Conseil Municipal du 10 septembre 2026 ***Séance n° 07***

PROCES VERBAL

L'an deux mille vingt-six
Le dix septembre à dix huit heures trente
Le Conseil Municipal de la Commune de SAINT SEURIN SUR L'ISLE
Dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la mairie sous la présidence de Madame Anne BERTHOMÉ

Date de convocation : le 4 septembre 2026

Présents : MM. BERTHOMÉ, LE VEN, MONTAUD, BION, PEYRAT, LANXADE, LAFAYE, BOUFRIZI, MARTINON, BLANCHET, PASCAL, BERNARD, LORENT, BODY, CAPDEVILLE, KHALDI, DARRODES

Pouvoirs : M. MAZELET pouvoir à M. LE VEN, MME BILLEAU pouvoir à M. BION, MME MAHIEZ pouvoir à MME BERTHOMÉ, M. TRIA pouvoir à MME KHALDI

Absents : MME FERNANDEZ, M. DUBOIS

Madame Isabelle LORENT a été désignée comme secrétaire de séance.

En exercice : 23 **Présents : 17** **Votants : 21**

Le quorum étant atteint, Madame la Maire ouvre la séance à 18 heures 30.
Elle procède à l'appel des membres.

Madame le Maire propose à l'assemblée de se prononcer sur l'approbation du procès-verbal du conseil municipal du 2 juillet 2026.

Madame DARRODES revient sur la délibération relative à l'exonération de loyer commercial. Elle indique qu'une remarque avait été formulée concernant la possibilité de rédiger une charte d'engagement précisant les engagements du commerce à ce sujet, ainsi qu'un éventuel échéancier de remboursement.

Madame le Maire précise qu'il ne s'agit pas d'une somme remboursable, mais d'une aide destinée à accompagner la mise en place d'un apprentissage.

Madame DARRODES rappelle toutefois que la délibération porte également sur une exonération de loyers.

Madame le Maire confirme et explique que cette exonération répond à deux objectifs. Elle précise, d'une part, que la gratuité du loyer est accordée compte tenu des conditions d'installation du commerce et des travaux importants qui devaient être réalisés, dont seule une partie a été effectuée, afin de compenser cette situation. Elle indique, d'autre part, que cette aide vise à accompagner la mise en place d'un apprentissage, à contribuer à la pérennisation de l'activité et à éviter la fermeture d'un nouveau commerce.

Madame DARRODES précise enfin que la remarque formulée à ce sujet n'avait pas été inscrite au procès-verbal.

DELIBERATION 060-2026 : ADOPTION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL MUNICIPAL

Rapporteur : Mme le Maire

VU l'article L.2121-8 du Code Général des Collectivités territoriales qui prévoit que l'assemblée délibérante établit son règlement intérieur dans les six mois suivant son installation,

A cette fin, Madame le Maire présente au Conseil Municipal les principales dispositions contenues dans le projet

du règlement, qui retrace les modalités de fonctionnement du Conseil mais également les moyens mis à disposition des élus municipaux.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'adopter** le règlement intérieur joint en annexe

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 061-2026 : PRESENTATION DU RAPPORT ANNUEL DU SMICVAL – ANNEE 2025

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles D. 2224-1 et suivants, et son article L. 5211-39 ;

VU la délibération n° 2026-42 passée par le SMICVAL en date du 24 juin 2026 portant présentation du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés et du rapport d'activités 2025 ;

VU le rapport annuel 2025 sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés du SMICVAL ;

CONSIDERANT que l'article L. 5211-39 du Code général des collectivités territoriales prévoit que le président de l'établissement public de coopération intercommunale adresse chaque année, avant le 30 septembre, au maire de chaque commune membre un rapport retraçant l'activité de l'établissement qui fait l'objet d'une communication par le maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les représentants de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus ;

CONSIDERANT que le SMICVAL, suite la délibération n° 2026-42 en date du 24 juin 2026 portant présentation du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés et rapport d'activités 2025, établit s'être acquitté de son obligation de présenter aux membres du syndicat le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et gestion des déchets ménagers et assimilés et le rapport annuel 2025 ;

CONSIDERANT que conformément aux articles D. 2224-1 et suivants du Code général des collectivités territoriales, le Maire présente au Conseil municipal le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et d'élimination des déchets ménagers et assimilés ;

Exposé :

Le SMICVAL (Syndicat Mixte Intercommunal de Collecte et de Valorisation du Libournais Haute Gironde) situé à Saint-Denis-de-Pile exerce la compétence relative à la gestion des déchets sur notre territoire.

