Bordeaux-Mérignac
Cuisine Centrale

S.I.V.U. BORDEAUX – MERIGNAC
Procès-Verbal du Comité Syndical
Séance du 24 juin 2021

ORDRE DU JOUR

1. **Désignation du secrétaire de séance**
2. **Approbation du procès-verbal de la réunion du 20 mai 2021**
3. **Point d'actualité**
4. **Communication :** présentation du bilan d'activité 2020
5. **Délibérations**

RESSOURCES HUMAINES

- Mise en place des 1 607 heures D-2021/017
- Accord de Progrès Social – Bilan annuel, ajouts et modification D-2021/018
  - Règlement intérieur - modifications
  - Organisation du travail- modifications
  - Régime indemnitaire – modifications
  - Systèmes d'information et télétravail - ajout
  - Plan de mobilité - ajout

FINANCES

- Compte de gestion 2020 D-2021/019
- Compte administratif 2020 D-2021/020
- Affectation des résultats 2020 D-2021/021
- Constitution d'une provision pour risque D-2021/022
- Budget supplémentaire 2021 D-2021/023

MARCHES

- Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires pour la restauration collective issues de l'agriculture biologique D-2021/024
- Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires pour la restauration collective issues de l'agriculture conventionnelle D-2021/025

6. **Questions diverses**

Etaient présents à titre de titulaires :
Mesdames BOUVIER, JAMET, SCHMITT et KUHN et Messieurs BELPERRON et GIRARD

Etaient en vidéoconférence à titre de titulaires :
Mesdames DEMANGE et FAHMY.

Était présente à titre de suppléante :
Madame DELNESTE

Etaient excusés *:*
Mesdames AMOUROUX, DELUC, EL KHADIR, JUSTOME et LE BOULANGER et Messieurs ARFEUILLE et FEYTOUT.

Etaient présents à titre technique :
Pour le SIVU : Mesdames VEZIN, Responsable des Ressources Humaines et des Affaires Juridiques, SALARIS-BORGNE, Chargée de Mission Responsabilité Sociétale et Environnementale, et Messieurs SIMON, Directeur Général des Services, IAPICHINO, Directeur Technique, SANCHEZ, Responsable des Marchés et CUNY, Responsable santé et prévention et Assistant Affaires Juridiques.

Étaient présentes en qualité d'auditrices :
Mesdames DUVAL, Cheffe du Service Qualité, Prévention des risques et Sécurité Incendie de la Ville de Bordeaux et LAHITTETE, Directrice Logistique de la Ville de Mérignac.

La séance est ouverte à 10 heures 44 par Madame JAMET, Présidente du SIVU.

Madame JAMET :
Je vous propose d'élire le secrétaire de séance.

Madame KUHN est élue secrétaire de séance.

Madame JAMET :
Nous pouvons à présent passer à l'approbation du Procès-Verbal du 20 mai 2021. Monsieur FEYTOUT, secrétaire de séance, en a approuvé la rédaction. Avez-vous des observations ?

Madame DELNESTE :
J'avais précisé que je ne pouvais être présente lors de la réunion du 20 mai. Or, mon nom n'apparaît pas dans les membres excusés.

Madame VEZIN :
Il s'agit d'un oubli que nous rectifierons. Nous vous présentons nos excuses.

Madame JAMET :
Si vous n'avez pas d'autres observations, je vous propose d'approuver le document en intégrant la modification demandée.

Le Procès-Verbal est approuvé à l'unanimité.

Points d'actualité

Tableau de bord d'activité :

Madame JAMET :
Je laisse la parole à Christophe SIMON.

Monsieur SIMON :
Le mois de mai montre une stabilité des effectifs de convives qui restent, toutefois, inférieurs au prévisionnel. Cela s'explique notamment par le confinement d'avant les vacances de Pâques 2021 et la moindre fréquentation des cantines par les enfants en fin de période scolaire.

