

AUC-IGN

Rapport d'Activités 2017

Benjamin Briant

10/04/2018

Cher adhérents - usagers,

La fonction de Président de l'AUC à laquelle j'ai été réélu en automne dernier me confère la responsabilité de présentation du rapport d'activité de notre association.

Je reviendrai donc dans ce rapport sur les éléments marquants de cet exercice, éléments déjà évoqués lors du rapport 2016, et qui tracent notre activité de façon exhaustive:

- La structure associative AUC et le fonctionnement du Conseil d'administration
- Les relations institutionnelles
- Les aspects «Ressources Humaines»
- La politique d'investissement
- L'évolution de l'offre ainsi que les actions de restauration
- La démarche de Développement Durable
- Les orientations stratégiques 2018

Résumer cet exercice en une phrase revient à un numéro d'équilibriste auquel il est sûrement périlleux de s'astreindre mais il faut le faire, ne serait-ce que pour faire prendre conscience de ce que nous avons traversé l'an passé.

Cet exercice 2017 fut, tant en termes financier qu'en termes d'organisation de travail ou même de qualité de l'offre, exigeant, compliqué et percutant.

La baisse de fréquentation de près de 4000 repas sur l'année est un élément, dont les causes trouvent en partie racine dans ce que je vais développer ci-après, mais aussi dans la réduction des effectifs des établissements IGN avec 40 suppressions de poste et de façon équivalente à Météo France, auxquelles s'ajoute la disparition de Météo France Régie.

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

Le fonctionnement de l'AUC, dans sa structure associative n'a pas changé en 2017. Nous avons évoqué lors de l'AG 2017 des points "d'améliorations statutaires". Bien que ces sujets statutaires soient toujours en réflexion, le CA a fait le choix en 2017 de ne pas pousser ce chantier trop loin pour que le CA renouvelé à l'automne se saisisse de ces sujets.

Il eut été malvenu que le CA sortant engage le nouveau CA sur des sujets structurellement impactants.

Le Conseil d'Administration s'est réuni 7 fois, soit un peu moins que lors du précédent exercice. Nous devons nous interroger sur un nombre de réunions du conseil suffisant pour que les membres du CA s'impliquent et que les sujets de gestion ne soient pas cantonnés au bureau.

Les élections de renouvellement du CA se sont déroulées à l'automne, conformément au calendrier décidé à la séance du 16 Mars du CA. La méthodologie suivante avait alors été adoptée:

- Du 3 avril au 31 juillet, ouverture des candidatures
- Du 1 août au 7 septembre, vérification et validation des candidatures, la condition d'adhérent étant obligatoire pour se présenter.
- Publication des candidatures le 15 Septembre
- Scrutin le 27 septembre.

2 agents de Météo France se sont déclarés candidats pour 2 postes et 7 agents de l'IGN se sont déclarés candidats pour 5 postes, ce qui a donné lieu à une élection avec un vrai choix à formuler.

C'est la preuve d'une vie démocratique associative de qualité à l'IGN.

L'élection du bureau s'est déroulée lors du CA du 28 septembre, donnant lieu à aussi à un renouvellement important puisque, les fonctions de Trésorier et de Trésorière-Adjointe ont été prises par des nouveaux administrateurs.

Nous avons constaté une démission du poste d'administrateur en 2017. Cette place vacante doit nous porter à nous interroger sur la potentialité de désignation d'un membre au Conseil d'Administration par les membres du conseil. Ce dispositif requiert une modification des statuts sur laquelle nous ne manquerons pas de communiquer préalablement.

Toutes les commissions au sein du CA, pour mémoire " Réorganisation de la Cafeteria, Développement Durable, Gestion Informatique et Communication" ont été reconduites et

l'ensemble des administrateurs se sont répartis sur chacune d'entre elles. La Commission "Réorganisation de la Cafeteria" a pris fin une fois les travaux réceptionnés début 2018.

L'implication des usagers, orientation décidée lors de la précédente AG, a pris une forme nouvelle en 2017. Le CA a réuni des usagers lors d'un test sur les produits alternatifs à la consommation de viande. Cela a permis un échange constructif étayant la réflexion sur la mise en place de l'alternative végétarienne. Nous ne pouvons que regretter que ce type de relation avec les usagers ne se multiplie pas car elle est la base d'un attachement à l'AUC.

Les relations institutionnelles

Le départ de Francois Baudet du poste de Secrétaire Général de l'IGN et l'arrivée d'Emmanuel Rousselot n'ont pas modifié les relations entre l'AUC et l'IGN, notre administration de tutelle. Une rencontre a été organisée entre le nouveau Secrétaire Général de l'IGN, le Président et la Secrétaire Générale de l'AUC, pour présenter la structure et évoquer les perspectives de l'association. Nous avons pu constater des exigences similaires en termes de conduite budgétaire, tout en appuyant un message de confiance dans le CA de l'AUC pour gérer la structure.

