire face à des pannes matériel, dont le « lave-batterie » (qui permet le nettoyage des matériels de préparation des repas) qui été changé (environ 25K€).

Certaines pannes ont confirmé ce que nous avançons en début d'année, l'AUC a besoin de réaliser des investissements lourds, notamment sur la plongée et la dépose plateau. Ces dernières semaines nous le confirment.

Pour finir sur l'aspect budgétaire, nous l'évoquions déjà lors du bilan précédent, je cite : « les frais de fonctionnement ne sont pas suffisamment subventionnés pour répondre à l'ensemble des objectifs de l'AUC. Ce point devra être particulièrement étudié dans la négociation de la prochaine convention quadriennale (2025/2029). »

Malheureusement, nous sommes aujourd'hui dans une situation proche d'il y a un an, ce qui m'amène au point suivant.

Les relations institutionnelles

Fin 2023, faute de temps pour négocier une convention quadriennale sur la base du fonctionnement d'un RIA, comme proposé par l'administration (IGN), nous avons signé un avenant prolongeant la convention d'une année (2024). Ceci sans changement notable ni nouveauté, pour se donner le temps de rédiger une convention plus actuelle et plus proche du fonctionnement d'un RIA.

Mais le temps s'est écoulé, sans proposition de l'administration pourtant à l'initiative de la volonté de modifier de manière profonde notre convention.

L'AUC a sollicité une participation exceptionnelle des établissements pour compenser la perte d'exploitation liée à la période de JO et à l'appel massif au télétravail. C'est alors que nous avons appris incidemment que l'interlocuteur de l'AUC n'était plus le secrétariat général, mais la Direction des ressources humaines.

C'est par un courrier quasiment assimilable à du chantage, nous demandant de modifier les statuts de l'AUC sous peine de ne pas verser la participation exceptionnelle, que nous avons eu connaissance de cette modification des relations institutionnelles. Nous tenons ce courrier à disposition de tout un chacun.

Une réunion début septembre avec l'administration IGN, nous a laissé entrevoir qu'il serait difficile d'aboutir à la signature d'une convention dans l'année, ce qui a été confirmé par les semaines d'attente pour obtenir un premier texte.

Il a fallu que les salariés de l'AUC, légitimement inquiets pour leur avenir, fassent grève en novembre, pour que des réunions de travail dédiées soient initialisées. Trop tard pour que les travaux soient finalisés en 2024.

Nous aborderons plus particulièrement les enjeux de cette convention à l'issue de ce rapport d'activité.

Ce qu'il faut retenir sur ce sujet, c'est qu'après de long mois d'attente, la proposition reçue en 2024 ne nous a pas mis en situation de contractualiser comme un RIA, et que la DRH IGN s'est associée à l'administration Météo-France pour rédiger une convention « multipartite » : ce qui a participé à complexifier le sujet. La durée de la convention n'a pas été définie.

Faute d'aboutir, c'est de toute façon un nouvel avenant qui a été signé pour le début d'exercice 2025 (1^{er} janvier au 31 mars 2025).

L'évolution de l'offre et les actions de restauration

L'offre quotidienne est restée inchangée cette année : choix entre 2 plats principaux par jour dont un végétarien, une entrée dressée ou le buffet de salades, un dessert dressé ou fruit ou laitage ou compote.

L'AUC a réussi à assurer la continuité du plan de diversification des protéines en proposant l'alternance des protéines animales, poisson ou viande, et une offre quotidienne de protéines végétales par le biais du plat végétarien. Ceci fait la part belle à la réintroduction des légumineuses, que les nutritionnistes s'accordent à dire, nous ne consommons pas assez.

Saluons la variété des propositions, pas toujours au goût de tous, parfois pour le moins surprenante, mais dont le mérite est de nous proposer des nouveautés, de l'équilibre alimentaire, et d'innombrables sujets de discussions.