Madame SCHMITT :
Est-ce une situation qui se répète d'un exercice sur l'autre ? Il faut considérer que, du fait des mesures sanitaires, plusieurs classes ont été fermées dès qu'un cas positif au Covid-19 était avéré. Cela a peut-être contribué à la baisse de fréquentation des cantines.

Monsieur SIMON :
Cette baisse de fréquentation à cette période de l'année est habituelle. Il est cependant difficile d'en distinguer les causes même si, bien entendu, la fermeture de quelques classes y a contribué. Enfin, pour cet indicateur, la nécessaire adaptation des effectifs engendre régulièrement ce que nous appelons des « repas complémentaires ».

Les autres indicateurs sont conformes à nos attentes, aussi bien d'un point de vue sanitaire, qualitatif, que budgétaire et salarial. Notons que nous sommes à environ 35% de part bio sur les approvisionnements pour l'année 2021. Nous atteignons cependant une limite pour cette année du fait des conditions climatiques (notamment sur les approvisionnements de fruits et légumes).

Par ailleurs, afin que chacun soit au courant des réunions à venir, nous vous distribuerons désormais un planning trimestriel des réunions du SIVU. Ce document sera adressé à l'ensemble des élus. Cela permettra une vision générale de l'activité de l'établissement qu'elle mobilise, ou non, la présence des élus. Je vous rappelle que ces réunions donnent systématiquement lieu à des comptes-rendus qui sont accessibles dans les limites de la confidentialité.

Madame JAMET :
Si vous n'avez pas d'autres questions, je vous propose de passer à la présentation du bilan d'activité 2020, en laissant la parole à Madame SALARIS-BORGNE.

Présentation du bilan d'activité 2020

Présentation est faite du document par Madame SALARIS-BORGNE

Monsieur SIMON :
Je souhaite préciser que la baisse de don à la Banque Alimentaire a été en partie compensée par le récent partenariat avec « Le Chaînon Manquant », association solidaire, livrant à jour J directement aux bénéficiaires (squats par exemple) des produits dont la date limite de consommation est courte mais viable (J ou J+1). La Banque Alimentaire, qui est en réalité une base logistique centralisant les dons, n'accepte que des denrées ayant une certaine durée de vie (au moins J+3) afin de laisser le temps nécessaire à la redistribution sur le terrain par les associations.

Madame DEMANGE :
Vous évoquez un pourcentage de satisfaction de 75%. Quelle est l'évolution de ce pourcentage par rapport aux années précédentes et comment sont obtenus ces résultats ?

Madame SCHMITT :
Nous pouvons, également, nous apercevoir qu'il y a un écart de 15 points entre le menu normal et le menu alternatif. Comment s'explique cet écart de satisfaction ?

Madame JAMET :
Les équipes des villes proposent un questionnaire de satisfaction « fait maison » aux convives (scolaires et séniors). La question de la fiabilité des résultats est donc clairement posée. C'est pourquoi des questionnaires types doivent être proposés par le cabinet d'audit. Enfin, les écarts constatés ne sont pas significatifs dans la mesure où la différence de 15 points entre les deux menus est inversée entre les deux villes.

Monsieur SIMON :
J'attire effectivement votre attention sur la fiabilité de la méthode : nous touchons ici à des nuances d'appréciation très personnelles et donc variables d'un individu à l'autre. Nous pouvons déjà distinguer les séniors, qui choisissent de déjeuner dans les RPA, alors que les scolaires ou les convives du portage à domicile représentent, eux, ce que l'on appelle des clients plus captifs. La satisfaction, ou l'insatisfaction, peut donc s'exprimer plus franchement pour l'une ou l'autre des catégories.

De plus, il est ici rendu compte d'une moyenne. Or, les résultats ne nous parviennent pas toujours avec régularité compte tenu des contraintes d'organisation des villes. La moyenne se calcule donc en fonction des résultats obtenus auprès d'un public parfois identique et parfois différent et selon une fréquence plus aléatoire.

