

# **S.I.V.U. BORDEAUX – MERIGNAC**

## **Procès-Verbal du Comité Syndical**

### **Séance du 15 novembre 2024**

1. Désignation du secrétaire de séance
2. Approbation du procès-verbal de la réunion du 13 juin 2024
3. Point d'actualité : tableau de bord d'activité
4. Délibérations

#### **RESSOURCES HUMAINES**

- Adhésion à la convention de protection sociale complémentaire du CDG33 D/2024-022
- Modification des participations employeur à la PSC D/2024-023
- RIFSEEP – Mise à jour D/2024-024
- Organigramme et tableau des effectifs D/2024-025

#### **FINANCES**

- Décision Modificative n°1 - 2024 D/2024-026
- Rapport d'Orientation Budgétaire 2025 D/2024-027

#### **MARCHES**

- Retrait d'un membre du groupement de commandes dédié à l'achat d'électricité D/2024-028
- Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires D/2024-029
- Choix des sociétés chargées des services d'assurances D/2024-030

#### **5. Communication**

Nouveau logo du SIVU  
Rapport Social Unique 2023  
Rapport de transition écologique et sociétale (R'IES) 2023

#### **6. Questions diverses**

##### **Étaient présents à titre de titulaires :**

Mesdames BOUVIER, DELUC, DEMANGE, EL KHADIR, JAMET et SCHMITT et Monsieur BELPERRON.

##### **Était présent à titre de suppléant :**

Monsieur FEYTOUT

##### **Était en visioconférence à titre de titulaire :**

Madame FAHMY

##### **Était en visioconférence à titre de suppléant :**

Madame JUSTOME

**Etaient excusés :**

Mesdames AMOUROUX, DELNESTE, KUHN et LE BOULANGER et Messieurs ARFEUILLE et GIRARD.

**Etaient présents à titre technique :**

Pour le SIVU en présentiel : Mesdames LACOMBE, Responsable du Pôle Finances – Marché – Budget, et MENAY, Assistante Ressources Humaines et Affaires Juridiques, Monsieur CUNY, Responsable Ressources Humaines Secrétariat Général, et TEISSEIRE, Responsable Qualité-Achats.

Pour le SIVU en visioconférence : Madame MAGNIEZ, Manager d'exploitation, Monsieur SOUHAMI, Responsable Ingénierie-Maintenance.

Pour les Villes en présentiel : Madame DUVAL, Cheffe du Service Qualité, Prévention des risques et sécurité incendie de la Ville de Bordeaux.

**Pour les Villes en visioconférence :**

Monsieur LABARBE, Chef de service Qualité restauration & entretien de la Ville de Mérignac.

La séance est ouverte à 10h43 par Madame JAMET, Présidente du SIVU.

Monsieur DAMANE, nouveau Directeur Général des Services du SIVU Bordeaux-Mérignac, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, se présente à l'ensemble des membres du Comité Syndical.

Un tour de table de présentation des élus est également réalisé.

**Madame JAMET :**

Je vous propose d'élire le secrétaire de séance.

Madame EL KHADIR est élue secrétaire de séance.

Nous pouvons passer à la validation du Procès-Verbal du 13 juin 2024. Monsieur GIRARD, secrétaire de séance, en a approuvé la rédaction. Avez-vous des observations ?

Le Procès-Verbal est approuvé à l'unanimité.

**Points d'actualité**

**Madame JAMET :**

En préambule, je souhaite rappeler que nous sommes dans la dernière ligne droite concernant le passage aux bacs inox. Nous devons rester raisonnables en termes de dépenses, toutefois, l'amélioration des conditions de travail des agents dans l'attente du nouveau bâtiment semble primordiale. En effet, le SIVU cumule énormément de difficultés qui peuvent avoir un fort impact sur les équipes. Celles rencontrées au sein du bâtiment actuel par exemple ne sont pas négligeables, nous devons prioriser les besoins.

De plus, concernant le projet de construction du nouveau bâtiment, l'option d'un terrain situé à dans le quartier Richaud-Domergue, dans le secteur de Bordeaux Lac, a été validée. Les équipes de Bordeaux Métropole réaliseront les études relatives au foncier lorsque les éléments auront été définis. En parallèle, une réunion sur le plan de charge de la société publique locale COPUBLIC dont le SIVU est administrateur se tiendra début décembre, afin de travailler sur l'amélioration du bâtiment actuel dans l'attente du déménagement.

Enfin, courant décembre, nous devons statuer sur le transfert des équipes sur un site unique ou sur la rénovation du bâtiment actuel qui continuerait d'être utilisé en sus du nouveau bâtiment.

#### Nouveau Logo

##### **Madame JAMET :**

Il s'agit d'un travail initié par la ville de Bordeaux, concernant l'identité visuelle du SIVU. Je tiens à remercier l'équipe du Service Communication de la ville de Bordeaux car cela nous a permis de réaliser des économies versus un prestataire externe. Le renouvellement de la flotte de véhicules devant avoir lieu en 2025, les nouveaux camions seront pourvus de ce logo.

#### Tableau de bord d'activité :

##### **Monsieur DAMANE :**

Cet été, un incident de rupture du froid a impacté tout le monde, mais le circuit a été purgé, les fuites réparées, et une maintenance préventive renforcée est en place pour sécuriser le système. La partie refroidissement rapide a également été purgée avec recherche de fuites, et une maintenance curative a été effectuée pour assurer l'étanchéité des cellules de refroidissement. Nous avons également opté pour la mise en place d'un Algeco dans l'hypothèse où nous devrions subir un nouvel incident majeur. En effet, nous souhaitons éviter la construction d'un local pour les années à venir, dans l'attente du déménagement dans le nouveau bâtiment.

##### **Madame FAHMY :**

Il semble nécessaire de prévoir de petits travaux de maintenance dans le budget à venir, ce que je n'ai pas vu dans la délibération concernant le Rapport d'Orientation Budgétaire.

##### **Madame LACOMBE :**

Les travaux concernant le froid ont été voté sur le Budget 2024, c'est pour cela que vous ne le voyez pas en 2025. Cela sera réétudié lors du Budget Supplémentaire 2025 comprenant la reprise de résultats 2024.

##### **Monsieur FEYTOUT :**

Quelles sont les explications concernant la hausse de la masse salariale du mois de septembre ?

##### **Monsieur CUNY :**

Les équipes ont été renforcées afin de faire face à la rentrée des classes y compris l'arrivée du Directeur.

##### **Monsieur BELPERRON :**

En termes de repas complémentaires, je souhaiterais préciser que même si le chiffre reste élevé, il est tout de même inférieur à celui de l'année dernière.

##### **Madame JAMET :**

Le pourcentage concernant l'analyse des mains du personnel est également élevé. Que s'est-il passé ?

##### **Monsieur TEISSEIRRE :**

Les agents concernés, secteur production et maintenance, ont tous été reçus. Il est important de préciser qu'il ne s'agit pas de personnes ne se lavant pas les mains, mais de bactéries retrouvées après le lavage des mains. Un courrier d'information leur est transmis, et les règles d'hygiène et la procédure à suivre leurs sont rappelées. Si nous percevons une récurrence des faits, cela peut aller jusqu'au disciplinaire.

**Madame BOUVIER :**

Ne s'agirait-il pas de nouveaux agents, qui ne seraient pas forcément formés ?

**Monsieur TEISSEIRRE :**

Non, il s'agit d'agents plus anciens, pour lesquels il est justement nécessaire de rappeler les règles de temps à autre.

**Madame JUSTOME :**

Je vous remercie pour ces contrôles car l'hygiène est très importante dans ce domaine.

**Madame JAMET :**

Si personne n'a de remarque supplémentaire, je propose de passer aux délibérations.

## DELIBERATIONS

### **D-2024/022 – Adhésion aux conventions de protection sociale complémentaire du Centre de Gestion de la Gironde**

#### **APPROBATION - MODIFICATION**

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Les collectivités territoriales et leurs établissements participent, dans les conditions définies à l'article L. 827-9 à 12 du code général de la fonction publique, au financement des garanties de protection sociale complémentaire destinées à couvrir certains risques auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ont redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public. Elle devient obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour les garanties prévoyance et du 1er janvier 2026 pour les garanties santé.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 827-7 du code général de la fonction publique, les centres de gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics, des conventions de participation permettant de couvrir leurs agents au titre de la protection sociale complémentaire.

Le Centre de Gestion de la Gironde a lancé une procédure de mise en concurrence mutualisée en vue de conclure une convention de participation pour le risque « Prévoyance » et une convention de participation pour le risque « santé », au profit des collectivités et établissement du département.

La mise en concurrence a été menée au niveau régional, coordonnée par le CDG33, avec l'appui d'un assistant à maîtrise d'ouvrage spécialisé. Les centres de gestion de Nouvelle-Aquitaine avaient en effet décidé de placer cette question au cœur du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation et d'en faire un des objectifs prioritaires de travail. Le processus de consultation commun entre CDG 33 et les autres CDG volontaires a permis de mutualiser la démarche de couverture des risques et de recherche tarifaire. Les tarifs proposés ont été négociés à l'échelle départementale et sont donc plus bas que ceux que pourraient obtenir à garanties égales les collectivités ou les agents seuls.

A l'issue de cette procédure, le CDG33 par délibération en date du 10 juillet 2024 a désigné :

- TERRITORIA MUTUELLE en vue de souscrire une convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès de cette mutuelle à compter du 1er janvier 2025 et pour une durée de six ans.
- ALTERNATIVE COURTAGE (MNFCT) en vue de souscrire une convention de participation pour le risque « Santé » auprès de cette mutuelle à compter du 1er janvier 2025 pour une durée de six ans ;

Les collectivités et établissements publics peuvent désormais adhérer à ces contrats collectifs d'assurance.