Je rappelle que l'AUC n'est pas intégrée au CGBS de l'IGN, Comité de Gestion du Budget Social, bien que les subventions qu'elle touche émanent des budgets d'action sociale. Cette spécificité n'est pas une volonté de notre part, elle est historique et a été maintenue en 2013 lors de la constitution du nouveau CGBS.

Nous avons, en 2017 été confrontés à une défiance de la D2SI de l'IGN sans commune mesure avec ce que nous avons vécu jusqu'ici. J'avais évoqué une "posture" regrettable de la D2SI l'an passé qui, alors que nous avons la volonté de clarifier la situation de l'AUC sur le réseau IGN et garantir notre activité, nous considérait comme un prestataire externe à l'IGN.

Cette position a perduré lors de cet exercice, contraignant notre renouvellement informatique puisque nous ne pouvons pas installer de nouveau matériel ou logiciel tant que nous sommes sur le réseau IGN. Nous avons été dans l'expectative pendant 1 an, attendant qu'une étude s'enclenche avec un rythme de travail aberrant.

Aujourd'hui, l'AUC, est en difficulté à cause de cette posture, puisqu'elle risque une amende de 7500 €, cela à cause de l'empêchement d'investissement vers un nouveau logiciel de caisse. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2018, tous les systèmes de caisses doivent être certifiés par les éditeurs de logiciels au regard de la réglementation fiscale. Notre version de logiciel ne peut être certifiée par l'éditeur puisqu'elle est trop ancienne, et nécessite un upgrade, qui nous est actuellement interdit par la position de la D2SI.

Sur un tout autre registre, il m'apparaît indispensable de vous informer que la convention avec Météo France n'est toujours pas signée. La précédente étant caduque depuis 2014, nous nous étions mis dans la situation d'en établir une nouvelle et un projet est parti pour signature.

Les aspects «Ressources Humaines»

Si l'organisation de travail avait été stabilisée en 2016, il n'en fut pas de même lors de cet exercice.

Nous avons été mis face à des mouvements importants qui nous ont percutés et ont ralenti voire stoppé les réflexions menées précédemment.

Ces mouvements ayant impacté significativement l'AUC, je vais revenir de façon précise sur ceux-ci :

- En janvier, nous avons enclenché une procédure de licenciement pour faute après avoir constaté un vol de denrées par un salarié. Cette procédure s'est muée en licenciement pour cause réelle et sérieuse, ce qui a engendré des indemnités.
- En mars, nous avons fait une rupture conventionnelle avec la responsable du pôle administratif, suite à une demande de sa part.
- En juillet, nous avons fait une rupture conventionnelle avec le chef gérant, suite à une demande de sa part.
- En juillet toujours, nous avons reçu une lettre de démission du magasinier, démission qui a pris effet en août.
- En décembre, nous avons fait une rupture conventionnelle avec la secrétaire/caissière, suite à une demande de sa part.

Ces mouvements ont engendré plusieurs types de dépenses dites « exceptionnelles »:

- Des indemnités légales, calculées au regard de ce que précise la convention collective sur le sujet, intégrant le niveau de salaire et l'ancienneté du salarié,
- Des indemnités supra- légales, issues de négociations avec le salarié lors de la procédure. Nous avons versés des indemnités supra-légales à deux salariés en 2017,
- Le paiement des charges salariales consécutives aux indemnités,
- Le paiement des jours de congés acquis par l'agent, qui s'apparente à un remboursement,
- Le paiement d'un conseil juridique pour se prémunir de recours,
- Le paiement d'une prestation de conseil comptable pour établir les documents financiers,
- Le recours à un cabinet de recrutement

Ils ont par ailleurs engendré une somme de travail considérable de la part de la responsable du pôle administratif nouvellement arrivée, ainsi que des membres du bureau de l'AUC.

Il n'est pas évident d'attribuer une cause identique à tous ces mouvements, mais des éléments factuels permettent de produire l'analyse suivante : tous les salariés qui ont quitté la structure l'an passé avaient une ancienneté conséquente, avaient connu l'ancien bâtiment, avaient "subi" le déménagement et vécu le changement de l'équipe dirigeante, changement sur la durée certes, mais changement tout de même, comme une contrainte puisqu'ils ont dû s'adapter à de nouvelles méthodes de travail et à une volonté de développement de l'AUC.

Cette transformation du quotidien de travail a pour ces agents, bien que le bureau de l'AUC n'en n'ait pas eu la volonté, été source d'une inadaptation qui n'a pas trouvé d'autre solution que le départ de ceux-ci.