Toutefois, la refonte du questionnaire en soi, même si elle est bénéfique, ne signifiera pas forcément une amélioration des indicateurs de satisfaction. En effet, nous nous interrogeons sur la méthode proposée par l'audit pour la réalisation des questionnaires de satisfaction ; méthode qui exclut à ce stade « le service », alors que son appréciation nous parait liée à celle du produit et de sa transformation.

Madame BOUVIER :
Je rappelle également que l'offre de 2020 n'était pas conforme à l'offre habituelle du fait des difficultés d'approvisionnement rencontrées, de l'obligation de service des plats individuels à tous les convives et de la réorganisation des services (mutualisation des élèves et donc des agents, fermeture des clubs et foyers…).

Madame DEMANGE :
Améliorer ces indicateurs, dans le cadre de l'éducation au goût reste un objectif important que nous nous sommes fixés. Des échanges avec d'autres municipalités prouvent bien que la participation à des ateliers d'animation sur l'éducation au goût peut faire varier ces indicateurs.

Madame JAMET :
Il s'agit, en effet, de l'un des objectifs fixés. Cependant, l'éducation au goût est de la seule responsabilité des villes. Le SIVU peut, et doit, y collaborer étroitement mais ne peut en être l'initiateur et l'organisateur. En tout état de cause, il n'était pas possible de le proposer sur l'année 2020-2021.

Madame FAHMY :
J'abonde dans votre sens. Il me semble plus pertinent de travailler sur le terrain que de vouloir améliorer des indicateurs de satisfaction qui varient en fonction de divers questionnaires et d'une communication de résultats faites par des relais intermédiaires et non directement par les consommateurs.

Madame JAMET :
S'il s'agit bien d'un objectif, la donnée sur les indicateurs de satisfaction ne paraît pas être le chiffre le plus révélateur de l'activité du SIVU sur l'année 2020.

Madame SCHMITT :
N'oublions pas également la possibilité de faire circuler les questionnaires à des périodes différentes de l'année pour avoir des retours plus constructifs qui pourront suivre la saisonnalité de certaines denrées.

Par ailleurs, je souhaite avoir plus d'informations sur la gestion de la formation au SIVU : quels sont les types de formations dispensées ? Quelle est l'évolution constatée du taux de participation aux sessions de formation ? Quel est le budget alloué ?

Madame JAMET :
Nous retrouvons ces informations plus en détail dans le bilan d'activité lui-même, page 17. Cependant, au vu des questions, il apparaitra peut-être nécessaire, l'année prochaine, de toujours proposer une comparaison entre l'année du bilan et l'année antérieure.

Madame VEZIN :
En ce qui concerne les formations, même si le taux de participation peut paraître important, la paralysie des actions de formation provoquée par la crise sanitaire ne nous a pas permis de toutes les réaliser. Ainsi, plusieurs reports de formations ont eu lieu sur le premier trimestre 2021.

Les axes de formations, regroupés dans le plan pluriannuel de formation, sont principalement :
- Les formations liées à l'hygiène et la sécurité : du type hygiène sanitaire des aliments, permis et habilitations, prévention…
- Les formations comportementales : management, gestion des conflits…
- Les formations métiers : apprendre à cuisine autrement, utilisation et maintenance d'une nouvelle machine …
- Les formations individuelles : formation d'intégration, bilan de compétences …
- Les formations liées aux parcours de mobilité choisie ou imposée

Cela représente un coût d'environ 45 000€ en plus de la cotisation due au CNFPT annuellement. Nous essayons de répondre aux besoins générés par notre activité tout en permettant à chaque agent de construire sa carrière au sein du SIVU, ou en s'orientant vers d'autres collectivités, voire vers d'autres métiers.

Monsieur SIMON :
Je souhaite souligner ici la difficulté, voire l'impossibilité, de prévoir des formations intégralement auprès du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Notre partenaire ne sait pas toujours répondre aux demandes extrêmement précises liées au niveau de technicité des métiers très spécialisés dont le SIVU a besoin.