Cette adhésion se matérialise par une délibération de l'assemblée délibérante, après consultation du Comité Social Territorial. Le Comité Social Territorial se prononce également pour avis sur le montant de la participation appliqué par la collectivité et décidé par l'assemblée délibérante sur proposition de l'exécutif.

Chaque agent est libre de décider d'adhérer ou non, à titre individuel, au contrat.

S'engager en faveur de la protection sociale complémentaire est important, tant pour la collectivité que pour les agents. La participation à la protection sociale complémentaire est un outil d'attractivité et de fidélisation des agents territoriaux mais aussi un engagement collectif de santé publique.

Les enjeux pour la collectivité peuvent être ainsi présentés :

- Participer à l'attractivité de la collectivité et favoriser les recrutements
- Améliorer les conditions de travail et prendre en considération les risques professionnels.
- Réduire l'absentéisme afin de limiter les coûts directs (assurance statutaire, remplacements) et indirects (perte de qualité du service, surcharge de travail pour les agents en poste...)
- Fidéliser les agents

S'engager c'est proposer aux agents :

- Une prise en compte adaptée de leur santé
- Une amélioration de leur pouvoir d'achat
- Un élément de reconnaissance pouvant contribuer à renforcer l'engagement dans le travail et le sentiment d'appartenance à la collectivité

Il est donc proposé d'adhérer pour les deux risques aux conventions du Centre de Gestion de la Gironde.

### **LE COMITE SYNDICAL DECIDE**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-11,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu la délibération n° D/2024-014 du 13 juin 2024, par laquelle l'assemblée avait donné mandat au CDG33 afin de participer à cet appel public à concurrence

Vu la délibération du Centre de gestion n° DE-0032-2024 en date du 10 juillet 2024 portant choix des prestataires retenus pour la conclusion des conventions de participation pour les risques « santé » et « prévoyance »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 novembre 2024,

Vu la convention de participation santé signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et MNFCT (ALTERNATIVE COURTAGE) en date du 11 juillet 2024.

Vu la convention de participation prévoyance signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et TERRITORIA MUTUELLE en date du 17 juillet 2024.

**Article 1 :**

- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque SANTE susvisée conclue entre le Centre de Gestion et MNFCT (ALTERNATIVE COURTAGE qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans avec une possibilité de prorogation d'une durée maximale d'un an en cas de motifs d'intérêt général (article 19 du décret n° 2011-1474) et au contrat collectif à adhésion facultative afférent,
- D'adhérer à la convention de participation pour la couverture du risque PREVOYANCE susvisée conclue entre le Centre de Gestion et TERRITORIA MUTUELLE qui prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une durée de 6 ans avec une possibilité de prorogation d'une durée maximale d'un an en cas de motifs d'intérêt général (article 19 du décret n° 2011-1474) et au contrat collectif à adhésion facultative afférent,

**Article 2 :**

D'autoriser la Présidente à signer tout document afférent à ce dossier y compris les conventions tel qu'annexées.



**Monsieur CUNY :**

Il s'agit du renouvellement des contrats Mutuelle et Prévoyance, pour lesquels nous avons un marché avec le Centre de Gestion de la Gironde. En effet, les contrats actuels arrivent à terme au 31 décembre 2024. Les nouveaux marchés sont assez intéressants car ils sont négociés pour une population d'environ 7000 personnes.

Nous pouvons noter une hausse de prix concernant la Prévoyance, justifiée par l'augmentation du nombre de garanties obligatoires. La Mutuelle santé sera quant à elle proposée par la MNFCT, en passant par le cabinet Alternative Courtage.

Les agents ont été consultés en amont par les partenaires sociaux, afin de connaître leur volonté ou non d'adhérer aux différents dispositifs. Si le SIVU ne conclut pas ce marché avec le CDG 33, il faudrait alors se référer aux procédures concernant les marchés labellisés.

**Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

## DELIBERATIONS

### D-2024/023 – Modification des participations employeurs à la protection sociale complémentaire

#### APPROBATION - MODIFICATION

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Les collectivités territoriales et leurs établissements participent, dans les conditions définies à l'article L. 827-9 à 12 du code général de la fonction publique, au financement des garanties de protection sociale complémentaire (PSC) destinées à couvrir certains risques auxquelles souscrivent les agents qu'elles emploient.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 ont redéfini la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public. Elle devient obligatoire à compter du 1er janvier 2025 pour les garanties prévoyance et du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les garanties santé.

Les nouvelles conventions de PSC impliquent des changements de tarifs entraînant une modification des participations employeurs. Pour cela, il est proposé de couvrir l'intégralité des garanties de niveau 1 pour le risque santé en fonction de l'âge de l'agent et l'intégralité des garanties minimales obligatoires pour les catégories C puis une participation dégressive de 5€ par catégorie.

Cela se résumerait donc ainsi :

#### 1. Risque santé :

Condition contractuelle	Montant de participation
Agent jusqu'à 30 ans inclus	32€
Agent entre 31 et 40 ans inclus	39€
Agent entre 41 et 50 ans inclus	51€
Agent au-delà de 51 ans	63€

#### 2. Risque prévoyance :

Condition contractuelle	Montant de participation
Catégorie A	39€
Catégorie B	44€
Catégorie C	49€

Il est donc proposé d'approuver ces nouvelles participations employeurs dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### LE COMITE SYNDICAL DECIDE

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu les dispositions du Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L.827-7 et L.827-11,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu la délibération n° D/2024-014 du 13 juin 2024, par laquelle l'assemblée avait donné mandat au CDG33 afin de participer à cet appel public à concurrence

Vu la délibération du Centre de gestion n° DE-0032-2024 en date du 10 juillet 2024 portant choix des prestataires retenus pour la conclusion des conventions de participation pour les risques « santé » et « prévoyance »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 13 novembre 2024,

Vu la convention de participation santé signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et MNFCT (ALTERNATIVE COURTAGE) en date du 11 juillet 2024.

Vu la convention de participation prévoyance signée entre le Centre de Gestion de la Gironde et TERRITORIA MUTUELLE en date du 17 juillet 2024.

#### **Article 1 :**

D'accorder une participation financière aux fonctionnaires et agents de droit public et de droit privé en activité pour :

- Le risque santé c'est-à-dire les risques d'atteintes à l'intégrité physique de la personne et les risques liés à la maternité :

Pour ce risque, la participation financière de l'employeur sera accordée exclusivement au contrat référencé par le Centre de Gestion de la Gironde pour son caractère solidaire et responsable.

- Le risque prévoyance c'est-à-dire les risques d'incapacité de travail et, des risques d'invalidité et liés au décès,

Pour ce risque, la participation financière de l'employeur sera accordée exclusivement au contrat référencé par le Centre de Gestion de la Gironde pour son caractère solidaire et responsable

#### **Article 2 :**

De fixer le niveau de participation, dans la limite de la cotisation versée par l'agent, comme suit :

##### **1. Risque santé :**

Condition contractuelle	Montant de participation
Agent jusqu'à 30 ans inclus	32€
Agent entre 31 et 40 ans inclus	39€
Agent entre 41 et 50 ans inclus	51€
Agent au-delà de 51 ans	63€



## 2. Risque prévoyance :

Condition contractuelle	Montant de participation
Catégorie A	39€
Catégorie B	44€
Catégorie C	49€

### **Article 3 :**

D'autoriser la Présidente à affecter les crédits nécessaires.

### **Article 4 :**

D'autoriser la Présidente à signer tout document afférent à ce dossier.



### **Monsieur CUNY :**

Il s'agit de la mise en adéquation des participations avec le montant des cotisations. Cela permet la protection des agents car nous estimons qu'un agent qui se soigne est un agent qui travaille.

### **Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

## DELIBERATIONS

**D-2024/024 – Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

**DECISION - AUTORISATION**

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Constituant une des pierres angulaires du Projet d'Accord de Progrès Social, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le nouvel outil de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. En effet, le système actuel est particulièrement complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce nouveau dispositif a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Au SIVU, le RIFSEEP a été mis en place dès 2018 et a fait l'objet de mises à jour régulières afin d'intégrer les nouveaux cadres d'emplois ou de nouvelles dispositions liées aux marchés de protection sociale complémentaire. Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*), part obligatoire, qui repose sur les fonctions exercées et constitue l'indemnité principale.
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*), part facultative, qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La définition de la mise en œuvre du RIFSEEP fait partie intégrante de l'ensemble du travail réalisé dans le cadre de l'Accord de Progrès Social régulièrement mise à jour.

Le marché actuel de protection sociale complémentaire a mis en évidence certaines particularités de notre système de modulation du RIFSEEP en cas d'indemnisation de leur part qu'il convient de clarifier. D'autre part, plusieurs délibérations sur le RIFSEEP ont été prises au fil des ans qu'il convient de rassembler pour apporter de la lisibilité sur une seule et même délibération.

Je vous propose donc de valider ce récapitulatif du RIFSEEP au SIVU.

## LE COMITE SYNDICAL

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les différents arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps concernés par cette délibération ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 juin 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu les délibérations n°2018-006, n°2020-021, n°2023-019 portant sur la mise en place et la modification du RIFSEEP ;

<b>ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b>
---

Bénéficiaire du RIFSEEP tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;

Sont concernés, les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Administrateur
- Attachés
- Ingénieurs
- Diététicien territorial
- Cadre de santé
- Rédacteurs
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoints administratifs
- Adjoints techniques

**ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

**LE PRINCIPE**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

**LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES COTATIONS PAR CADRE D'EMPLOI**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions, dotés, pour certains, d'un ou plusieurs niveaux de cotation.