Il desservait, en 2024, 213 899 habitants, 137 communes, 8 communautés de communes et 1 communauté d'agglomération.

Le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion de déchets ménagers et assimilés est un document produit tous les ans pour rendre compte aux usagers du prix et de la qualité du service rendu pour l'année écoulée. Il doit être présenté au conseil municipal des communes membres du syndicat pour information.

L'analyse succincte du rapport 2025 du SMICVAL fait apparaître :

1 - Indicateurs techniques

Le SMICVAL est engagé dans une politique « zéro waste » (qui englobe la notion de déchets, mais également de gaspillage) pour la décennie 2020/2030. L'objectif pour 2030 : descendre sous la barre des 400 kg par habitant et par an.

	2025		2024		----
	Évolution 2024/2025		Évolution 2023/2024		
Kg par habitant / an	474	- 4.63 %	497	- 7.96 %	540
Nombre d'habitants	215 499	+ 0.75 %	213 899	+ 0.90 %	212 000
Tonnes de récolte	100 529	- 3.90 %	104 607	- 7.38 %	112 944

2 - Indicateurs financiers

Le budget 2025 se caractérise par un excédent maintenu en fonctionnement et un effort d'investissement qui se rationalise, marqué par une hausse des recettes et un recul maîtrisé des dépenses.

Montant annuel global des dépenses et recettes du SMICVAL :

FONCTIONNEMENT	**2025**	**Évolution 2024/2025**	**2024**
Dépenses	47 591 486.07 €	+ 5.47 %	45 124 898.69 €
Recettes	50 302 020.32 €	+ 4.21 %	48 269 172.59 €
INVESTISSEMENT	**2025**	**Évolution 2024/2025**	**2024**
Dépenses	21 827 923.50 €	"-"4.30 %	22 809 647.32 €
Recettes	20 399 817.17 €	+ 8.41 %	18 817 798.21 €

Ainsi il est proposé au Conseil Municipal,

- **de prendre acte** de la présentation du rapport annuel 2025 sur le prix et la qualité du service public de prévention et de gestion des déchets ménagers et assimilés

DELIBERATION 062-2026 : SOUTIEN A LA CHASSE A LA PALOMBE AU FILET
Rapporteur : Monsieur BION

VU la directive 2009/147/CE du 30 novembre 2009 du Parlement Européen et du Conseil concernant la conservation des oiseaux sauvages (direction « Oiseaux ») ;

VU le Code de l'Environnement, notamment ses articles L. 424-4, R. 424-9 et R. 424-9-1 ;

VU l'arrêté ministériel du 25 septembre 2007 relatif aux conditions de chasse des colombidés dans le département de la Gironde ;

CONSIDERANT la décision de la Commission Européenne de saisir la Cour de Justice de l'Union Européenne d'un recours contre la France pour non-respect des dispositions relatives à la chasse de la directive « Oiseaux », en particulier ses articles 8 et 9, risquant ainsi de mettre fin à la chasse traditionnelle de la palombe (pigeon ramier) en palombière ;

CONSIDERANT l'incompréhension que suscite cette décision communautaire compte tenu du caractère ancestral de cette activité, de son antériorité par rapport aux dispositions communautaires elles-mêmes, et de l'interprétation faites aujourd'hui de ces dispositions par la Commission Européenne pour faire condamner cette activité ;

CONSIDERANT que la palombe (pigeon ramier) connaît aujourd'hui une véritable explosion démographique au point de constituer un risque important pour l'agriculture obligeant le préfet de la Gironde à prendre annuellement un arrêté permettant la destruction du pigeon ramier (palombe) sur l'ensemble du département ;

CONSIDERANT l'importance et l'attachement de nos populations à cette pratique, développée au sein de notre réseau associatif local, porteuse de valeur de vivre ensemble ;