Pour compléter votre information, nous développons, en plus des formations de mobilité professionnelle (en intra ou en externe), des formations par l'alternance ou l'apprentissage. Cela représente 4 personnes sur l'année 2021 dans des domaines de compétences très variés. Les difficultés de financement extérieurs de toutes ces formations restent cependant particulièrement chronophages.

Madame VEZIN :
En effet, si nous avons obtenu des subventions, dans le cadre des mesures Plan de Relance, pour les apprentis, nous attendons la prise en charge à moitié du CNFPT pour certains d'entre eux. De même, le financement du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour les formations dans le cadre d'un parcours de mobilité professionnelle liées à une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) se font attendre (plus de 8 mois d'instruction par dossier, voir le double en cas de premier refus injustifié). Nous attendons, pour cette deuxième catégorie, le versement d'environ 30 000€.

Madame SALARIS-BORGNE :
Nous avons cependant entamé une collaboration avec le CNFPT pour étoffer l'offre de formation concernant la restauration collective.

Madame FAHMY :
Pour conclure, je souhaite ajouter que j'ai déjà pu lire d'autres rapports annuels du SIVU qui ont montré un niveau de détails impressionnant. Cet excellent travail aboutit à un support riche qui nous permet d'avoir une appréciation globale et objective des activités du SIVU. Ce bilan étant sur l'année 2020, il me paraît opportun de souligner, une nouvelle fois, la grande adaptabilité des agents du SIVU pour faire face à des périodes aléatoires et des changements essentiels (nouvelle gouvernance), comme cela a été le cas pour cette année.

Madame JAMET :
Je ne peux que confirmer vos propos et féliciter à nouveau les agents du SIVU qui, malgré les difficultés, n'ont jamais cessé de travailler et de se réinterroger pour perfectionner davantage l'offre de service.

Je remercie Madame SALARIS-BORGNE pour cette présentation. Si personne n'a de remarque, je propose de passer aux délibérations.

DELIBERATIONS

D-2021/017 – Mise en place des 1 607 heures

(Lecture est faite des documents)

Madame JAMET :
Je laisse le soin de la présentation à Madame VEZIN pour toutes les délibérations présentées sur des sujets relevant des ressources humaines.

Madame VEZIN :
Le passage aux 1 607heures répond à une obligation légale imposée depuis plusieurs années déjà. Toutefois, des régimes dérogatoires qui pouvaient alors être appliqués, ce qui était le cas au SIVU, ont été très strictement limités tant par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 que par une jurisprudence constante.
Un important travail préparatoire suivi d'échanges nourris avec les partenaires sociaux durant plusieurs mois, a permis la construction du projet qui vous est présenté aujourd'hui. Les membres du Comité de Direction (CODIR) en lien avec leurs équipes se sont d'abord concertés pour évaluer les propositions qui paraissaient envisageables. Le choix s'est porté sur une augmentation du temps de travail quotidien de manière linéaire sur l'année et non en fonction des variations de l'activité, quels que soient les pics ou baisses de charges. Cela nous permet d'avoir une égalité d'organisation pour tous les services et, donc, pour tous les agents.

Concernant les congés, l'hypothèse a été, dès le départ, le maintien du droit à absences en adaptant les 35 jours actuels aux dispositifs légaux puis d'augmenter le temps de travail quotidien de 15 min

- 25 jours de congés annuels
- 2 jours de fractionnement pour les agents posant au moins 6 jours entre le 1er novembre et le 30 avril
- 8 jours repos de temps travaillé (RTT)).

En compensation de cette augmentation du temps de travail, un cadre de négociations avec les partenaires sociaux a été proposé : l'inscription d'un budget de minimum 5 000 € par an pour l'ergonomie des postes de travail, mobilisable par les agents, les responsables, les partenaires sociaux ou l'équipe de prévention. Cela a été approuvé par les partenaires sociaux et vous sera donc soumis à approbation lors du vote du budget 2022.