La saisonnalité a bien été respectée, et une attention particulière a été portée sur les produits de moindre qualité, notamment ceux qui étaient proposés en libre-service (Olives, cornichons, sauces,...). Ceci pour répondre à un plusieurs enjeux :

- Qualité des produits
- Nutrition
- Coût
- Suppressions des plastiques à usages unique.

Concernant la qualité, Barbara a travaillé très activement à la recherche de fournisseurs locaux, en circuits-court, et de qualité, permettant de faire évoluer significativement la qualité de nos achats sans pour autant faire dériver le coût des denrées.

C'est au cours de l'année 2024 qu'a été initié le projet de contenants réutilisables pour le panier-repas (concrétisé en tout début d'année 2025).

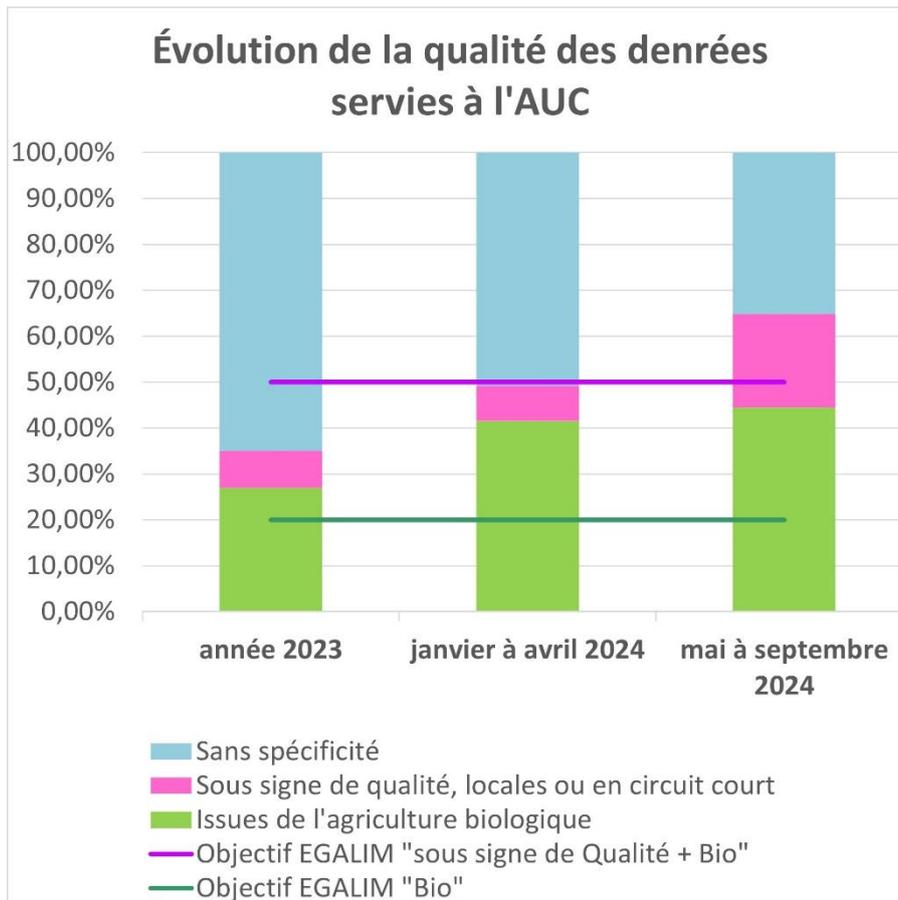
Les sacs kraft ne sont plus distribués gratuitement, leur consommation est en très nette régression.

Pour finir, nous avons entamé une démarche de certification, « Ecocert en cuisine » (double carotte) et « mon restau responsable », deux références sur la qualité de la restauration collective. Le cahier des charges ECOcert nécessite encore quelques ajustements, mais 2025 devrait voir la récompense de nos efforts en matière de qualité de l'offre.

