



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

Création du S.I.V.U. par arrêté préfectoral du 4 avril 2000

Séance publique du 18 avril 2017

Membres en exercice : 8
Date de Publicité : 18 avril 2017

D/2017-004

Aujourd'hui, mardi 18 avril 2017 à 10 heures, s'est réuni à son siège, 40 avenue de la Gare, à Bordeaux, le comité syndical sous la présidence de :

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente du SIVU

Etaient présents :

A titre de titulaires :

Mesdames CUNY, MARCHAND, JAMET, POITREAU et LIRE et Messieurs BRASSEUR, du PARC et LAMAISON

A titre de suppléants :

Mesdames BOUILHET et BOISSEAU

Etaient excusés :

Mesdames LABORDE, DARTEYRE, JARTY-ROY, WALRYCK et RAUX et Monsieur PRADELS

SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE DE BORDEAUX-MERIGNAC

D-2017/004

Cap 35 000
Schéma Directeur pour la restructuration / extension du SIVU
Approbation - Engagement de l'opération

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre du Plan Stratégique du SIVU présenté avec le BP 2016, un projet majeur a été engagé : la réflexion sur les possibilités d'extension de capacités de l'établissement. Ce projet est dénommé « Cap 35 000 ». Le Comité Syndical a été régulièrement informé de l'état d'avancement de cette initiative pour laquelle une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage a été mise en œuvre. Un rapport d'étape a été présenté au dernier Comité Syndical qui a voté le BP 2017 (janvier). Les conclusions sur cette faisabilité sont maintenant rendues. Elles sont positives et figurent dans un dossier en annexe. En voici les principaux points pour décision, remis en perspective dans leur contexte.

1) Les motivations et la méthode

Conçu au début des années 2000 pour fabriquer et livrer 16 à 18 000 repas /jour, le SIVU a su, depuis, adapter son organisation et son offre de service pour mieux correspondre aux besoins des villes caractérisées par une forte croissance démographique. Il produit aujourd'hui 23 000 repas par jour et atteindra probablement le seuil des 25 000 convives quotidiens d'ici la fin de ce mandat municipal. L'espace de travail est maintenant contraint et l'organisation du plan de charge des équipes est en perpétuelle évolution pour s'y adapter.

Un tel équipement devant s'amortir sur au moins une trentaine d'années, dans un souci de bonne gestion, la question a été posée de ses possibilités d'évolution jusqu'à 2030 environ, afin de faire coïncider l'offre de service à la démographie des collectivités. En effet, avec une croissance constatée d'environ + 2,5 % à chaque rentrée scolaire ces dernières années, le seuil des 30 à 35 000 repas pourrait être atteint d'ici une douzaine d'années.

Un Comité de Pilotage (COFIL) pour mener cette réflexion, placé sous l'autorité conjointe de la Présidente et de la Vice-Présidente, a donc été installé en 2016, en lien avec le Comité de Direction et associant des représentants techniques des villes. Plusieurs postulats ont été posés, parmi lesquels:

- un seuil maximal de 35 000 repas /j, réaliste au regard des projets urbains ;
- la valorisation du site existant, le maintien du périmètre transféré et du modèle économique qui ont fait leurs preuves ;
- le maintien voire le développement de la qualité de l'offre et de l'empreinte territoriale ;
- une optimisation de l'organisation et des moyens inscrite dans le développement durable ;
- un environnement des finances publiques contraint ;
- une faisabilité et un engagement sous l'actuel mandat sans arrêter la production ;
- une méthode participative associant les équipes avec une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO).

Le COFIL s'est donc adjoint un Comité Technique représentant les équipes techniques et administratives ainsi qu'un conseil spécialisé, choisi au terme d'une consultation nationale : Delta Engineering (44). Sa mission a été de nous accompagner dans la formalisation d'une faisabilité.

2) Les principales conclusions en phase de faisabilité

Pour ce qui est de l'emprise foncière et de l'urbanisme : le terrain du SIVU permet d'envisager une extension supérieure à 1500 m². Dans un souci de rationalisation des flux logistiques, il sera demandé à la Métropole, mitoyenne (Centre de Propreté), de mettre à disposition voire de céder une bande de terrain d'environ 600 m². Les premiers échanges techniques ont conclu positivement à cette disponibilité foncière.

Le droit de l'urbanisme (PLU Communautaire), pour sa part, autorise cette opération de restructuration-extension, sous réserve, bien entendu, du respect des différentes prescriptions réglementaires liées à l'activité (gestion des rejets par exemple...). Les règles d'emprise au sol et de prospect sont peu contraignantes.

Pour ce qui est des aménagements extérieurs ou contigus : le parking du personnel pourra être reconfiguré avec une légère extension de capacité. Il est à noter que le droit de l'urbanisme n'impose pas de places supplémentaires à l'existant. Toutefois, un travail sur les modalités de déplacement des salariés de l'établissement pourra s'engager avec les partenaires sociaux.