Il a également été demandé que le premier palier, au-delà duquel les jours de réfactions en cas de maladie, soit de 14 jours et que le nombre de jours de récupération quadrimestrielle autorisée soit de 3 jours pour tous les agents. Ces dispositions sont intégrées dans le projet présenté.

Enfin, une organisation syndicale a demandé qu'une augmentation du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) soit appliquée pour valoriser l'implication des agents dans leur travail et l'investissement dont ils font preuve dans les nouveaux projets. Cette demande a été émise lors de réunions préparatoires et approuvé par l'exécutif. Le dossier a donc été soumis aux instances paritaires.

Après avoir approuvé les termes de la proposition tant sur la forme que sur le fond, la deuxième organisation syndicale a demandé, lors du comité technique (CT) du 11 juin dernier, que la valorisation soit appliquée sur l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) et non sur le CIA. Cette organisation a cependant confirmé sa volonté de s'abstenir lors du vote et ce,

même si leur requête était acceptée. Le CT, à la majorité moins les deux abstentions évoquées, a donc décidé d'approuver la proposition en l'état. M. FEYTOUT, Président du CT, souhaitait, dans le cadre d'une parfaite transparence, informer le comité syndical des demandes faites et des suites qui y ont été données.

La proposition détaille également l'amélioration de la qualité de travail générée par le gain de temps quotidien qui pourra être affecté à :

- L'optimisation du temps de travail (et donc une réduction des heures supplémentaires)
- Le travail lié au développement de l'établissement
- Le travail lié aux évolutions des process (les agents sont très impliqués dans les tests des nouveaux conditionnements, par exemple) et des contraintes juridiques (lois EGALIM et AGEC, par exemple)
- Des temps de concertation entre équipes, réguliers et tracés.

Monsieur SIMON :
Nous avons également travaillé sur la pénibilité du travail au SIVU et notamment sur les compensations mise en place au sein de notre établissement afin de lever tout doute sur la possibilité d'opter pour un système dérogatoire

Premièrement, aucun poste ni aucun cadre d'emplois présent au SIVU ne rentrent dans la catégorie active de la fonction publique, seule reconnaissance de la pénibilité dans le secteur public. Deuxièmement, aucun ancrage juridique (CNFPT, CARSAT) ne nous permettait de rattacher les métiers du SIVU à une possible dérogation sur l'organisation du temps de travail. Troisièmement, dans l'organisation actuelle (et donc celle intégrant le passage au 1 607h aussi), une heure par jour est dédiée à des temps de vêture, de pauses matinale et méridienne. Cette heure est considérée comme temps de travail et donc rémunérée alors que les agents ne sont effectivement pas sur leur poste. Quatrièmement, le SIVU a créé un secteur prévention, composé d'un préventeur et d'un groupe d'assistants de prévention qui fournissent un travail mesurable, notamment en termes de diminution du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Enfin, la rémunération de tous les agents a intégré, dès l'ouverture du SIVU, une prime pour travaux insalubres et dangereux qui n'existait qu'à Bordeaux. Ainsi, tous les agents du SIVU, même ceux provenant d'autres collectivités, bénéficient d'un régime indemnitaire mensuel ayant déjà intégré une compensation financière de la pénibilité.

Les débats avec les collègues ont été apaisés, comme pourra en témoigner Madame BOUVIER et ont été menés à leur terme.

Madame BOUVIER :
La position de la liste syndicale ayant proposé la valorisation de la prime mensuelle était effectivement fragile. Il semblerait qu'ils aient eu besoin d'un temps de concertation supplémentaire et ce, peut-être, avec d'autres agents. Ils avaient cependant choisi de faire cette proposition le jour du CT. Leur postulat initial étant que la prime annuelle n'est pas versée à tous les agents non évaluables, les privant ainsi du bénéfice de la valorisation proposée.

