

AUC-IGN

Rapport d'Activités 2020

Benjamin Briant

28/09/2020

Cher adhérents - usagers,

Cette Assemblée Générale se tient dans un cadre exceptionnel que je ne peux bien évidemment mettre de côté. L'épidémie de COVID-19 a provoqué une crise sanitaire sans précédent, qui a abouti à une déclaration de l'état d'urgence sanitaire entré en vigueur le 24 mars dernier dans l'IGN et qui a fortement contraint l'AUC dans son fonctionnement ainsi que le CA dans la tenue d'une AG Annuelle dans la période habituelle de fin mars.

Ce rapport présente essentiellement l'année 2019 mais je reviendrai bien évidemment sur l'année 2020 sur les perspectives.

La fonction de Président me confère comme chaque année la responsabilité de présentation du rapport d'activité de notre association.

Je reviendrai donc dans ce rapport sur les éléments marquants de cet exercice :

1. Structure associative et fonctionnement du CA
2. Les relations institutionnelles
3. Les aspects RH
4. La maîtrise budgétaire et la tarification
5. La maîtrise des outils de gestion
6. L'évolution de l'offre et les actions de restauration
7. La démarche de Développement Durable
8. Les orientations stratégiques 2020

La structure associative AUC et le fonctionnement du Conseil d'administration

La modification statutaire ayant eu en 2019 a été mise en œuvre.

Les élections de renouvellement partiel du Conseil d'Administration se sont déroulées le 19 septembre pour 7 postes d'administrateurs, 5 pour le collège IGN et 2 pour le collège MF.

5 candidatures ont été reçues pour le collège IGN, ce qui a induit que les candidats sont de facto devenu administrateurs ; pour le collège MF, 3 candidatures ont été reçu pour deux postes ce qui a donné lieu à un vrai choix pour les agents de MF.

Le processus électoral s'est déroulé conformément aux règles validées par le CA de l'AUC, et je me porte garant de la probité des résultats. Il me revient une fois de plus de saluer les nouveaux administrateurs, leur tâche, leur responsabilité n'est pas simple, notamment dans le contexte que nous connaissons actuellement.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 4 fois au cours de l'année.

Nous n'avons pas constaté de démission d'administrateur cette année.

Toutes les commissions au sein du CA, pour mémoire "Statuts, Développement Durable, Gestion Informatique et Communication" ont été reconduites et l'ensemble des administrateurs se sont répartis sur chacune d'entre elles.

Les relations institutionnelles

Pour mémoire, l'AUC avait signé un avenant à la précédente convention avec l'IGN fin 2018 pour se donner, en 2019, le temps de la discussion dans le cadre de la convention suivante. La majeure partie des relations institutionnelles avec l'IGN se sont donc déroulés à un rythme nourri, principalement sur le financement.

Le Secrétaire Général de l'IGN, Emmanuel Rousselot à ce moment-là, a souhaité changé la trajectoire budgétaire quadriennale de l'AUC-IGN sur trois points : l'augmentation du montant unitaire de subvention, l'affichage de ce montant par catégorie de cantine et la périodicité des augmentations des tarifs des repas par l'AUC.

Rapidement, alors que dans précédente convention l'administration s'engageait à augmenter la subvention par agent chaque année du montant de l'indice INSEE du coût de la vie, dorénavant cette augmentation ne se fera que tous les deux ans. De manière identique, les augmentations de tarifs auxquelles l'AUC procédait de façon unilatérale précédemment sont maintenant inscrites dans la convention, au nombre de deux sur la durée de la convention, une en 2020 et l'autre en 2022, de 2% à chaque fois.

Concernant Météo France, rien n'a évolué en 2019, mais pour être tout à fait complet, un projet de convention a été envoyé à la signature au cours de l'été 2020.

Les aspects «Ressources Humaines»

L'organisation du travail a été globalement stabilisée en 2019, celle-ci subissant tout de même les aléas naturels d'une structure telle que l'est l'AUC.

Nous avons compté en 2019 :

- 1 rupture conventionnelle acceptée
- 1 démission
- 1 licenciement pour faute grave.

Nous avons contractualisé avec notre conseil juridique, Maître Delpuech, pour le traitement de ce dossier du fait de la nature compliquée du dossier.

2 recrutements ont été opérés en 2019 : un cuisinier et une cheffe de partie aux entrées. Le départ du pâtissier en fin d'année 2019 n'a pas donné lieu à un remplacement immédiat puisque le Chef gérant a préféré absorber cette charge de travail pour se donner le temps d'un recrutement plus « ciblé ».