Les quais seront plus nombreux et deux places dédiées aux véhicules du portage à domicile peuvent être créées.

Pour ce qui est des locaux existant (3058 m²): notre outil de travail est en bon état et bénéficie des effets positifs d'une maintenance efficace. Pour autant, certains espaces s'avèrent d'ores et déjà mal adaptés à leur usage actuel. De nécessaires reconfigurations devront s'envisager liées à:

- différents croisements de flux qui posent des contraintes sanitaires
- des espaces de circulation inadaptés (risques matériels et carences ergonomiques)
- des lieux de stockage sous température dirigée en capacité insuffisante
- des quais de réception mal adaptés (risque de rupture de la chaîne du froid)
- l'encombrement actuel de la zone de cuisson chaude
- des espaces administratifs et sociaux insuffisants (vestiaires...) voire sans lumière naturelle

La rationalisation de ces espaces, pour assurer une marche en avant cohérente et améliorer la gestion du stockage, constitue donc une étape indispensable.

Pour ce qui est des besoins d'extension : celle-ci, de l'ordre de 1800 m², peut s'appréhender principalement à l'est de la parcelle (côté des quais actuels et de la voie ferrée) en permettant :

- Au rez-de-chaussée:
 - une reconfiguration et une extension des chambres froides
 - un réaménagement de la zone de réception
 - l'extension des espaces d'allotissement et d'expédition
 - Le réaménagement de l'espace désinfection et déconditionnement
 - L'extension des capacités de la station de prétraitement

- A l'étage :
 - la création d'espaces administratifs et sociaux nouveaux répondant à la croissance d'effectifs et mieux adaptés aux besoins actuels (réunions; infirmerie ; partenaires sociaux...)
 - ces espaces pourront, en partie, exploiter la terrasse actuelle à l'étage

Pour ce qui est des principes constructifs et des exigences de développement durable :

Plusieurs cibles de Qualité Environnementale devront être proposées : une réduction de la consommation d'énergie ; un chantier Haute Qualité Environnementale ; une production frigorifique utilisant des fluides naturels plus modernes, moins énergivores ; une conception bio climatique valorisant l'ossature bois (étage).....

Pour ce qui est des équipements techniques : il sera procédé à une refonte totale de la distribution frigorifique. Si les process liés au génie climatique, la ventilation et l'électricité seront pour la plupart conservés, leur dimensionnement devra être conforme aux capacités étendues. Par ailleurs, la station de traitement des eaux usées, actuellement très efficace mais ayant atteint ses limites, devra elle aussi être complétée avec de nouveaux équipements (bassin...)

En conclusion, le bâtiment actuel, représentant 3058 m², sera presque intégralement reconfiguré et une extension d'environ 1800 m² sera proposée. Le nouveau bâtiment comprendra donc plus 4800 m² développés. Par contre, l'activité ne pouvant s'interrompre ou être reportée sur une autre entité locale, ces travaux devront s'effectuer en « site occupé » ; en plusieurs phases. A ce jour, 6 tranches d'opération sont projetées pour une durée totale de travaux estimée à 29 mois (hors phase d'études) pour un coût total d'opération estimé à 7,1 M€ HT

A cet égard, les scénarios de financement à étude actuellement portent sur :

- une part significative de fonds propres (+/- 30 %)
- le solde par emprunt.
- un impact inférieur à 5 % sur le prix de revient facturé aux villes ; impact éventuellement étalable.
- une non mobilisation, à ce stade, de subventions municipales sans s'interdire pour autant la recherche d'autres sources d'aides (Région ; Agence de l'Eau...).

Un scénario de financement devra être finalisé et adopté avec l'engagement des procédures de choix de l'équipe de maîtrise d'œuvre, à l'issue de la phase de « Programmation ».

3) Les travaux connexes

3.1 L'organisation qui évolue

Cette extension de 50 % des installations actuelles permettra, au final, de multiplier par deux la capacité de production du SIVU par rapport aux estimations d'origine (35 000 repas/j pour 16 à 18 000 initialement). Les efforts de productivité déjà enregistrés et l'optimisation matérielle engagée doivent donc être poursuivis et amplifiés.

Un travail a ainsi été engagé depuis l'an dernier, secteur par secteur, par les équipes et leurs responsables, avec l'aide d'une chargée de mission contractuelle en fin de formation d'ingénieur, afin de d'étudier techniquement les besoins liés à cette organisation : cadencements ; plages et amplitudes horaires ; plan de charge des matériels ; réorganisation du stockage ; remise à plat des tournées de livraison.... Ce travail participatif (ateliers thématiques) est en cours, mais il nous permettra, dans un premier temps, d'aborder plus sereinement le cap des 25 000 repas qui lui, devra s'effectuer dans les installations existantes.