L'organigramme de ces fonctions et cotations, tels qu'il est défini pour la collectivité, est le suivant :

Fonction	Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe fonction	Cotation
Directeur général	Administrative	A	Administrateur ou	1	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	1	1
	Technique	A	Ingénieur	1	
Directeur technique Directeur administratif	Administrative	A	Attaché	2	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	1	2
	Technique	A	Ingénieur	2	
Responsable pôle	Administrative	A	Attaché	3	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	2	1
	Technique	A	Ingénieur	3	
	Médico-sociale	A	Diététicien	1	1
	Administrative	B	Rédacteur	1	
	Technique	B	Technicien	1	
Responsable service Adjoint service Adjoint pôle	Administrative	A	Attaché	4	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	2	2
	Technique	A	Ingénieur	4	
	Médico-sociale	A	Diététicien	1	2
	Administrative	B	Rédacteur	2	1
	Technique	B	Technicien	2	1
	Administratif	C	Adjoint administratif	1	1
Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	1	
Responsable secteur	Médico-sociale	A	Diététicien	2	
	Administrative	B	Rédacteur	2	2
	Technique	B	Technicien	2	2
	Administrative	C	Adjoint administratif	1	2
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	2
Chef d'équipe	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	3
Chef d'équipe	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	4
Technicité Opérateur régleur Opérateur d'hygiène	Administrative	B	Rédacteur	3	
	Technique	B	Technicien	3	
	Administrative	C	Adjoint administratif	2	1
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	2	1
Opérateur Gestionnaire	Administrative	C	Adjoint administratif	2	2
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	2	2
Opérateur régleur	Technique ou Administrative	C	Contractuels	2	1
Opérateur ou				2	2

## **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale qui procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions et à une cotation, selon la fiche de poste correspondant à sa fonction, conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois telle que présentée ci-dessus.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les critères pris en compte pour l'établissement des fonctions et de leurs cotations sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent, dans la limite du plafond individuel annuel, fixée par décret. L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 3 du décret susvisé, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent pourra faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Tous les quatre ans au vu de l'expérience acquise.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

## **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée chaque mois par parts égales.

### **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

#### **LE PRINCIPE**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions et cotations. A chaque cadre d'emploi et groupe de fonctions correspondent les montants maxima définis par les textes.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

#### **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel.

Ce coefficient d'attribution est déterminé annuellement, lors de l'entretien d'évaluation individuel, à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, en fonction des critères suivants.

- Maîtrise technique ;
- Respect des procédures et/ou des délais ;
- Respect des directives managériales ;
- Organisation du travail : définition ou mise en œuvre ou gestion ;
- Esprit d'équipe ou capacités managériales ;
- Ponctualité, assiduité
- Communication

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel pris chaque année à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels.

#### **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé une fois par an, à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, durant le courant du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

#### **ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES MONTANTS**

Le montant maximal du complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée du régime indemnitaire total. La somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État. Les montants par cadre d'emplois et fonctions pour l'IFSE et le CIA pour un agent à temps plein sont ainsi définis :



## **ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP**

Ne peuvent prétendre au versement du RIFSEEP, les agents placés en :

- congé longue maladie
- congé longue durée
- congé de grave maladie
- demi-traitement pour la partie IFSE
- congé non rémunéré (carence, disponibilité, absence non rémunérée, grève, etc.)

Le RIFSEEP d'un agent placé à temps partiel ou à temps partiel thérapeutique est proratisé en fonction de la quotité effective de travail.

La part IFSE d'un agent cumulant le placement en temps partiel ou temps partiel thérapeutique et en maladie :

- suit le sort du temps partiel ou temps partiel thérapeutique en cas de plein traitement (proratisation en fonction de la quotité effective de travail)
- est supprimé en cas de demi-traitement (agent ne pouvant y prétendre)

La part CIA étant liée à la réalisation de l'entretien professionnel annuel, les agents pour qui cet entretien n'aura pu être réalisé (agents absents plus de 6 mois dans l'année ou agents ayant moins de 6 mois de présence au 31 décembre) ne pourront en bénéficier.

La part CIA sera réduite ou supprimée pour tout agent ayant fait l'objet d'une sanction durant l'année considérée. La part CIA sera proratisée pour les agents placés en temps partiel et en fonction de l'ancienneté sur le poste.

## **ARTICLE 6 - CUMUL**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP peut se cumuler avec tous les éléments de rémunérations et primes définis par les textes, et notamment :

- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)
- Les primes d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- Les indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- La prise en charge de tout ou partie de l'abonnement aux transports en commun
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (*emplois fonctionnels de direction, ...*)
- La nouvelle bonification indiciaire pour les agents ayant droit
- L'indemnité de compensation de la hausse de la CSG
- Toute indemnité exceptionnelle (Covid, pouvoir d'achat...)
- 

## **ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

## **ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES**

La Présidente est autorisée à signer tout document relatif à cette affaire.



### **Monsieur CUNY :**

La modification de cette délibération est surtout en rapport à un besoin de clarification dans la collaboration avec les organismes de Protection Sociale Complémentaire. En effet, plusieurs délibérations concernant les modalités d'attribution du RIFSEEP existant, nous souhaitons regrouper toutes les situations sur un seul et même document.

### **Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

## **DELIBERATIONS**

### **D-2024/025 – Approbation de l'organigramme et du tableau des effectif SIVU Bordeaux-Mérignac**

*DECISION - AUTORISATION*

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

#### **1. Créations de poste et organigramme**

Dans le cadre de l'Accord de Progrès Social, l'organigramme peut être amené à évoluer de façon à répondre aux nouveaux besoins liés tant à l'adaptation du SIVU aux regards des textes, à des contraintes organisationnelles nouvelles, qu'à l'accroissement du nombre de convives. Les deux changements sont des constats des précédentes décisions du comité syndical soumises au précédent Comité Social Territorial (CST) :

- La scission du chef d'équipe allotissement/expédition en un chef d'équipe allotissement et un chef d'équipe expédition
- L'ouverture d'un poste d'opérateur de maintenance

Il n'est pas envisagé de modifier le nombre de postes sur le début de l'année 2025. Cependant, avec les modifications des process (arrivée des bacs inox pour le menu 1 au 1<sup>er</sup> septembre 2025) il est possible que dès la fin de l'année 2025 des postes supplémentaires soient créés, en fonction de l'organisation du travail et des besoins qui seront définis.

Par ailleurs, un travail visant à fiabiliser et optimiser l'amont de la chaîne de travail est en cours. Cela a consisté à recruter un acheteur dès le début de l'année 2024 et va désormais se concentrer sur les commandes. Pour cela, une réorganisation des postes et missions que nous connaissons aujourd'hui sera vraisemblablement nécessaire. Des hypothèses seront étudiées et éprouvées avant la proposition d'une organisation fiable lors d'un prochain CST.



## **2. Le tableau des effectifs**

Ce tableau, présenté annuellement, reprend les modifications intervenues au cours de l'année. Si 116 postes sont budgétés, 109 sont pourvus au 1<sup>er</sup> décembre. Cependant plusieurs stagiairisations et annonces vont continuer à pourvoir les postes.

## **3. Les modifications**

- Recrutement
- Départ (retraite, mutation, démission...)
- Avancement de grade
- Promotion sociale

L'ensemble de ces modifications et créations sont intégrées dans les prévisions budgétaires du chapitre 012, Charges de personnel et frais assimilés.

Je vous propose donc d'approuver l'organigramme et le tableau des effectifs tels que proposés en annexe étant entendu que ces propositions ont été soumises au Comité Technique.

## **LE COMITE SYNDICAL**

Vu l'article L 2121-29 du Code Général des Collectivités Territoriales ;  
Vu l'article 34 de la loi n° 84-83 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994, prévoyant que les emplois des collectivités sont créés par l'organe délibérant ;  
Vu l'avis unanimement favorable du comité technique du 13 novembre 2024 ;

**Adopte la délibération suivante :**

### **Article 1 :**

Approuve l'organigramme et les modifications de postes présentées dans le tableau des effectifs, conformément aux documents annexés à la présente.

### **Article 2 :**

Décide l'inscription budgétaire liée à ces modifications sur les articles budgétaires correspondant du chapitre 012.

### **Article 3 :**

Madame la Présidente est chargée de l'application de la présente délibération et est autorisée à signer tout document afférent à cette affaire.



### **Monsieur CUNY :**

Concernant l'organigramme, il s'agit de la prise en compte des modifications réalisées il y a quelques mois au sein de la logistique. Il y a eu une scission du poste de chef d'équipe allotissement/expédition pour créer un poste sur chaque atelier. Par ces actions, nous souhaitons valoriser la professionnalisation des métiers qui devient de plus en plus nécessaire. De plus, nous avons débuté un travail sur l'amont de la chaîne, notamment concernant l'approvisionnement et les commandes. Un nouvel organigramme vous sera probablement prochainement présenté.

Le tableau des effectifs comprend quant à lui une mise à jour relative aux avancements de grade et à la promotion interne.

**Monsieur BERPERRON :**

Serait-il possible d'avoir un organigramme nominatif ?

**Monsieur CUNY :**

Vous devez voter le document anonymisé, mais je vous transmettrai l'organigramme nominatif à l'issue de la réunion.

**Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 8

Contre : 0

Abstentions : 0

## DELIBERATIONS

### D-2024/026 – Budget de l'exercice 2024 Décision Modificative n°1

#### APPROBATION

Le rapport suivant est présenté au Comité Syndical :

La présente Décision Modificative a pour objet de réajuster les prévisions du Budget Primitif et du Budget Supplémentaire pour l'exercice 2024 en fonction de la réalité de l'exécution budgétaire et des données relevées en cours d'exercice.