Concernant les recrutements, le CA de l'AUC a fait le choix de ne pas faire appel à un cabinet de recrutement spécialisé, à la fois pour des sujets de coûts de la prestation mais aussi parce que les candidatures présentées par celui-ci étaient trop limitées en nombre et en choix.

La solution retenue par le CA a alors été de passer par Pôle Emploi Vincennes, qui après plusieurs échanges, a organisé dans ces locaux des rencontres de sélection avec les candidats. Nous sommes particulièrement satisfaits de ce processus qui présente de nombreux avantages, notamment le fait de pouvoir faire passer un message sur les principes de l'AUC (sur la saisonnalité, les produits frais, le « fait maison » ...) et d'évaluer les points de vues des candidats par la suite.

Le recours à l'intérim, encore fortement présent en 2018 pour une somme de 43K€, est tombé en 2019 à une somme de 20K€. En plus d'être coûteuse, cette solution induit une précarité de la situation des agents en intérim, chose que nous souhaitons limiter au strict minimum.

La maîtrise des heures supplémentaires a aussi été un sujet en 2019. En poussant la recherche de stabilité de l'organisation du travail sur l'ensemble des postes, nous avons réussi à passer de 9256€ en 2018 à 5886€ en 2019.

La maîtrise budgétaire et la tarification

Comme le rapport de trésorerie l'a évoqué, la trajectoire économique était positive en 2019, bien que le résultat net soit en négatif. L'AUC fonctionne depuis maintenant 10 ans en établissant des budgets quadriennaux qui sont annexés aux conventions signées avec IGN et Météo France. Cela induit que nous devons passer par un exercice qui peut sembler périlleux, la détermination de perspectives de fréquentation. Les établissements IGN et Météo France subissent chaque année depuis 15 ans une baisse de dotation en effectif d'à peu près 2.5%, baisse que nous répercutons sur les perspectives de fréquentation. Mais ce n'est pas le seul effet collatéral que l'AUC subit. L'arrivée du télétravail en 2010 dans l'IGN et plus récemment la libéralisation du dispositif par modification du décret cadre en 2016 a provoqué une baisse de fréquentation.

La fréquentation est une donnée d'entrée important pour établir nos budgets, une donnée que nous ne maîtrisons pas. Il est commun dans la restauration collective de constater qu'un salarié sur deux présent sur site se restaure à la cantine. En ce qui concerne l'AUC, nous réussissons à atteindre les 60%. C'est bien par les engagements qualitatifs et la variété de l'offre que nous atteignons ce résultat et par conséquent que nous dégageons suffisamment de résultat pour 1.continuer à maintenir un dispositif de tarification appliquant la solidarité inter –générationnelle et inter-catégorielle et 2. mettre en œuvre les engagements environnementaux qui sont ceux fixés par la loi Egalim.

Constatant donc la baisse de la fréquentation sans pouvoir totalement agir sur cette donnée, il est impératif que l'AUC ait une politique tarifaire en lien avec les principes que je viens d'évoquer.

Il y a eu un rebasage des bornes des catégories en 2019, ce qui put générer un repositionnement dans une catégorie supérieure et provoquant donc une augmentation de tarifs pour les agents. Le CA de l'AUC s'est attaché à déterminer les nouvelles bornes des catégories de façon à limiter cet effet, notamment pour les catégories les plus basses. Nous comprenons tout à fait que ces augmentations ne sont jamais une bonne nouvelle pour les usagers mais le risque si on ne réalise pas régulièrement ces rebasages de bornes est que la catégorie médiane 4 disparaisse du fait du peu d'agents présents dans celle-ci.

La reconstruction de la trésorerie a pour nous plusieurs objectifs, notamment, de ne pas abaisser notre capacité d'autofinancement ce qui est le gage de notre capacité à investir, mais aussi de disposer d'une garantie en cas de retard de versement de subvention tel que nous l'avons vécu fin décembre 2017.

La maîtrise des outils de gestion

Le changement de cabinet comptable en 2018 a engagé en 2019 un travail conséquent de la part du pôle de comptabilité de l'AUC pour s'adapter à un nouveau fonctionnement, plus rigoureux que par le passé.

Je ne peux que témoigner en mon propre de la satisfaction du nouveau cabinet comptable, Acontias. L'AUC a fait le choix de mandater ce cabinet pour obtenir non seulement un bilan annuel mais aussi un bilan intermédiaire de mi-année, outil précieux pour maximiser les résultats.

L'apport du cabinet Acontias ne s'est uniquement porté sur les bilans mais aussi sur une remise à plat du plan comptable, exercice nécessaire du fait de l'arrivée du nouveau logiciel de caisse. Le choix de la solution du prestataire XGIL pour le logiciel de caisse RECO s'avère pertinent, même si nous avons constaté des difficultés à obtenir des interlocuteurs techniques lors des paramétrages et des mises à jour.