Madame VEZIN :
Effectivement, le CIA, prime facultative décidée par chaque collectivité et que nous avons mis en place depuis 2018, est directement dépendante de la valeur professionnelle constatée l'année précédant le versement. Le fait qu'elle ne soit pas versée à un agent non évalué avait, d'ailleurs, fait l'objet d'un vote unanimement favorable des partenaires sociaux lors des discussions préalables à sa mise en place.

Madame JAMET :
Je trouve en effet pertinent que des agents absents longtemps ne puissent pas bénéficier des avantages (RTT) ou des primes (CIA) liés à la présence et la manière de servir. La logique est d'ailleurs la même pour les tickets restaurant ou le remboursement d'un abonnement aux transports en commun dans d'autres collectivités ou entreprises. L'organisation mise en place est déjà avantageuse pour les agents et nous proposons d'y ajouter des compensations supplémentaires. Rappelons que les jours de fractionnement ne sont pas dus, par exemple, mais qu'ils sont octroyés si l'agent rempli certaines conditions particulières.

Monsieur GIRARD :
Le passage au 1 607h est, d'après moi, un recul social auquel je m'oppose. Je voterai contre cette délibération même si la conduite des négociations et l'aménagement proposé me paraît, en l'état, prendre au mieux en compte l'intérêt des agents.

La délibération est adoptée par sept voix pour et une voix contre.

D-2021/018 – Accord de progrès social : bilan annuel, ajouts et modifications

(Lecture est faite des documents)

Madame VEZIN :
L'Accord de Progrès Social repose sur un document cadre retraçant les engagements de l'établissement et des agents, représentés par les partenaires sociaux, en matière de dialogue social, de qualité de vie au travail et d'organisation de la vie professionnelle pour les agents. Il a été conclu en 2018 et, chaque année, il en est fait un bilan et des propositions de modifications répondant aux différentes évolutions du SIVU sont effectuées. Cette année, ces propositions portent essentiellement sur l'intégration du droit à télétravail (approuvé à l'unanimité lors du dernier comité syndical), l'ouverture au covoiturage dans la charte de mobilité durable, la nouvelle organisation liée à la mise en place des 1 607 heures et la mise à jour de dispositions juridiques (modification du congé de paternité, nouvelle loi CITIS …).

Nous vous adresserons le bilan du Comité National d'Action Sociale (CNAS) et du service social du SIVU qui ont été présentés aux instances paritaires. Il est cependant à noter que ce deuxième rapport, totalement anonyme, fait état et ce, malgré le nombre important de sollicitations liées à la vie professionnelle des agents, de n'avoir jamais été sollicité au titre de la souffrance au travail. Cela n'exclut pas la possibilité qu'il y en ait mais prouve, de manière certaine, qu'il ne s'agit pas d'un sujet généralisé, ce dont nous nous félicitons. Il est rappelé également que la médecine préventive n'a fait aucun signalement sur ce point.

Monsieur GIRARD :
Je souhaite à nouveau préciser que l'intégration des 1 607heures dans le règlement intérieur me porte à m'abstenir sur cette délibération. Je confirme cependant, à nouveau, que les propositions d'application émises me semblent tout à fait appropriées.

Madame JAMET :
Si personne n'a de remarque supplémentaire, je vous propose de passer au vote.

La délibération est adoptée par sept voix pour et une abstention.

D-2021/019 – Compte de gestion 2020

(Lecture est faite des documents)

Madame JAMET :
Je laisse Monsieur SANCHEZ présenter toutes les prochaines délibérations puisqu'elles concernent les finances et les marchés publics.

Monsieur SANCHEZ :
Le compte de gestion est un état réalisé par la Trésorerie sur le budget de notre collectivité lors de l'exercice précédent. Il doit être mis en corrélation avec le compte administratif, la prochaine délibération. Les deux documents doivent être identiques.

Nous pouvons constater un résultat négatif de l'exercice en fonctionnement d'environ – 832 000€ qui correspond à la perte globale liée au premier confinement, équilibrée en partie par les villes, comme rapporté dans le bilan d'activité. L'excédent d'investissement cumulé depuis l'ouverture du SIVU s'élève quant à lui à plus de 3 millions d'euros.