Les amortissements des immobilisations doivent être réévalués au réel en recettes d'investissement et en dépenses de fonctionnement. En investissement, cela génère en retour des crédits en dépenses affectés au 2158 et en fonctionnement des recettes non prévues couvrant la dépense.

La participation d'une trentaine d'agents du SIVU à la marche des lumières, organisée dans le cadre de la lutte du CHU de Bordeaux contre le cancer, génère une dépense non prévue au BP, financée par des économies sur le chapitre 012.

<b>En Dépenses de fonctionnement :</b>	<b>346 552,00 €</b>
Compte 60623 :	+ 300 000,00 €
Compte 6188 :	+2 000,00 €
Compte 64111 :	-2 000,00 €
Compte 6811 :	+46 552,00 €
<b>En Recettes de fonctionnement :</b>	<b>346 552,00 €</b>
Compte 6096 :	+890,00 €
Compte 619 :	+1 399,00 €
Compte 6419 :	+15 137,00 €
Compte 7018 :	+300 000,00 €
Compte 77888 :	+29 126,00 €
<b>En Dépenses d'investissement :</b>	<b>46 552,00 €</b>
Compte 2158 :	+46 552,00 €
<b>En Recettes d'investissement :</b>	<b>46 552,00 €</b>
Compte 28031 :	+32 097,00 €

Compte 2805 :	+3 929,00 €
Compte 281318 :	+195,00 €
Compte 281351 :	+36 894,00 €
Compte 281838 :	+16 328,00 €
Compte 281848 :	-18,00 €
Compte 28188 :	-42 87300 €

Le document joint à la présente délibération reprend sous la forme réglementaire imposée par la norme comptable M57 les opérations nouvelles de l'exercice 2024.

## LE COMITE SYNDICAL

Vu les délibérations D-2024/001, D-2024/020,  
Vu les articles L1111-1, L1611-2 et L1612-11 du CGCT,

Adopte la délibération suivante :

### **Article 1 :**

Adopte la Décision Modificative n°1 de l'exercice 2024, s'équilibrant en recettes et en dépenses et s'élevant pour la section de fonctionnement à **+346 552,00 €** et pour la section d'investissement à **+46 552,00 €**.

### **Article 2 :**

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



### **Madame LACOMNBE :**

Cela se réfère aux amortissements que l'on calcul par hypothèse. Il s'agit d'une régularisation sur manque que l'on peut trouver en partie dans les recettes supplémentaires et également d'entériner un mouvement entre 2 chapitres (RH et dépenses de fonctionnement afin que le SIVU puisse participer à la Courses des Lumières).

### **Madame JUSTOME :**

Je souhaite féliciter les équipes du SIVU pour leur participation à la course des lumières. J'y serai également via le CHU et je rappelle que cette cause est importante.

### **Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 8  
Contre : 0  
Abstentions : 0

## DELIBERATIONS

### D-2024/027 – Rapport d'Orientation Budgétaire (ROB) du Budget Primitif 2025 SIVU Bordeaux-Mérignac pour la restauration collective

#### Avis

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

#### I. Un cadre général :

La loi du 6 février 1992, dans ses articles 11 et 12, a étendu aux communes de 3 500 habitants et plus, ainsi qu'aux régions, l'obligation d'organiser un débat sur les orientations générales du budget. L'article L. 2312-1 du CGCT, modifié par la Loi NOTRe, reprend cette disposition. Ce principe s'applique aux EPCI comprenant au moins une commune de 3 500 habitants (article L. 5211-36 du CGCT), ce qui est le cas du SIVU Bordeaux-Mérignac. Ce débat doit avoir lieu dans les deux mois précédant l'examen du budget par l'Assemblée.

Le DOB vise à éclairer le vote des élus et à permettre à l'exécutif de tenir compte des discussions afin d'élaborer des propositions qui figureront dans le budget primitif.

Le DOB doit faire l'objet d'un rapport (le ROB) conformément aux articles L.2312-1, L.3312-1 et L.5211-36 du CGCT.

Il est envisagé de voter le Budget Primitif 2025 le XX décembre 2024.

#### II. Un contexte toujours tendu :

Le budget du S.I.V.U. de BORDEAUX – MERIGNAC dépend de la vente de repas aux villes de Bordeaux et Mérignac, ainsi qu'à différents centres de loisirs et associations. Pour mémoire, ce budget fonctionne en « coût complet », c'est-à-dire que l'intégralité des dépenses (constitutives du prix de revient) inhérentes à la fabrication des repas, au fonctionnement de l'établissement et à l'entretien voire au renouvellement de l'outil de travail est couverte par le coût de prestation facturé aux villes.

Les contraintes qui pèsent sur l'exercice des budgets locaux ont amené les villes à demander au SIVU de stabiliser ses prix de vente de repas pendant 8 années (de 2014 à 2021), bien que l'inflation dépassait les 6 % sur la période avec des **subventions exceptionnelles** des deux villes sur deux années (1 238 000,00 € pour 2020 et 497 096,37 € pour 2021) pour tenir compte du contexte particulier en temps de COVID.

Pour 2023, le BP a été voté d'une part, en affectant une augmentation des prix de vente des repas aux villes correspondant au coût réel des repas au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en tenant compte des différentes hausses de prix: de l'alimentation, de l'énergie, des dépenses de personnel liées à l'augmentation du SMIC et du point d'indice, des fournitures impactées par les coûts de l'énergie, des frais de personnel et du transport et d'autre part en rééquilibrant les coûts alimentaires des différents types de convives, ce qui a donné lieu à une réaffectation des prix de vente.

Depuis le début de l'année 2023, les prix des denrées alimentaires sur les marchés ont augmenté de 9,25 %, soit une hausse de 610 217,36 € HT. Avec l'intégration des nouveaux marchés, l'augmentation totale des denrées alimentaires sur cet exercice s'élève à 12 %, représentant une hausse globale de 791 633,30 €.

En 2024, les prix des denrées sur les marchés **ont enregistré une baisse de 1,1 %**. Toutefois, cette diminution doit être nuancée, car certains marchés, auparavant conventionnels, sont

désormais passés en bio, rendant difficile la comparaison en raison de la différence des produits (ex : les fromages).

Par ailleurs, le coût de l'énergie continue à peser sur les budgets et à impacter l'ensemble des achats (transport, production, fabrication, etc.). En 2024, les prix ont connu une baisse, et cette tendance devrait se poursuivre en 2025, mais ils restent néanmoins au-dessus des niveaux d'avant la guerre en Ukraine.

Enfin, les prix de vente des repas sur **l'exercice 2024** n'ont **pas augmenté** et c'est une partie de l'excédent 2023 qui a servi à faire la différence entre le prix de vente et le coût du repas au budget en augmentation par rapport à 2023.

Le prix de vente 2025 tient donc compte de **l'augmentation des coûts des budgets 2024 et 2025**.

Selon les prévisions la Banque de France, l'activité est attendue en légère hausse dans l'industrie et les services, et évoluerait peu dans le bâtiment. Les carnets de commandes restent jugés dégradés dans presque tous les secteurs de l'industrie.

La modération des prix de vente se poursuit. La proportion des entreprises ayant augmenté leurs prix au 3<sup>ème</sup> trimestre se situe un peu au-dessus de ses niveaux des mois d'août d'avant crise Covid dans l'industrie et le bâtiment, mais reste encore légèrement au-dessus dans les services.

Dans l'industrie, les prix des matières premières sont à nouveau en légère augmentation. Les hausses de prix affectent principalement le bois-papier-imprimerie (8 %). Les baisses de prix de produits finis concernent essentiellement les machines et équipements, la métallurgie (6 %) et l'agroalimentaire (7 %).

Les prix de certains produits alimentaires pourraient être impacté par le prix du beurre (le cours du beurre a atteint un niveau historique à 8 180 € la tonne le 26/09/2024, soit presque le double des prix pratiqués il y a un an : +92%).

Cette augmentation est expliquée par les experts. Elle serait due à la **fièvre catarrhale ovine**, ou FCO. Elle se propage très rapidement dans les élevages. En France, on décompte, fin septembre 2024, pas moins de 2 800 foyers. D'après le ministère de l'Agriculture, le nombre a quadruplé en deux petites semaines seulement. L'impact sur la récolte de lait est direct. À l'instar d'autres états européens, la collecte pourrait chuter, comme l'affirme l'IDELE, l'institut de l'élevage.

La FCO se propage alors que la production de beurre était déjà en léger recul sur l'année 2024. Et pour cause, certains éleveurs avaient opté pour la production de crème, une activité plus rentable. Une offre moindre donc, alors que la demande de beurre est toujours très importante. **L'augmentation du prix** est donc irrémédiable.

Toutefois, ces hausses ne devraient pas impacter les **consommateurs**. Si la matière première voit son tarif exploser, ce n'est pas pour autant que la plaquette de beurre doublera son prix en rayon. En effet, les experts indiquent qu'une augmentation est à prévoir mais dans des proportions bien moins importantes que ce qui est observé sur les marchés. Le secteur de l'agroalimentaire devrait **importer** une partie du beurre utilisé afin que les prix ne s'envolent pas.

Dans certaines zones, la tonne de beurre est vendue à un tarif très inférieur à celui pratiqué en France. En Nouvelle-Zélande, par exemple, le prix de la tonne de beurre atteint 5 850 euros environ, soit 2 300 euros de moins que dans l'Hexagone.

Mais pour les produits locaux, directement impactés, le coût du beurre augmentera le prix final (mais à la marge, le beurre n'étant pas le produit utilisé majoritairement dans les recettes et cela jouera sur très peu de produits pour le SIVU).