Par ailleurs, cette évolution de notre organisation pourra se concrétiser dans un Accord de Progrès Social à co-construire avec les représentants du personnel. Une plateforme de travail en 4 axes a d'ores et déjà été posée avec ces derniers à l'occasion de réunions mensuelles. Cette plateforme porte sur :

- les modalités du dialogue social (les moyens mis à disposition ; la concertation interne...)
- l'organisation du travail (l'amplitude horaire ; les cycles ; les aménagements ...)
- le renforcement du parcours professionnel (les carrières, le régime indemnitaire....)
- la qualité de vie au travail (la santé ; la prévention des risques, les déplacements...)

L'objectif est que cette plateforme soit formalisée à la fin des études préalables à l'extension, de façon à ce que les différentes spécificités liées à l'organisation du travail soient réfléchies conjointement aux travaux à venir.

3.2 L'offre de service qui s'adapte

Comme indiqué lors de précédents Comités Syndicaux, le SIVU fait en permanence évoluer sa prestation. Cela passe notamment par :

- le développement des approvisionnements locaux régionaux (objectif de 40 % en fin de mandature)
- le développement des produits bio français (objectif de maintien au moins à 30%)

Et, suite aux études sur le gaspillage :

- le développement d'une offre alternative et d'un choix quotidien nouveau : les repas végétariens (dès l'automne 2017)
- le développement des potages pour les enfants (automne et hiver 2017)
- l'adaptation des grammages et le développement de nouvelles recettes « maison » (en cours - objectif : majorité de l'offre en fin de mandature)
- une meilleure participation des usagers et la construction d'un dispositif d'évaluation de l'offre de service plus transversal (du produit au service, en passant par sa transformation – objectif fin de mandature)

L'ensemble de ces évolutions se retrouvent dans le Plan Stratégique Pluriannuel dont il est rendu compte chaque semestre aux élus du Comité Syndical. La vingtaine d'actions poursuivies reprennent les thèmes ci-dessus ainsi que d'autres, plus techniques, concernant :

- soit des adaptations techniques internes (numérisation de la traçabilité ou futures barquettes en cellulose, par exemple) ;
- soit le renforcement de l'empreinte territoriale de l'établissement (partenariat pour une légumerie sur l'agglomération, par exemple) ;
- soit, enfin, le développement de la communication externe (participation à la semaine de fraîch'attitude...).

Tous ces travaux sont menés en prenant en compte les contraintes de capacités de notre établissement et ses perspectives d'évolution.

4) Les prochaines étapes

Pour poursuivre cette opération, il convient maintenant d'engager les différentes procédures liées aux travaux à venir, étant entendu que tout ce qui a trait à l'organisation et à l'offre de service est, bien sûr, mené conjointement. Il s'agit des phases suivantes :

- étude de Programmation,
- choix de la maîtrise d'œuvre,
- autorisations administratives et consultation des entreprises de travaux,
- chantier en plusieurs phases,
- réception et évaluation.

Pour nous accompagner dans ces différentes étapes, il est proposé de recourir à une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) dite de Conduite d'Opération. Le choix de cet opérateur est déterminant, quand bien même il a un coût (3 % environ du montant des travaux). Il doit nous permettre, d'une part, de mieux peser face aux entreprises et d'encadrer les travaux d'intervenants extérieurs ; d'autre part, de nous libérer de certaines tâches administratives et donc de nous permettre de nous concentrer sur l'évolution de l'outil de travail et, au final, de mieux gérer les inévitables aléas qu'une telle opération génèrera forcément.

Sur le plan calendaire et pour gérer au mieux les conséquences d'une demande déjà croissante, cette opération doit être engagée avant la fin de la mandature (printemps 2020). Aussi loin que cela puisse paraître, ce délai est déjà très contraint compte tenu des temps de procédure déjà identifiés (concours de maîtrise d'œuvre, par exemple). Il convient donc d'engager sans délais la consultation pour l'AMO afin que les études de programmation puissent démarrer en Septembre et que la procédure de choix de la maîtrise d'œuvre intervienne fin 2017 – début 2018.

LE COMITE SYNDICAL

Adopte la délibération suivante :

Article 1 :

Approuve le Schéma Directeur « CAP 35 000 » comprenant une restructuration – extension du SIVU pour un coût HT estimé à 7,1 ME (phase faisabilité), conformément au dossier ci-annexé.

Article 2 :

Autorise la Présidente à engager les prochaines procédures liées à cette opération, notamment la consultation pour le choix d'une AMO de Conduite d'Opération ainsi que les études préalables.

Article 3 :

Demande un compte rendu (au moins) à chaque réunion du Comité Syndical sur l'état d'avancement de ce projet étant entendu qu'à l'issue de la phase de programmation, l'instance délibérative devra se prononcer définitivement sur le projet, son coût et son financement.

Article 4 :

Autorise la Présidente à signer tout document afférent à cette affaire.

Voix pour : 8
Voix contre : 0
Abstentions : 0

Fait et délibéré à Bordeaux au siège social, le 18 avril 2017

La Présidente,



Emmanuelle CUNY