Si je peux entendre une critique à mon encontre, c'est que nous, le bureau, n'avons pas suffisamment appréhendé l'état objectif de notre structure et des salariés qui la composent dans notre volonté de transformation.

Ces mouvements de sorties et d'entrées ont, je le disais préalablement, occasionné une désorganisation du travail suivie d'un effet collatéral : l'augmentation du nombre de jours d'arrêts maladie, ainsi que l'augmentation de la masse salariale due aux contrats Intérim (Manpower), 50K€ pour les remplacements.

Cette situation n'a pas été l'occasion de réduire le nombre de salariés dans la structure. Nous avons procédé à des remplacements poste par poste, embauchant donc une comptable responsable du pôle administratif, un pâtissier, un chef gérant, un magasinier et une employée polyvalente de caisse. Tous ces recrutements ont été réalisés par l'intermédiaire d'un cabinet de recrutement, avec la double exigence du niveau de qualification initial et de l'expérience "métier".

Une salariée a été reconvertie sur la fonction de secrétaire.

Ces recrutements ont généré des coûts exceptionnels par le dépassement du budget formation.

Nous avons à établir le plan de formation sur les prochaines années en prenant en compte à la fois les besoins des salariés en termes professionnels, réglementaires mais aussi au regard de la capacité à appréhender les changements.

Lors de l'exercice précédent, nous avons mis en place un contrat collectif de mutuelle pour les salariés, ceci afin de remplir nos obligations légales. L'impact financier de cette disposition a été de **XX €** pour la part employeur.

En 2017, par le passage au statut cadre de deux salariés, l'AUC a dû mettre en place un contrat de prévoyance. La prévoyance revêt deux aspects : le maintien de salaire en cas de maladie prolongée et la constitution d'un capital versé en cas de décès du salarié.

Le Conseil d'Administration a décidé d'étendre ce contrat à l'ensemble des salariés, de façon à garantir à tous les salariés des conditions de vie décentes en cas de maladie.

Enfin pour en terminer avec les aspects Ressources Humaines, il est important d'informer que l'AUC a été contrôlée par l'URSSAF en automne sur la partie "Cotisations". Ce contrôle a acté des bonnes pratiques de l'AUC en la matière puisque nous sommes attributaires d'une compensation directe pour sommes trop-payées.

La politique d'investissement

Ce poste budgétaire a été le plus impacté par les effets financiers RH évoqués précédemment. Non par choix mais par contrainte, puisque les produits financiers ont été captés par les indemnités légales.

Le programme d'équipement a donc été en dessous des prévisions. Il n'y a pas eu d'investissement de gros matériel en 2017, si ce n'est le remplacement la sauteuse endommagée dans l'incendie de la fin de l'année pour un montant de 17K€. Cet achat n'a pas impacté le budget d'investissement puisqu'il s'est fait suite au remboursement par l'assurance.

Nous avons constaté une hausse des frais liés à la maintenance sur les matériels de cuisine. Cette ligne devenant très impactante pour notre budget, nous devons nous interroger sur les deux points suivants : la recherche d'un prestataire de maintenance plus compétitif garantissant une qualité d'intervention équivalente voire supérieure et le remplacement des matériels sur lesquels nous constatons un accroissement des interventions.

La part "Informatique" a diminué dans les investissements, en se concentrant sur de la maintenance et les interventions de dépannage simple. La position de la D2SI a repoussé l'investissement sur le logiciel de caisse, dont l'estimation est de 15K€.

La part "Installation", à travers la réfection de la cafeteria a enfin trouvé une issue positive puisqu'à la Toussaint, la nouvelle structure a été installée. Nous ne pouvons que regretter le dépassement des délais successifs et le peu d'aide que nous a fourni l'IGN lors de cette installation.

L'évolution de l'offre ainsi que les actions de restauration

L'offre de restauration aura été principalement bousculée par les mouvements de salariés en 2017, notamment par les changements de Chef. Les objectifs que nous avons fixés, la production en produit frais, bio, et transformés sur place, et que nous pensions maîtriser par le suivi des indicateurs n'ont pas été remplis en 2017. Nous avons été pendant plusieurs semaines sans que ces indicateurs nous soient transmis, ce qui n'a pas permis une supervision efficiente.

Le bureau de l'AUC a malgré tout poursuivi la réflexion sur l'intégration d'autres critères, en se focalisant sur la saisonnalité.

L'enquête auprès des usagers dans le second semestre aura marqué un recul de la satisfaction, la satisfaction globale vis-à-vis de la cantine a légèrement diminué passant de 7,6 en 2016 à 7,4 en 2017.