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **De demander** instamment que le Premier Ministre intervienne en défense sur ce dossier auprès de la Commission Européenne pour s'opposer à la saisine de la Cour de Justice de l'Union Européenne
- **De demander** que la stratégie de défense soit construite en collaboration avec les services du Ministère de Transition Ecologique, de la Biodiversité, de la Forêt, de la Mer et de la Pêche, et de la Fédération Départementale des chasseurs de la Gironde ;
- **D'émettre** un avis défavorable sur la décision de la Commission Européenne de remettre en cause la chasse au pigeon ramier (palombière) au filet ;
- **D'apporter** un soutien sans réserve en faveur de la chasse de la palombe au filet en palombière, activité cynégétique ancestrale pratiquée au cœur de nos territoires
- **De se dire** solidaire de l'ensemble des communes qui émettront un avis

Vote : Pour : 20 Abstention : 1 (Mme DARRODES) Contre : 0

DELIBERATION 063-2026 : ACCEPTATION DE L'EXTENSION DU PERIMETRE DU SDEEG
Rapporteur : Monsieur LE VEN

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L. 5211-18 ;

Vu les délibérations des Communes de GOUALADE, GAILLAN-EN-MEDOC et GRADIGNAN par lesquelles elles ont demandé leur adhésion au Syndicat Départemental Energies et Environnement de la Gironde (SDEEG) et transféré une compétence exercée par lui ;

Vu les délibérations du Comité syndical du SDEEG en date des 18 décembre 2025 et 12 mai 2026 ;

Vu la notification faite par le SDEEG desdites délibérations ;

Considérant que, conformément aux dispositions de l'article L. 5211-18 précité, le périmètre d'un syndicat mixte tel que le SDEEG peut être étendu par arrêté du représentant de l'Etat dans le département ;

Considérant que l'admission de ces nouvelles communes est subordonnée à l'accord des assemblées délibérantes des communes et établissements publics de coopération intercommunale membre du syndicat qui se prononcent dans un délai de trois mois à compter de la réception de la notification ;

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **d'accepter** l'adhésion des communes de GOUALADE, GAILLAN-EN-MEDOC et GRADIGNAN au SDEEG et l'extension du périmètre du Syndicat

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 064-2026 : MODALITES DE MISE EN OEUVR DU COMPTE PROFESSIONNEL DE FORMATION
Rapporteur : Monsieur LE VEN

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le Code du travail ;

VU l'Ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

VU le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2017-928 du 6 mai 2017 modifié relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie notamment son article 9 ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 août 2026 ;

Madame Anne BERTHOMÉ, le Maire, rappelle à l'assemblée que le Conseil Municipal, conformément à l'article L.422-4 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, l'ensemble des agents publics bénéficient d'un compte personnel d'activité (CPA), à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé.

Le CPA (Compte Personnel d'Activité) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle.

Le compte personnel d'activité se compose de deux comptes distincts :

le compte d'engagement citoyen (CEC) qui vise à favoriser les activités bénévoles ou volontaires et à faciliter la reconnaissance des compétences acquises à travers ces activités.

le compte personnel de formation (CPF) qui permet aux agents de capitaliser des heures de formation qu'ils peuvent utiliser pour accéder à une qualification et de développer leurs compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Le nombre d'heures est plafonné à 150 heures, porté à 400 heures pour les fonctionnaires qui appartiennent à un cadre d'emplois de catégorie C n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3. Le CPF se substitue au droit individuel à la formation (DIF) à compter du 1er janvier 2017. Les droits du DIF sont transférés sur le CPF.

Le CPF peut notamment être utilisé :

- En combinaison avec le congé de formation professionnelle ;
- En complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;
- Pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne-temps.

Il appartient à l'organe délibérant, de fixer les modalités de mise en œuvre du CPF afin de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes et notamment déterminer les plafonds de prise en charge des frais de formation au sein de la collectivité.

Le Maire propose à l'assemblée d'adopter les modalités de mise œuvre du CPF suivantes.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE FORMATION

Les frais de formation sont à la charge de chaque employeur. Il prend en charge les frais pédagogiques se rattachant à la formation, en dehors de la prise en charge par le CNFPT des formations qui lui sont confiées par les textes en vigueur. L'employeur peut également prendre en charge les frais occasionnés par leurs déplacements.

Les frais pédagogiques

La prise en charge des frais pédagogiques se rattachant à la formation suivie au titre du compte personnel de formation est plafonnée de la façon suivante :
Plafond du coût horaire pédagogique : 15 euros toutes taxes comprises ;
Et un Plafond par action de formation au titre du même projet d'évolution professionnelle : 2 000 euros toutes taxes comprises au titre d'une année civile pour un même agent.