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

L'évolution de l'offre s'est concentrée sur une stabilisation des principes adoptés sur les entrées à l'assiette et sur les desserts maison. Vous avez pu constater que les offres d'entrées et de desserts ont connus un bond qualitatif notable, tant dans la variété que dans les saveurs présentées.

C'est en lien direct avec les recrutements opérés ces deux dernières années pour lesquels nous avons introduits dans les phases d'échanges les notions de saisonnalités et de « fait maison ».

Le Chef Gérant s'est particulièrement investi en 2019 sur une remise à plat du logiciel de stock pour permettre une meilleure maîtrise des coûts, mais aussi pour mieux remplir les objectifs. Le reporting des indicateurs s'est aussi largement amélioré.

La démarche de Développement Durable

Pour l'année 2019, la démarche de développement durable de l'AUC s'est concentré sur les objectifs sur les engagements sont :

- 30% de produits de produits durables, sous signe d'origine ou de qualité dont au moins 20% de produits bio ;
- La réflexion sur la mise en œuvre de l'interdiction totale de produits à usage unique en plastique ;
- Le développement du tri issu des plateaux et la sensibilisation des usagers à la lutte contre le gaspillage ;
- Le développement des liens directs avec des producteurs.

Les orientations stratégiques 2020

Vous comprendrez, Chers Usagers, que la détermination des orientations stratégiques 2020 dans un contexte tel que nous le vivons, et ce alors que nous en sommes au mois de septembre, est un exercice d'équilibriste. Je vais malgré tout vous faire part des décisions que le Conseil d'Administration a pris en responsabilité dès le mois de juin pour tenter de sauver la structure AUC

La hausse des tarifs des catégories

Telle que la prévoit la convention 2020-2023 signée entre l'IGN et l'AUC, une augmentation de 2% des montants des catégories tarifaires appliquées au repas des agents sera faites au 1er Octobre 2020.

L'augmentation était initialement prévue en Avril mais n'a pas pu être réalisée du fait du confinement. La politique tarifaire de l'AUC est encadrée par la convention avec l'IGN et cette augmentation entre en cohérence avec l'augmentation du montant unitaire versée pour les frais de fonctionnement (de 5.49€ à 5.55€) décidé par l'IGN début janvier.

A titre d'information, l'AUC-IGN a constaté une augmentation moyenne du prix des denrées de 11 %.

Le recalibrage de l'offre

L'AUC-IGN a adopté le principe de réduction du nombre d'offres quotidiennes et de leur nature. L'évolution se fera le respect des engagements contractuels de la convention et de la loi Egalim.

Cette évolution respectera la philosophie de l'AUC, sur l'approvisionnement et la qualité des denrées afin de faire perdurer ce qui a été mis en place ces dernières années.

Les mesures de départs

L'AUC-IGN, au regard du contexte difficile de la reprise mais aussi de celui à venir du fait du télétravail, a entrepris d'évaluer son potentiel de production et de service. Il ressort de cette évaluation que pour à la fois répondre à la fréquentation actuelle mais aussi à l'avenir, les effectifs de l'AUC-IGN sont en surnombre et ne permette pas de garantir l'équilibre économique.

Sachant que les recettes de l'AUC-IGN devraient subir une compression estimée entre 18% et 25%, un redimensionnement de l'équipe est nécessaire pour arriver à l'objectif de 712K€ soit une baisse de 12.5%.

Pour cela, la Direction de l'AUC-IGN a réalisé une évaluation des postes et fonctions des collaborateurs avec l'objectif de répondre aux besoins futurs de la structure en termes de compétences dans un cadre contraint.

Il en résulte que la baisse des effectifs se fera principalement sur le secteur de la production, sur des postes non qualifiés et à peu de valeurs ajoutées.

Le pire n'est jamais certain, et c'est ce qui me fait dire aujourd'hui qu'il est indispensable que toutes et tous prenions conscience que les mesures engagées sont et seront dures mais que c'est la seule façon de sauver notre bien commun qu'est l'AUC.

Je vais vous laisser la parole, chers usagers, pour débattre des orientations stratégiques pour notre association, mais avant cela je tiens à rendre hommage à Christiane Broussier, ancienne salariée de l'AUC décédée au printemps des suites d'une longue maladie.

Je vous remercie enfin, Mesdames et Messieurs les usagers, sans qui l'AUC ne serait pas ce qu'elle est.

Vive l'AUC-IGN.