Pour mieux mesurer la pertinence de nos achats, gérer plus efficacement les approvisionnements, les commandes et le suivi, nous nous sommes dotés d'un nouveau système de gestion des stocks (NONA) qui permet de différencier l'imputation des denrées (restaurant, cafétéria ou prestations). Il a demandé un investissement des équipes pour la prise en main, l'adaptation des recettes, et l'organisation des commandes et des réceptions. Le rodage a été lourd, il n'est pas totalement terminé, mais son fonctionnement est quasi nominal à ce jour.

Une enquête de satisfaction a été menée, nous vous en communiquerons les chiffres essentiels à la suite du rapport d'activité. Nous regrettons de ne pas avoir eu le temps d'en faire une présentation complète, mais l'actualité de l'association était trop dense. Pourtant les résultats ont été traités (merci Etienne et Claire ! notamment) et nous ont bien servi pour relayer l'expression de votre satisfaction, car vous êtes majoritairement satisfait de votre cantine.

Concernant la qualité de denrées servies, nous avons noté une nette amélioration des achats, dont nous vous avons communiqué l'évolution à l'automne. Les chiffres fiabilisés font actuellement l'objet d'un traitement pour être saisi sur la plateforme MaCantine, vous les verrez affichés bientôt. Pour rappel, les objectifs sont de 50% de produits bio et de qualité avec des objectifs plus forts pour les viandes et poissons (100% pour les restaurant administratif). Ces objectifs très forts rendent plus difficiles les achats et restreignent énormément le panel de choix (surtout pour les poissons).



Conclusion

Cette année 2024 aurait dû voir le renouvellement de la convention entre l'AUC et les administrations, mais l'avancée trop lente des travaux a pesé sur les salariés de l'AUC les laissant dans l'incertitude de la continuité de l'activité. Cette inquiétude les a amenés à débrayer sur le temps du déjeuner en novembre, faisant prendre conscience à chacun de l'importance de notre cantine et de la considération que nous devons avoir collectivement pour leur travail au quotidien et leurs compétences professionnelles.

Le bilan financier de cette année démontre que nos craintes n'étaient pas infondées lorsque nous avertissions que le subventionnement de l'association devait être revu, tant sur son niveau que sur ses modalités et je regrette que l'urgence de la situation n'ait pas été comprise par nos administration, amenant à la situation qui est celle de l'AUC aujourd'hui.

Malgré cela l'AUC a continué de s'améliorer et se moderniser (à la hauteur de ses moyens), grâce à l'investissement de l'équipe de salariés renforcée par une gérante qui impulse des bonnes pratiques, anime l'équipe et apporte organisation et stabilité.

Je salue l'investissement et la prise de conscience de l'équipe qui a démontré un attachement fort aux valeurs portées par notre association, qui renforcent le sens et la cohérence de leur travail et leur apporte de bonnes conditions de travail qu'il nous faut améliorer à court terme notamment sur les aspects d'ergonomie.

Je vous remercie d'être venus plus nombreux qu'à l'habitude et vous laisse la parole, pour discuter du bilan présenté, puis débattre des questions qui se posent aujourd'hui sur la pérennité du modèle de l'AUC, concernant la composition du plateau-repas, la tarification, et les enjeux de la

rédaction d'une convention qui pourrait priver l'AUC de l'initiative du projet de restauration, la reléguant à une simple émanation des administrations. Or je suis convaincue que l'AUC de par son fonctionnement, et son projet de restauration est plus que cela. Les valeurs sociales qu'elle véhicule et la restauration variée, équilibrée, saine et durable qu'elle défend sont tout à fait d'actualité. L'AUC mérite d'être soutenue par les administrations pour ce qu'elle apporte au bien-être, à la santé et à la qualité de vie des agents de l'IGN et de Météo-France et devrait bénéficier d'une vision partagée innovante et progressiste de la restauration collective.

Vive l'AUC !