Les frais annexes occasionnés par les déplacements

Les frais annexes occasionnés par les déplacements des agents lors des formations suivies au titre du compte personnel de formation ne sont pas pris en charge par la collectivité.

Le plafond global

Une enveloppe globale annuelle d'un montant maximum de 6 000 euros sera consacrée aux différentes demandes de financement de formation au titre du compte personnel de formation.

Remboursement

L'agent devra rembourser les frais engagés par la collectivité :

Lorsqu'il n'a pas suivi tout ou partie de sa formation, sans motif valable,
Lorsqu'il utilise des droits obtenus à la suite d'une déclaration frauduleuse ou erronée.

Il rembourse les sommes correspondantes à son employeur selon la procédure contradictoire suivante : Délai de 3 mois à compter de la réception d'un courrier de mise en demeure d'apporter les informations et justificatifs nécessaires.

MOBILISATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

L'agent qui entend mobiliser, les heures qu'il a acquises sur le CPF en vue de suivre des actions de formation doit solliciter l'accord écrit de son employeur.

La demande doit contenir les éléments suivants :

- La nature de son projet (motivation et objectif poursuivi, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle, etc.) ;
- Le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation, etc.) ;
- Le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur ;
- Le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation ;
- Si l'agent souhaite articuler le CPF avec un autre dispositif (congé de formation professionnelle, congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ou compte épargne-temps) ;
- Si l'agent entend consommer par anticipation des droits non encore acquis ;
- Le cas échéant, si l'agent demande l'attribution d'un crédit d'heures supplémentaires (limité à 150 heures), l'avis du médecin du travail attestant que l'état de santé de l'agent l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude physique à l'exercice de ses fonctions.

INSTRUCTION DES DEMANDES

Traitement des demandes

Les demandes seront instruites par l'autorité territoriale par campagne intervenant du 01 er janvier au 31 mars de chaque année.

Formations éligibles

L'utilisation du compte personnel de formation porte sur toute action de formation sauf celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées.

Ainsi, le CPF concerne toutes les formations ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle. L'obtention d'un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au compte personnel de formation.

Critères d'instruction

Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son compte personnel de formation.

En outre, lors de l'instruction des demandes, les requêtes suivantes sont prioritaires :

Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ; les droits des personnes concernées peuvent être abondés d'un crédit d'heures supplémentaires dans la limite de 150 heures ;
Suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
Suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

Les demandes présentées par des personnes peu ou pas qualifiées qui ont pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L.6121-2 du Code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.) ne peuvent faire l'objet d'un refus.

La satisfaction de ces demandes peut uniquement être reportée d'une année en raison de nécessité de service.

Critères d'instruction et de classement afin d'assurer un traitement équitable et de départager les demandes :

Chaque demande sera, ensuite, appréciée et priorisée en considération des critères suivants :

- nécessités de service
- calendrier de la formation
- coût de la formation

Réponse aux demandes

La décision de l'autorité territoriale sur la mobilisation du CPF sera adressée par écrit à l'agent dans un délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande.

En cas de refus de la demande, celui-ci sera motivé.

Le refus peut être contesté par l'agent devant l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP le cas échéant).

En cas de refus de la demande de mobilisation du CPF pendant deux années successives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente (CAP ou CCP le cas échéant).

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'adopter** les propositions du Maire, relatives aux modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation à compter du 1er octobre 2026 ;
- **D'inscrire** les crédits suffisants au budget de l'exercice

Vote : Pour : 21 **Abstention : 0** **Contre : 0**

Madame le Maire souligne l'importance de mettre en place, au sein de la collectivité, ce plan de formation. Elle précise que, pour les agents, celui-ci permet de rester à niveau et, dans certains cas, de développer un projet professionnel, toujours en adéquation avec les missions exercées au sein de la commune. Elle ajoute que ce dispositif peut également permettre à un agent souhaitant se reconvertir de bénéficier d'une formation avant, éventuellement, de quitter la collectivité.

DELIBERATION 065-2026 : MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Rapporteur : Monsieur LE VEN

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique ;

VU le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction Publique ;

VU l'arrêté du 26 août 2021 modifié pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats modifiés,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 10 août 2026 ;

CONSIDERANT que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle une activité qui aurait pu être exercée par l'agent dans les locaux où il est affecté est réalisée, dans les conditions fixées par l'autorisation de télétravail, hors de ces locaux et en utilisant les technologies numériques.