Dans les services, la dynamique des prix ne s'est pas encore complètement normalisée. L'inflation des prix dans les services concerne principalement l'hébergement (et dans une

moindre mesure la restauration), le nettoyage, les activités de loisirs et services à la personne, et les activités d'ingénierie.

Les difficultés de recrutement remontent, notamment dans les services marchands, principalement la restauration, la programmation, le conseil de gestion et le nettoyage.

### III. Une hausse des effectifs scolaires et centres de loisirs et une baisse mathématique des effectifs totaux liée à l'arrêt du PAD :

Depuis l'exercice 2018, on constatait une progression des effectifs très ralentie pour l'ensemble des convives, accrue en 2020 et 2021 en raison du contexte généré par la COVID. Si la COVID a continué à peser sur les effectifs en début 2022, il a été constaté un sursaut à la rentrée de septembre qui a fait espérer une augmentation des effectifs pour 2023. Mais à la rentrée de septembre 2023, les effectifs scolaires étaient en très faible en augmentation, voire en stagnation par rapport aux prévisions du BP 2023.

De plus, la mise en place au 1<sup>er</sup> octobre 2023 de la **majoration des prix des repas complémentaires** de 32% (commandés hors délais et pouvant nécessiter reproduction et relivraison) avec la consommation de repas individuels de secours et l'arrêt des repas pique-nique à partir des vacances de la Toussaint au profit de produits en vrac, ont mécaniquement diminuer le nombre de repas vendus.

Enfin, **l'arrêt de la production de repas de portage à domicile au 31/08/2024**, a diminué d'un tiers le nombre de repas portage à domicile vendus en 2024. En année pleine sur 2025, l'arrêt du PAD correspond à -311 049 repas et de 2024 à 2025, - 210 614 repas.

Si on compare les prévisions des exercices 2024 et 2025, en retirant le PAD, l'augmentation du nombre de repas est de **+3,59 %**.

### IV. Une dette éteinte :

2024 était la **dernière année** de remboursement de la dette contractée pour la construction de l'établissement. Le SIVU peut donc recontacter de la dette pour ses investissements à venir.

### V. Des dépenses de personnel :

Pour 2024, la masse salariale a subi une augmentation de 5,59%, notamment au regard de l'application en année pleine des augmentations du SMIC et du point d'indice de 2023, mais aussi des augmentations sur 2024.

Pour 2025, hors création de poste et augmentation du taux de CNRACL, la masse salariale augmente de **2,10 %** et de **4,12 %** avec l'augmentation du taux de CNRACL.

Les différentes études prévoyaient 17 postes supplémentaires pour la mise en production des bacs inox pour le menu 1, pour le 01/09/2025.

L'arrêt du PAD libérant 7 postes, il est demandé la création de 10 postes de catégorie C au 01/09/2025 pour la mise en fonctionnement des bacs inox.

Il est demandé également 1 poste en catégorie A au 01/09/2024 en charge du Développement Durable/ Suivi des projets/ Coordination avec les villes/ Recherche de financement.

Catégorie d'emplois	Nature	Postes autorisés au 01/12/2023	1er janvier 2025				
			Fermeture	Ouverture	Postes pourvus	Postes vacants en attente nomination	Postes prévus
<b>CATEGORIE A</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>		<b>10</b>
<i>Attaché territorial</i>		3	1	1	3		3
Directeur Général des Services EPCI 40 000 à 80 000 habitants	emploi fonctionnel	1			1		1
Administrateur hors classe	emploi permanent			1	1		1
Attaché Principal	emploi permanent	1			1		1
Attaché	emploi permanent	1	1				
<i>Ingénieur territorial</i>		3		2	5		5
Ingénieur principal	emploi permanent	1			1		1
Ingénieur	emploi permanent	2		2	4		4
<i>Ditéticien territorial</i>		1			1		1
Ditéticien de classe normale	emploi permanent	1			1		1
<i>Cadre de santé paramédical</i>		1			1		1
Cadre de santé	emploi permanent	1			1		1
<b>CATEGORIE B</b>		<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>
<i>Rédacteur territorial</i>		5	1	1	5		5
Rédacteur principal 1ère classe	emploi permanent	1			1		1
Rédacteur principal 2ème classe	emploi permanent	2		1	3		3
Rédacteur	emploi permanent	2	1		1		1
<i>Technicien territorial</i>		10	1		9	1	10
Technicien principal 1ère classe	emploi permanent	2	1		1	1	2
Technicien principal 2ème classe	emploi permanent	2			2		2
Technicien	emploi permanent	6			6		6
<b>CATEGORIE C</b>		<b>92</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>85</b>	<b>6</b>	<b>91</b>
<i>Adjoint administratif territorial</i>		5			5		5
Adjoint administratif principal 1ère classe	emploi permanent	3			3		3
Adjoint administratif principal 2ème classe	emploi permanent	1			1		1
Adjoint administratif	emploi permanent	1			1		1
<i>Agent de maîtrise territorial</i>		10		2	12		12
Agent de maîtrise principal	emploi permanent	7			7		7
Agent de maîtrise	emploi permanent	3		2	5		5
<i>Adjoint technique territorial</i>		77	12	3	68	6	74
Adjoint technique principal de 1ère classe	emploi permanent	20	1	1	20		20
Adjoint technique principal de 2ème classe	emploi permanent	20	3		17		17
Adjoint technique	emploi permanent	37	8	2	31	6	37
<b>EFFECTIF TOTAL</b>		<b>115</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>109</b>	<b>7</b>	<b>116</b>

Les différentes variations viennent de :

1. Les négociations sur la révision de l'Accord de Progrès Social (APS).

En effet, le projet de révision de l'APS vise à asseoir l'attractivité du SIVU sur le bassin métropolitain dans un contexte de recrutement difficile et pourtant nécessaire pour mener à bien les transitions vers le réutilisable et le « cuisiné SIVU ».

Cela signifie que l'APS doit être une réponse à ce que les agents en attendent aussi bien sur le plan social, financier que réglementaire pour finir par ouvrir la voie à de futurs recrutements.

Cependant, ces négociations doivent absolument préserver un cadre économiquement viable pour la collectivité tout en restant dans le périmètre défini par les villes de Bordeaux, de Mérignac et de la Métropole.

Ainsi, le budget primitif 2025 intègre en année pleine les mesures votées par le comité syndical du 13 juin 2024 comme, par exemple, le don en monnaie locale d'un bon pour la fin d'année des agents ou la fin de la prise en compte des véhicules à moteur électrique ou hybride pour le plan de mobilité en faveur des moyens durables à assistance électrique.

De même, la modification de l'organisation du travail qui semble s'orienter vers un bouleversement important, entraînera des discussions autour des rémunérations du personnel dont un scénario a été intégré lors de l'élaboration du BP2025.

2. L'adhésion aux conventions de protection sociale complémentaire du Centre de Gestion de la Gironde renouvelées qui induisent un changement de cotisations pour les agents.

La volonté du SIVU est celle de protéger ses agents pour qu'ils puissent recevoir des soins adaptés en toutes circonstances car cela influe sur leur implication et le présentéisme.

Cela signifie donc que les participations employeurs augmentent en conséquence. Cette projection sur les nouveaux marchés est intégrée au BP2025.

3. Le passage au 100% inox et la fin de la cuisson sous vide qui induisent de grosses variabilités d'organisation du travail en fonction des différents menus et des effectifs de convives.

Il est donc envisagé de créer des postes concomitamment à une réorganisation du travail, soit en septembre 2025, lors de la mise en place effective des projets soutenus par le comité syndical. A titre informatif, une ouverture de poste représente, par catégorie statutaire, en comprenant les dépenses supplémentaires (dotation de vêtements, CNAS, médecine préventive...), en brut chargé et en année pleine :

- 40 300€ pour une catégorie C
- 51 800€ pour une catégorie B
- 74 300€ pour une catégorie A

Une dépense spécifique à ces ouvertures de postes a donc été intégrée et passe ainsi, pour les dépenses de personnel, de BP à BP, à une augmentation de **6,80 %**.

4. L'augmentation du taux employeur de CNRACL de 4 points.

## **VI. Des dépenses alimentaires conjoncturellement contenues :**

Depuis plusieurs années, du fait de la stabilisation du prix de vente des repas aux villes et donc d'une élaboration chiffrée du budget, les coûts alimentaires prévisionnels ne correspondaient plus à la réalité des menus et donc du contenu des assiettes : le coût des menus enfants était contraint au profit des repas seniors et municipaux. Un audit de KPMG de 2009 soulignait déjà cet état de fait. Nous avons donc décidé de recalculer le coût alimentaire des menus au regard de la réalité des besoins et des menus pour chaque convive et de le traduire dans le prix de vente au BP 2023.

Le budget alimentaire de 2023 a été maîtrisé grâce à des menus simplifiés, plus de plats végétariens et une augmentation des repas faits maison, et il est resté stable en 2024.

Pour 2025, il est proposé de ne pas accroître le coût alimentaire pour 2 raisons : les prix des derniers marchés lancés sont en moyenne à la baisse et l'augmentation des coûts fixes, du fait de la diminution mathématique des repas et des nouvelles dépenses liées à la mise en utilisation des bacs inox.