L'appréciation de la qualité des aliments et la variété ont été la source d'un accroissement de la baisse de la satisfaction.

Deux actions de restauration auront vu le jour lors de cet exercice, la mise en place d'une alternative végétarienne de façon bi-hebdomadaire et la production de pâtisseries "maison".

Sur l'alternative végétarienne, nous pouvons témoigner de notre surprise quant à l'attrait qu'elle a suscité auprès des usagers. Nous avons estimé le volume de production nécessaire à 60-80 portions par jour, et ce volume a dû être réajusté rapidement à 130-150 portions par jour.

Nous devons en tirer l'enseignement suivant : il n'y a pas que les végétariens qui souhaitent consommer moins de produits carnés. Cela doit enrichir notre réflexion sur le développement de l'offre dans le futur.

Par ailleurs, la qualité inégale de cette offre a été plusieurs fois relevée par les usagers. Une prise de conscience que cette offre ne doit pas être pensée "au rabais".

Sur la production de pâtisseries "Maison", il est à préciser que toute la pâtisserie servie par l'AUC est produite sur place, par le pâtissier. Cette évolution aura subi les mouvements de personnels puisque nous avons constaté un besoin accru de management. L'effet de cette offre ne semble pourtant pas avoir été perçu immédiatement par les usagers puisque la perception des desserts dans l'enquête de satisfaction note un recul de la satisfaction.

J'émets un regret sur le manque de considération par l'administration IGN sur l'organisation de la commission de restauration. Cette réunion n'a pas permis de donner d'éclairage au bureau AUC sur les attentes concrètes des usagers.

La démarche de Développement Durable

La démarche de Développement Durable a connu un démarrage intéressant notamment par la mise en place d'indicateurs spécifiques sur le sujet. Ces indicateurs ont, malheureusement connu le même sort que ceux précédemment cités. La gestion des biodéchets a été compliquée à mettre en place et à faire accepter par les équipes, et ce car le surcroît de travail engendré par ce processus n'avait pas été abordé par le chef-gérant de l'époque.

Nous constatons que bien des usagers ne disposent pas les éléments sur leur plateau avant de le déposer comme les affiches le préconisent. Cette disposition et ce tri sont mis en place pour faciliter le tri des bio-déchets et le travail des plongeurs.

La saisonnalité des produits, nouvel élément de contrainte dans la proposition de l'offre quotidienne n'a pas été suffisamment intégrée par l'équipe de production ni par le chef

gérant. Nous avons constaté une inégalité de considération de cette donnée dans l'offre et dans la constitution des menus. Les usagers ont depuis longtemps formulé des exigences quant à cet aspect, notamment en critiquant l'offre de tomates et concombres en hiver.

Les orientations stratégiques 2018

En ce qui concerne les orientations 2018, bien que cette assemblée générale soit l'occasion de tracer les contours de celles-ci, je tiens, au nom du Conseil d'Administration de l'AUC, à aborder les perspectives que nous percevons.

Le précédent exercice fut percutant, je ne reviendrai pas dessus, et l'AUC ne peut en aucun cas en revivre un équivalent cette année.

Il est donc impératif que l'AUC concentre ses efforts sur les points suivants en 2018 :

- La reconstitution de la trésorerie pour conserver une capacité d'investissements matériels,
- La remise en marche des indicateurs,
- Un fonctionnement du Conseil d'Administration plus collectif
- Une plus grande maîtrise des outils de gestion

Ces points doivent entrer dans le cadre d'une stabilisation de l'offre, de l'équipe et de l'organisation de travail.

Cet exercice sera l'occasion pour l'AUC d'ouvrir un chantier de discussion avec l'administration IGN concernant la prochaine convention quadriennale. Les perspectives de serrage budgétaire ne sont pas de bon augure pour nous et feront que le XXX

Je vais vous laisser la parole, chers usagers, pour débattre des orientations stratégiques pour notre association, mais je tiens à saluer et à remercier l'investissement de chacun des membres du Conseil d'Administration. J'invite d'ailleurs les usagers à s'investir dans cette belle aventure qu'est l'AUC et à transmettre une déclaration d'intérêt au CA pour occuper une fonction d'administrateur.

Je tiens à remercier Clémentine Mathey, notre secrétaire générale, sans qui l'AUC ne pourrait se permettre l'espérance d'un avenir pérenne.

Je remercie aussi les personnels salariés de l'AUC, les anciens comme les nouveaux, qui en 2017 ont fait preuve de courage et de détermination face aux multiples difficultés.

Je salue d'ailleurs l'arrivée du Chef Théo Apostolski, notre nouveau chef gérant, qui aura la tâche complexe de répondre aux défis qui seront les nôtres cette année.

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

Vive l'AUC-IGN.