CONSIDERANT que les agents publics exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

CONSIDERANT que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

CONSIDERANT qu'aucun candidat à l'emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail ;

CONSIDERANT qu'aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail ;

CONSIDERANT qu'aucun emploi ne peut justifier qu'un agent ne procède pas à une demande d'exercice des fonctions en télétravail

1. Présentation générale du dispositif

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, de la modernisation de notre administration et de la transition écologique, la municipalité souhaite instaurer le télétravail au bénéfice des agents de la commune.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un agent hors de ces locaux, de manière volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation.

Le télétravail est obligatoirement organisé au domicile de l'agent.

2. Choix de l'organisation retenue par la collectivité

Après analyse des besoins et du fonctionnement des services, la collectivité propose la mise en place d'un télétravail organisé selon les conditions suivantes :

- **Forme du télétravail : Ponctuel** (sur demande de l'agent et après accord de la hiérarchie).
- **Volume de jours :** Proposé dans une limite de 2 jours maximum par semaine.
- **Indemnisation (Forfait télétravail) :** Instauration du versant du "forfait télétravail" fixé à 2,88 € par jour de télétravail effectué, dans la limite du plafond annuel réglementaire, versée trimestriellement.

3. Critères d'éligibilité des agents

Afin de garantir le maintien et la continuité du service public, l'accès au télétravail sera strictement encadré selon les critères cumulant suivants :

- **Périmètre géographique :** Être domicilié en dehors de la commune.
- **Nature des missions :** Exercer des fonctions ou des missions ne nécessitant pas d'accueil physique ou direct du public.
- **Compatibilité technique :** Occuper des fonctions dont les tâches sont dématérialisables et réalisables à distance.

4. Matériel et équipements mis à disposition

Afin de permettre l'exercice du télétravail dans des conditions optimales et sécurisées, la collectivité fournira aux agents autorisés les équipements professionnels suivants :

- Un ordinateur portable équipé des accès sécurisés au réseau de la collectivité.
- Un téléphone portable professionnel.

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect des règles de sécurité en matière informatique.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par la collectivité à un usage strictement professionnel.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

5. Procédure

L'attribution du télétravail s'effectuera suite à la demande formelle de l'agent et après validation expresse de l'autorisation de télétravail par la collectivité.
Il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du Maire ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative du Maire, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile, l'agent en télétravail :

- Fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- Fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au lieu défini dans l'acte individuel ;
- Atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- Justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de la collectivité doivent être précédés d'un entretien et motivés.

6. Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de la santé

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité. Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur des administrés, de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail.

Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant le télétravail.

L'acte individuel autorisant le télétravail définit également le volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an que l'agent peut demander à utiliser.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents télétravailleurs sont également couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

Toutefois, durant sa pause méridienne, conformément à la règlementation du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.
Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Dans le cas où la demande de télétravail est formulée par un agent en situation de handicap, le chef de service, l'autorité territoriale doit mettre en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires.

7. Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Les agents qui badgent habituellement sur leur lieu d'affectation, badgent également à leur domicile dans le respect des horaires fixes ou variables de leur service. L'agent doit se conformer aux dispositions de son règlement de service, il s'engage ainsi à réaliser en télétravail une durée quotidienne de travail conforme à son cycle de travail.

Ainsi, il est proposé au Conseil municipal :

- **De valider** les critères et modalités d'exercice du télétravail tels que définis ci-dessus ;
- **D'instaurer** le télétravail au sein de la collectivité à compter du 10 septembre 2026 ;
- **D'inscrire** au budget les crédits correspondants.

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

Madame le Maire indique que certains agents avaient exprimé le souhait de pouvoir bénéficier du télétravail. Elle précise que la mise en place de ce dispositif permet à la collectivité de s'inscrire dans une pratique déjà développée dans de nombreuses autres collectivités.

Elle souligne toutefois que le nombre d'agents concernés reste limité. Néanmoins, ce dispositif offre une possibilité à certaines personnes qui, ponctuellement, ne pourraient pas se déplacer, de pouvoir exercer leurs missions en télétravail.