## VII. Un coût moyen de repas face à des coûts fixes en augmentation tant mathématique que structurelle :

Compte tenu des éléments de contexte précités, notre équilibre économique prévisionnel met en évidence un coût moyen du repas pour 2025 proposé comme suit :

COUT MOYEN DU REPAS		BP 2023	Prix/repas	BP 2024	Prix/repas	BP 2025	Prix/repas	% AUG PAR REPAS	% AUG. de BP à BP
			3 746 412		3 657 996		3 682 408		-2,07%
<b>Nombre de repas</b>									
<b>FRAIS VARIABLES</b>	Alimentation brut	10 849 672,31	2,896	10 427 600,71	2,851	9 706 896,21	2,710	-4,95%	-6,91%
	Matériel hôtelier (barquettes et films...)	623 156,79	0,166	707 181,20	0,193	657 419,72	0,184	-5,08%	-7,04%
	<b>Total frais variables</b>	<b>11 472 829,10</b>	<b>3,062</b>	<b>11 134 781,91</b>	<b>3,044</b>	<b>10 364 315,92</b>	<b>2,893</b>	<b>-4,96%</b>	<b>-6,92%</b>
<b>FRAIS FIXES</b>	<b>FLUIDES</b>	<b>1 060 010,00</b>	<b>0,283</b>	<b>645 000,00</b>	<b>0,149</b>	<b>410 000,00</b>	<b>0,114</b>	<b>-23,18%</b>	<b>-24,77%</b>
	Glace alimentaire	76 800,00	0,020	60 000,00	0,016	70 000,00	0,020	19,13%	16,67%
	<b>Total Fluides</b>	<b>1 136 810,00</b>	<b>0,303</b>	<b>605 000,00</b>	<b>0,165</b>	<b>480 000,00</b>	<b>0,134</b>	<b>-18,99%</b>	<b>-20,66%</b>
	<b>AUTRES COUTS DIRECTS D'EXPLOITATION</b>	<b>170 000,00</b>	<b>0,045</b>	<b>179 900,00</b>	<b>0,049</b>	<b>216 072,00</b>	<b>0,060</b>	<b>22,64%</b>	<b>20,11%</b>
	Fournitures d'entretien et vêtements travail	78 000,00	0,021	80 000,00	0,022	63 000,00	0,017	-21,25%	-21,25%
	Blanchisserie					687 970,00	0,189		
	Laverie externalisée contenant réemployables	42 500,00	0,012	47 000,00	0,013	59 910,00	0,016	27,45%	27,45%
	Ramassage ordures	183 113,00	0,050	150 000,00	0,041	211 000,00	0,058	40,67%	40,67%
	Analyses et traçabilité								
	<b>Total autres coûts directs d'exploitation</b>	<b>473 613,00</b>	<b>0,126</b>	<b>456 906,00</b>	<b>0,125</b>	<b>1 237 952,00</b>	<b>0,346</b>	<b>176,66%</b>	<b>170,94%</b>
<b>FRAIS GENERAUX DE GESTION</b>	<b>7 900,00</b>	<b>0,002</b>	<b>12 633,00</b>	<b>0,003</b>	<b>14 722,00</b>	<b>0,004</b>	<b>18,99%</b>	<b>16,54%</b>	
Fournitures administratives, petit matériel et pharmacie	73 401,00	0,020	30 950,00	0,008	12 000,00	0,003	-61,23%	-61,23%	
Location matériel	21 544,00	0,006	16 200,00	0,004	30 000,00	0,008	85,19%	85,19%	
Communication et publications	261 607,00	0,072	349 029,00	0,096	192 329,00	0,053	-44,90%	-44,90%	
Assurances, honoraires, études, amendes	4 000,00	0,001	4 000,00	0,001	2 000,00	0,001	-50,00%	-50,00%	
Affranchissement	15 000,00	0,004	17 700,00	0,005	19 500,00	0,005	10,17%	10,17%	
Frais de télécommunication	55 300,00	0,015	50 500,00	0,014	62 693,00	0,017	24,14%	24,14%	
Formation, déplacements et réceptions	33 800,00	0,009	36 860,00	0,010	30 596,00	0,008	-17,02%	-17,02%	
Frais de nettoyage des locaux									
<b>Total frais généraux de gestion</b>	<b>472 652,00</b>	<b>0,126</b>	<b>617 872,00</b>	<b>0,142</b>	<b>363 830,00</b>	<b>0,102</b>	<b>-28,26%</b>	<b>-29,75%</b>	
<b>MAINTENANCE ENTRETIEN</b>	<b>238 560,00</b>	<b>0,064</b>	<b>270 000,00</b>	<b>0,074</b>	<b>270 000,00</b>	<b>0,075</b>	<b>2,11%</b>	<b>0,00%</b>	
Petit équipement, pièces de rechange et petit outillage	487 300,00	0,130	501 569,00	0,137	586 998,00	0,164	19,50%	17,03%	
Maintenance, entretien, location-entretien, surveillance: bâtiment et matériel dont informatique	5 000,00	0,001	17 320,00	0,005	17 320,00	0,005	2,11%	0,00%	
Entretien terrain									
<b>Total entretien</b>	<b>730 860,00</b>	<b>0,195</b>	<b>788 889,00</b>	<b>0,216</b>	<b>874 318,00</b>	<b>0,244</b>	<b>13,17%</b>	<b>10,83%</b>	
<b>VEHICULES LIVRAISON</b>	<b>148 599,00</b>	<b>0,040</b>	<b>179 800,00</b>	<b>0,049</b>	<b>466 732,00</b>	<b>0,130</b>	<b>165,06%</b>	<b>159,58%</b>	
Location et entretien véhicules	41 000,00	0,011	41 000,00	0,011	32 000,00	0,009	-20,30%	-21,95%	
Carburant					3 370,00	0,001			
Consommation électrique									
<b>Total véhicules</b>	<b>189 599,00</b>	<b>0,051</b>	<b>220 800,00</b>	<b>0,060</b>	<b>502 102,00</b>	<b>0,140</b>	<b>132,20%</b>	<b>127,40%</b>	
<b>PERSONNEL</b>	<b>5 628 015,13</b>	<b>1,502</b>	<b>5 942 849,00</b>	<b>1,625</b>	<b>6 346 748,00</b>	<b>1,772</b>	<b>9,05%</b>	<b>6,80%</b>	
Dépenses de Personnel	120 000,00	0,032	120 000,00	0,033	130 000,00	0,036	10,62%	8,33%	
Alimentation du Personnel	-3 000,00		-5 000,00		-5 000,00				
Recettes Remboursements									
<b>Total Personnel</b>	<b>5 745 015,13</b>	<b>1,533</b>	<b>6 057 849,00</b>	<b>1,656</b>	<b>6 471 748,00</b>	<b>1,807</b>	<b>9,09%</b>	<b>6,83%</b>	
<b>DEPENSES LIEES A L'INVESTISSEMENT</b>	<b>54 000,98</b>	<b>0,014</b>	<b>23 313,67</b>	<b>0,006</b>	<b>0,00</b>	<b>0,000</b>	<b>-100,00%</b>	<b>-100,00%</b>	
Intérêts des emprunts	1 143 900,00	0,305	1 143 900,00	0,313	802 913,67	0,224	-28,33%	-29,81%	
Dotation aux amortissements	-4 126,05		-4 126,05		-28 868,45				
Recettes Amortissement de la subvention									
<b>Total dépenses liées à l'investissement</b>	<b>1 193 774,91</b>	<b>0,319</b>	<b>1 163 087,62</b>	<b>0,318</b>	<b>774 045,22</b>	<b>0,216</b>	<b>-32,04%</b>	<b>-33,45%</b>	
<b>Total frais fixes</b>	<b>9 942 224,04</b>	<b>2,654</b>	<b>9 810 403,62</b>	<b>2,682</b>	<b>10 703 995,22</b>	<b>2,988</b>	<b>11,41%</b>	<b>9,11%</b>	
<b>TOTAL COUT MOYEN DU REPAS</b>	<b>21 415 053,14</b>	<b>5,716</b>	<b>20 945 185,53</b>	<b>5,726</b>	<b>21 068 311,14</b>	<b>5,881</b>	<b>2,71%</b>	<b>0,59%</b>	

## VIII. Rappel : Une adaptation de l'offre et de l'outil existant :

La nécessité de respecter tant les lois EGALIM & AGECE, que les objectifs politiques et la prise en compte les évolutions démographiques ont réorienté le projet bâtementaire.

Le nouveau projet s'appuie sur des **objectifs** affichés **quantitatifs** et **qualitatifs** :

- Amélioration de la qualité et du goût dans l'assiette des convives ;
- Développer le « cuisiné au SIVU » : objectif 80% ;
- Renforcer les filières locales ;

- Accroître la part de BIO dans les productions : objectif 60% ;
- Mener une dynamique de végétalisation de l'offre alimentaire ;
- Décliner la dynamique éco-responsable dans le cadre bâtementaire (HQE ; label bâtiment frugal ; énergies renouvelables ; boucles de réemploi...).

Des parcelles voisines secteur Lac sont en phase de décision pour la construction d'un nouvel outil de production.

Les options envisagées dans le cadre du futur fonctionnement sont :

- Une laverie internalisée ;
- Le portage à domicile réinternalisé pour Bordeaux, en étude pour Mérignac (avec développement de l'offre médicalisée ou non) ;
- L'intégration de la production 100% bio petite enfance pour Bordeaux ;
- Une légumerie primaire
- Une légumerie externalisée avec le projet de Bordeaux-Métropole.

A partir du 1 septembre 2024, le portage à domicile a été externalisé. L'objectif est de permettre au SIVU de déployer les bacs inox en 2025 :

- Gain d'espaces en allotissement ;
- 1 chaîne de conditionnement aujourd'hui dédiée au PAD, rendue disponible pour l'inox ;
- 7,5 ETP redéployés sur le pôle Exploitation.

Les différents tests avec les bacs inox et verre de janvier à juin 2023 nous ont conduit au choix des bacs inox GN 1/2 et GN 1/3 avec couvercle étanche et gravure laser QR code de marque RIEBER.

La totalité des bacs inox a été commandée en 2024 (2 333 304 €) et sera livrée sur 2024 et 2025.