Madame JAMET :
Avez-vous des questions ? Passons au vote.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

D-2021/020 – Compte administratif 2020

(Lecture est faite des documents)

Monsieur SANCHEZ :
Ce document est donc le pendant du compte de gestion soumis précédemment à votre vote. Nous y lisons un résultat de clôture de 28 000 € alors que nous sommes, généralement, à plus de 400 000€. La baisse des recettes liée à la crise sanitaire en est l'explication principale. L'augmentation du coût hôtelier du fait de l'utilisation massive de barquettes individuelles et non collectives ainsi que l'achat continuel d'équipements de protection individuelle (masques, gants …) sont à prendre en compte également.

Madame JAMET :
Avez-vous des questions ? Non ? Cette délibération doit se voter en mon absence, je laisse donc Monsieur BELPERRON présider la séance.

Madame JAMET quitte la salle.

Monsieur BELPERRON :
Passons au vote.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Madame JAMET rentre dans la salle et préside à nouveau la séance.

D-2021/021 – Affectation des résultats 2020

(Lecture est faite des documents)

Monsieur SANCHEZ :
Cet exercice consiste à affecter les excédents de chaque section à une utilisation particulière. Les 28 000 € d'excédent de fonctionnement serviront à la constitution d'une provision pour risque, comme il vous est proposé de voter immédiatement après.

Madame JAMET :
Rappelons que l'Etat n'a pas accepté que nous utilisions l'excédent cumulé d'investissement dans la section de fonctionnement. Passons au vote si vous n'avez pas de questions.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

D-2021/022 – Constitution d'une provision pour risque

(Lecture est faite des documents)

Monsieur SANCHEZ :
Cette disposition permet de couvrir le risque de non-paiement d'un client. Dans ce cas précis, la Trésorerie nous a demandé de proposer cette provision puisque l'un de nos clients est en liquidation judiciaire et ne pourra très certainement pas nous payer. Il est donc probable que vous soyez amenés à vous prononcer, un jour, sur une admission en non-valeur.

Madame JAMET :
Avez-vous des questions ? Non ?

La délibération est adoptée à l'unanimité.

D-2021/023 – Budget supplémentaire 2021

(Lecture est faite des documents)

Monsieur SANCHEZ :
Le budget supplémentaire n'est, ici, qu'un compte-rendu des opérations effectuées ou proposées : le refus de l'Etat d'utiliser le cumul d'investissement en fonctionnement, l'affectation des résultats, la provision sur risque … Si les écarts devenaient trop importants, nous vous proposerions une éventuelle décision modificative cet automne ainsi que, comme nous l'avions prévu, une éventuelle demande de subvention d'équilibre.

Madame JAMET :
Passons au vote.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Madame KUHN quitte la séance. Madame DELNESTE devient titulaire en lieu et place de Madame KUHN.

D-2021/024 – Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires pour la restauration collective issues de l'agriculture biologique

(Lecture est faite des documents)

Monsieur SANCHEZ :
Il s'agit, pour cette délibération et la suivante, d'entériner les choix de la Commission d'Appel d'Offres (CAO) précédente. En ce qui concerne les produits issus de l'agriculture biologique, la CAO a attribué les lots au même fournisseur qu'actuellement.

Madame JAMET :
Passons au vote.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

D-2021/025 – Choix des sociétés chargées de la fourniture de denrées alimentaires pour la restauration collective issues de l'agriculture conventionnelle

(Lecture est faite des documents)

Madame JAMET :
Pour le premier lot, concernant le saumon label rouge, il vous est proposé de déclarer le marché sans suite puisqu'aucune offre ne convenait voire n'était recevable. Pour le deuxième lot, relatif à la fourniture de truite entière, le marché serait attribué au même fournisseur qu'actuellement. Je vous propose de voter.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Questions diverses

Madame JAMET :
Avez-vous d'autres questions ? Non ?

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12 heures 05.