#### **IX. De nouvelles dépenses qui ne couvrent pas une année 2025 complète :**

Le marché des nouveaux véhicules commence au 01/03/2025 et les bacs inox seront mis en fonctionnement (et donc leur lavage) au 01/01/2025 pour le menu 2 (séniors et municipaux) et au 01/09/2025 pour le menu 1 (scolaires et centres de loisirs) avec l'arrêt du sous-vide au 31/08/2025.

Dépenses HT	BP 2024	Estimation 2025	Estimation 2026	SOIT EN ANNEE PLEINE
Location flotte automobile	140 000 €	357 229 €	451 235 €	+311 235 €
Laverie externalisée des bacs inox, couvercles, cagettes et bacs rouleurs,		687 970 €	1 779 232 €	+1 779 232 €

stockage et livraison des bacs propres				
Banderoles, ruban transfert, étiquettes		301 163 €	360 000 €	+360 000 €
Étiquettes traçabilité numérique		29 354 €	32 000 €	+32 000 €
Bâches chariots		12 063 €	12 500 €	+12 500 €
Étiquettes hydrosolubles	41 475 €	8 663 €	0 €	-41 475 €
Barquettes cellulose, bols et films	571 365 €	266 930 €	0 €	-571 365 €
Film sous vide	94 341 €	39 333 €	0 €	-94 341 €
Création de postes		159 101 €	477 303 €	+477 303 €

#### X. Une tarification en hausse :

La tarification appliquée par le SIVU aux villes diffère de celle appliquée par les villes aux convives. En raison de la qualité de l'offre, des orientations politiques et de l'inflation, nous avons proposé **une augmentation des tarifs**, sans subventions exceptionnelles des villes **en 2023**. Face aux hausses attendues à partir de 2025, notamment avec l'introduction des nouveaux conditionnements (transition vers l'inox), **un budget contraint** a été proposé pour 2024, sans augmentation des prix de vente. La différence entre le coût du repas et son prix de vente sera couverte par l'excédent de 2023.

En 2025, le nombre de repas diminue de 2,07% par rapport aux prévisions du BP 2024. Avec l'arrêt du PAD AU 01/09/2024, c'est 210 614 repas PAD en moins qui seront produits, par rapport à 2024 et 315 642 repas en moins en année pleine.

Sans l'arrêt de PAD, le nombre de repas serait de 3 989 050, soit +3,59% par rapport au BP 2023 ou +0,80% par rapport au BP 2024.

Ainsi, avec la diminution du nombre de repas, les charges fixes sont réparties sur un plus petit volume, ce qui entraîne mécaniquement **une augmentation du coût moyen** des charges fixes par repas.

D'autre part, avec la **mise en service des bacs inox**, au 01/01/2025 pour le menu 2, avec des essais toute l'année sur 1 école pilote et des essais sur d'autres écoles et au 01/09/2024 pour le menu 1, vient le fonctionnement de la laverie externalisée et son coût annualisé estimé à 0,189 € pour 2025.

De plus, le fonctionnement des bacs inox nécessite des postes supplémentaires. En outre, le taux de CRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) augmente de 4 points pour la part employeur (31,65% en 2024 et 35,65 en 2025). Enfin, le nouveau marché de location entretien des camions est plus coûteux (prix en hausse et plus de camions).

Les nouveaux prix pour 2025 sont donc de :

TYPE DE REPAS	PRIX DU REPAS 2022 HT	PRIX DU REPAS 2023 HT	PRIX DU REPAS 2024 HT	PRIX DU REPAS 2025 HT	% VARIATION 2025/2024
MATERNEL	4,40 €	4,75 €	4,75 €	5,32 €	12,00%
PRIMAIRE	4,71 €	5,43 €	5,43 €	5,97 €	9,94%

ADULTE ACCOMPAGNANT	5,22 €	6,09 €	6,09 €	6,62 €	8,70%
MUNICIPAL BORDEAUX	6,00 €	7,35 €	7,31 €	7,94 €	8,62%
MUNICIPAL MERIGNAC	5,60 €	7,31 €	7,31 €	7,94 €	8,62%
FOYER SENIOR Bordeaux	5,73 €	6,87 €	6,87 €	7,50 €	9,17%
FOYER SENIOR Mérignac	5,82 €	6,89 €	6,89 €	7,51 €	9,00%
PORTAGE A DOMICILE BX	6,89 €	8,35 €	8,35 €		
PORTAGE A DOMICILE MG	6,89 €	8,32 €	8,32 €		

Pour un coût du repas pour 2025 de :

TYPE DE REPAS	COUT DU REPAS HT AU BP 2022	COUT DU REPAS HT AU BP 2023	COUT DU REPAS HT AU BP 2024	COUT DU REPAS 2025 HT	% VARIATION 2025/2024
MATERNEL	4,395 €	4,743 €	4,974 €	5,317 €	6,90%
PRIMAIRE	4,710 €	5,434 €	5,625 €	5,968 €	6,10%
ADULTE ACCOMPAGNANT	5,218 €	6,087 €	6,278 €	6,621 €	5,46%
MUNICIPAL BORDEAUX	5,998 €	7,345 €	7,545 €	7,940 €	5,24%
MUNICIPAL MERIGNAC	5,602 €	7,314 €	7,545 €	7,940 €	5,24%
FOYER SENIOR Bordeaux	5,734 €	6,869 €	7,100 €	7,495 €	5,56%
FOYER SENIOR Mérignac	5,824 €	6,888 €	7,119 €	7,514 €	5,55%
PORTAGE A DOMICILE BX	6,889 €	8,351 €	8,743 €		
PORTAGE A DOMICILE MG	6,889 €	8,316 €	8,708 €		

### LE COMITE SYNDICAL

#### **Article 1 :**

Conformément à l'article L.2312-1 et 5211-36 du Code Général des Collectivités Territoriales, rendant obligatoire un rapport sur les orientations budgétaires, la Présidente a présenté le rapport sur les orientations budgétaires pour 2025.

## **Article 2 :**

Le Comité Syndical acte la présentation du rapport sur les orientations budgétaires pour le budget 2025 par la Présidente.



### **Madame JAMET :**

Je rappelle que le prix du repas n'avait pas augmenté depuis 8 ans, chose que nous avons rectifié en 2022 puis en 2023. Or, l'inflation continuait comme nous pouvons le remarquer lors des renouvellements de marchés. Cependant, nous pouvons tout de même constater une baisse de l'augmentation de l'inflation.

De plus, nous sommes dans une période charnière, en raison de plusieurs facteurs : mise en place des bacs inox, arrêt du portage à domicile, hausse des effectifs scolaires sur les deux villes (+3.5%), restriction budgétaire des collectivités territoriales qui a un impact budget national et augmentation de la cotisation CNRACL qui a un impact sur le budget de la masse salariale. Tout ceci est retranscrit dans le document présenté ce jour.

### **Madame SCHMITT :**

Sur Bordeaux, certains centres de loisirs ont augmenté leur capacité d'accueil.

### **Madame EL KHADIR :**

A Mérignac, de nouveaux centres ont été créés.

### **Monsieur DAMANE :**

Je précise que l'année passée, le SIVU avait participé à hauteur de 796 000€ afin d'éviter la hausse de tarif au niveau des villes. Nous devons également avoir en tête que de grosses opérations restent à venir : laverie, flotte de véhicules, réorganisation concernant mise en place des bacs inox...

### **Madame JAMET :**

Il a été demandé au SIVU de réaliser une note précise concernant les modalités de confection et les tarifs précis des repas à destination des petits sites municipaux. Les deux villes doivent prendre la décision de continuer ou non la fourniture des repas pour cette catégorie de convives, afin de réaliser de possibles économies.

### **Madame FAHMY :**

Le Rapport d'Orientation Budgétaire du SIVU est un outil très important car il servira de base pour les décisions budgétaires aussi pour la ville de Bordeaux. Il se doit d'être totalement transparent et le document en l'état ne me semble pas tout retranscrire.

Tout d'abord, je trouve cela dommage qu'il soit autant tourné sur le passé, au lieu de faire part d'éléments précis et actualisés concernant le nouveau budget. Il contient beaucoup de données concernant l'année 2023, qui n'ont pas été mises à jour depuis le ROB 2024 car il s'agit des éléments transmis en novembre 2023.

De plus, je ne retrouve pas les chiffres concernant les prévisions de la Banque de France, il n'y a pas de mise à jour sur le prix des fluides et de l'inflation, il manque les nouveautés 2025 (développement bac inox, laverie...).

Or, il s'agit d'un état de fait qui doit être développé plus précisément pour expliquer les choix concernant le débat et les enjeux à venir. Par exemple, il n'y a pas d'explication précise justifiant la hausse des effectifs et il manque également de matière sur les dépenses de personnel.

Il me semblerait plus judicieux d'expliquer les éléments contextuels en détail plutôt que de les aborder rapidement. Il faudrait, par exemple, expliquer que nous allons augmenter le prix du repas aux villes pour faire face à la mise en place des bacs inox et le développement du « fait maison ». Ce sont vos choix que nous avons portés jusqu'ici en tant qu'élus du SIVU et ils doivent apparaître plus clairement dans ce document qui sert de base aux discussions budgétaires et stratégiques.

**Madame JAMET :**

En effet, il peut être tourné différemment mais tous les éléments de contexte sont bien listés, même s'ils n'ont pas été détaillés. L'augmentation des prix en 2024 n'avait pas été impactée sur le budget de l'année 2024, ce qui fait que ce document recontextualise depuis 2023 les éléments. De plus, il faut bien comprendre que nous ne sommes pas revenus au niveau de l'avant crise en Ukraine, mais que les prix ont simplement cessé d'augmenter, les explications sont donc toujours valables.

**Monsieur DAMANE :**

Vos remarques sont bien prises en compte. Je vous rappelle que pour nous, il reste une zone d'incertitude concernant les coûts finaux de la mise en place des bacs inox. De plus, le rattrapage des prix sur les deux années passées représente bien évidemment un coût supplémentaire.

**Madame FAHMY**

N'ayant pas bénéficié de subvention exceptionnelle sur l'année 2024, la situation ne semble pas si critique.

**Madame JAMET :**

Personnellement, je suis partisane d'une augmentation régulière du coût du repas, même minime, afin de ne pas subir un trop grand écart les années suivantes. En effet, une hausse devra certainement s'appliquer en 2026. Il semblerait judicieux d'ajuster le prix du repas vendu aux villes chaque année, afin d'être au plus juste et jouir d'une meilleure compréhension des montants et des impacts au SIVU pour atteindre les objectifs que nous nous fixons.

Jusqu'ici l'augmentation des effectifs impliquait un accroissement du nombre de repas, permettant d'équilibrer le rapport coût/prix. Quant à eux, les frais fixes du SIVU stagnent même si l'effectif varie. Aujourd'hui cette logique ne s'applique plus.

Madame EL KHADIR s'excuse et quitte la séance à 11h57.

**Madame JAMET :**

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 6

Contre : 0

Abstentions : 1

## DELIBERATIONS

### **D-2024/028 – Avenant pour le retrait d'un membre du groupement de commandes dédié à l'achat d'électricité**

#### **APPROBATION**

Madame Delphine Jamet, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Conformément aux dispositions de l'article 28 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015, modifiées par l'article L.2113.6 du Code de la commande publique, les acheteurs publics ont la possibilité d'avoir recours à des groupements de commandes. Ces groupements ont vocation à rationaliser les achats en permettant des économies d'échelle et gagner en efficacité en mutualisant les procédures de passation des contrats.

Dans ce cadre, la délibération n° D-2018/019 du 1<sup>er</sup> Octobre 2018 a permis l'adhésion du SIVU Bordeaux-Mérignac à un groupement de commandes permanent dédié à l'achat d'électricité et services afférents par le biais d'une convention qui précise les modalités d'organisation et de fonctionnement du groupement.

Cette convention identifie Bordeaux Métropole comme le coordonnateur du groupement. Le coordonnateur a en charge la passation, l'attribution et la notification des accords-cadres et marchés subséquents de fourniture d'électricité.

Les membres de ce groupement sont :

- Bordeaux Métropole, coordonnateur,
- la ville de Bordeaux,
- la ville de Bassens
- la ville de Bègles
- la ville de Floirac,
- la ville de Gradignan,
- la ville de Mérignac,
- la ville de Pessac,
- la régie personnalisée de l'Opéra national de Bordeaux,
- le Centre communal d'action sociale de Bordeaux
- le Théâtre National de Bordeaux Aquitaine (TNBA),
- le Sivu de Bordeaux Mérignac,
- la ville du Taillan-Médoc,
- la ville d'Ambarès-et-Lagrave,
- le Centre communal d'action sociale de Pessac

Conformément à l'article 12 de la convention « Retrait du groupement de commandes et résiliation de la convention », tout retrait devra faire l'objet d'un avenant signé uniquement par le coordonnateur.

Proposition a été faite et approuvée par tous les membres du groupement lors d'un comité de suivi technique des groupements de commandes qui s'est réuni le 26 septembre 2023, d'autoriser le retrait de la ville d'Ambarès et Lagrave, par voie d'avenant à la suite de sa demande. Le comité technique qui s'est réuni le 27 juin 2024 s'est dans le même sens prononcé favorablement au retrait de la ville de Mérignac du groupement.

En conséquence, il apparaît aujourd'hui nécessaire :

- d'approuver les termes de l'avenant, annexé à la présente délibération,

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

## LE COMITE SYNDICAL

VU l'article L.2113.6 du Code de la commande publique

VU la délibération D-2018/019 en date du 1<sup>er</sup> octobre 2018

VU l'article 12 de la convention de groupement de commandes dédié à l'achat d'électricité et services afférents

**Adopte la délibération suivante :**

### **Article 1 :**

D'approuver les termes de l'avenant ci-annexé, permettant le retrait de la ville d'Ambarès et Lagrave et de la ville de Mérignac du groupement de commandes dédié à l'achat d'électricité et services afférents dont Bordeaux Métropole est le coordonnateur



### **Madame JAMET :**

La ville de Mérignac a décidé de se retirer du groupement car elle est désormais affiliée à un autre organisme. Nous devons donc délibérer sur cet avenant.

Je vous propose de passer au vote.

Pour : 7

Contre : 0

Abstentions : 0

## DELIBERATIONS

### **D-2024/029– Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires**

#### *DECISION - AUTORISATION*

Le rapport suivant est présenté au Comité Syndical :

Dans le cadre de l'activité du SIVU, une procédure d'appel d'offre a été lancée pour la fourniture de denrées alimentaires pour la restauration collective

La commission d'appel d'offre, réunie le 15 novembre 2024, a proposé de retenir la société suivante :

- Lot n° 24.D05 Laitages issus de production laitières à Haute Valeur Environnementale  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 1 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)



- Lot n° 24.D09 Produits alimentaires composites  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 3 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.D21 Pâtisseries sucrées surgelées  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 1 500 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.D22 Fromages et aides culinaires fromagères  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 6 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.B10 Fruits et légumes de la 1ère gamme issus de l'agriculture Biologique  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 7 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.B13 Fromages issus de l'Agriculture Biologique  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 4 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.B17 Préparations culinaires pour bouillons, jus et fonds  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 1 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.B18 Préparations culinaires végétariennes issues de l'Agriculture Biologique  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 3 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)
- Lot n° 24.B19 Entremets et desserts lactés issus de l'Agriculture Biologique  
Société : XXX  
Montant maximum de l'accord-cadre : 1 000 000.00 € H.T (durée de 4 ans)

## LE COMITE SYNDICAL

Vu l'avis de la commission d'appel d'offres du 15 novembre 2024,

Adopte la délibération suivante :

### **Article 1 :**

Approuve le choix des sociétés, tel que décrit ci-dessus.

### **Article 2 :**

Autorise son Vice-Président, M Serge BELLERON, à signer le marché correspondant ainsi que tous les documents afférents à cette affaire.



La Présidente quitte la salle à 12h02. Monsieur BERPERRON devient Président de séance et Monsieur FEYTOUT devient titulaire.

**Monsieur BERPERRON :**

Je propose de valider les décisions prises auparavant lors de la Commission d'Appel d'Offre.

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 7

Contre : 0

Abstentions : 0

Madame JAMET rentre dans la salle à 12h04 et récupère la Présidence de séance ; Monsieur FEYTOUT devient donc suppléant

## DELIBERATIONS

### D-2024/030 – Choix des sociétés chargées des services d'assurances

#### DECISION - AUTORISATION

Le rapport suivant est présenté au Comité Syndical :

Dans le cadre de l'activité du SIVU, une procédure d'appel d'offre a été lancée pour la souscription de contrats d'assurances.

La commission d'appel d'offre, réunie le 15 novembre 2024, a proposé de retenir la société suivante :

- Lot n° 24.A03 Assurance des véhicules à moteur et des risques annexes  
Société : Procédure déclarée sans suite car aucune offre n'a été réceptionnée sur ce lot.
- Lot n° 24.A05 Assurance des prestations statutaires  
Société : XXX

#### LE COMITE SYNDICAL

Vu l'avis de la commission d'appel d'offres du 15 novembre 2024,

Adopte la délibération suivante :

**Article 1 :**

Approuve le choix des sociétés, tel que décrit ci-dessus.

**Article 2 :**

Autorise sa Présidente, Mme Delphine JAMET, à signer le marché correspondant ainsi que tous les documents afférents à cette affaire.



**Madame JAMET :**

Je propose de valider les décisions prises auparavant lors de la Commission d'Appel d'Offre.

Avez-vous des questions ? Je vous propose de passer au vote.

Pour : 7

Contre : 0

Abstentions : 0

## Communication

### Rapport Social Unique 2023

**Monsieur FEYTOUT**

Il s'agit d'un formalisme obligatoire alors qu'il serait intéressant d'avoir l'évolution par rapport aux années précédentes et aux différents contextes.

**Monsieur CUNY :**

Il est à noter que certains items sont étudiés sur l'année entière et d'autres en date du 31/12 de l'année. Les partenaires sociaux souhaitent qu'on développe le recours aux contrats aidés, cette demande sera étudiée en partenariat avec France Travail.

Nous pouvons également remarquer que la pyramide des âges commence à se fracturer, en raison du recrutement d'agents de jeune âge, suite aux nombreux départs en retraite.

De plus, le taux d'absentéisme est en légère hausse avec un nombre d'accident du travail moins élevé mais des arrêts plus longs. L'arrivée d'une conseillère prévention en début d'année permet d'anticiper et traiter les risques encourus par les agents.

### Rapport de Transition Ecologique et Sociétale (RTES) 2023 :

**Madame JAMET :**

Il est à souligner que la signature du traité par le Préfet, au sein du SIVU, prouve la reconnaissance du travail fourni par les équipes de la Collectivité ainsi que l'implication des villes.

## Questions diverses

**Monsieur CUNY**

Le service des Ressources Humaines va vous transmettre, par mail, une invitation au repas de Noël prévu le mercredi 18 décembre.

**Madame JAMET :**

Sans autre question, je vous propose de lever la séance.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h15.

La Présidente,



Delphine JAMET

La secrétaire,



Samira EL KHADIR