DELIBERATION 066-2026 : MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL COMMUNAL

Rapporteur : Monsieur LE VEN

VU le Code Général de la Fonction Publique, entré en vigueur le 1er mars 2022 ;

VU le Code Général des Collectivités ;

VU le Règlement Intérieur du personnel communal en vigueur depuis le 1er janvier 2025 ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 10 août 2026 ;

CONSIDERANT que ledit règlement doit faire l'objet d'une mise à jour régulière pour s'adapter aux évolutions du fonctionnement de la collectivité et de la règlementation en vigueur,

Madame Anne BERTHOMÉ, le Maire, rappelle au Conseil Municipal que le règlement intérieur est un document qui vise :

- A fixer des règles générales d'organisation du travail, de fonctionnement interne et de discipline au sein des services.
- A informer les agents au mieux de leurs droits, notamment en matière de congés, de formation, mais aussi de leurs obligations, leurs responsabilités et les consignes de sécurité à appliquer.

Le règlement intérieur s'appuie sur les dispositions règlementaires et précise le cas échéant, les choix faits par la municipalité. Ce dernier s'applique à tous les agents de la collectivité quel que soit leur statut, le lieu d'exécution de leurs missions, leur statut ou leur ancienneté.

Madame La Maire rappelle que les épisodes de canicule d'une intensité et d'une fréquence sans précédent observés cette année ont profondément modifié les conditions d'exercice des missions des agents territoriaux, en particulier pour ceux dont les activités s'exercent en extérieur ou dans des locaux fortement exposés à la chaleur. Ces événements climatiques ont mis en évidence les limites des organisations de travail actuelles, à savoir une prise de poste à 6H45 maximum pour les services techniques. Ainsi que la nécessité d'adapter les modalités de fonctionnement de la collectivité afin de garantir la continuité du service public tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des agents.

Dans un contexte où les phénomènes météorologiques extrêmes sont appelés à se multiplier sous l'effet du changement climatique, il apparaît indispensable d'anticiper ces situations en dotant la collectivité de dispositifs organisationnels plus souples et plus réactifs. La présente délibération porte ainsi sur une modification du bornage horaire, destinée à permettre une meilleure adaptation des horaires de travail, dans le respect des dispositions réglementaires applicables et des nécessités de service.

Cette évolution constitue une mesure de prévention visant à renforcer la capacité de la collectivité à faire face aux futurs événements climatiques, tout en conciliant les impératifs de protection des agents, de qualité de vie au travail et de continuité du service public.

Dans ce contexte, il apparaît nécessaire de formaliser des règles communes permettant de sécuriser les pratiques professionnelles, tant pour les agents que pour l'encadrement, et de rappeler les principes fondamentaux relatifs au respect des horaires.

La présente délibération a donc pour finalité de permettre au Conseil Municipal de se prononcer sur le principe de la mise en œuvre d'une dérogation au bornage horaire au sein de la collectivité. Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal la modification du règlement intérieur, avec l'ajout de l'article suivant :

« Adaptation en cas d'évènements climatiques exceptionnels :

En cas d'évènements climatiques exceptionnels (intempéries majeures, alerte météorologique de niveau orange ou rouge émise par les autorités compétentes, etc.) des dérogations aux horaires habituels de travail peuvent être accordées.

- Demande et autorisation : Si la dérogation n'émane pas directement de la hiérarchie, après accord de l'autorité territoriale, tout agent souhaitant adapter le temps de travail de son service doit en faire la

demande auprès de sa hiérarchie. Cette dérogation est soumise à l'appréciation et à l'autorisation préalable du responsable hiérarchique.

- Information des Ressources Humaines : Toute dérogation accordée doit faire l'objet d'une information formalisée auprès du service des Ressources Humaines par le responsable hiérarchique afin d'assurer un suivi administratif rigoureux et de garantir la sécurité des agents. »

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'approuver** le règlement intérieur tel que modifié,

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 067-2026 : AUTORISATION DE RECRUTEMENT DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE
Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.424-1 relatif à l'apprentissage ;

VU le code du Travail, et en particulier le chapitre VII du titre II du livre II de la sixième partie (articles L.6211-1 à L.6227-12), ainsi que les articles suivants L.6211-1 et suivants, D.6222-1 et suivants, et D.6271-1 à D.6275-5 ;

VU le code de l'Education ;

VU la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

VU la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 modifiée de transformation de la Fonction Publique ;

VU le décret n°2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;

VU le décret n°2006-501 du 3 mai 2006 modifié relatif au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;

VU le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 relatif à la rémunération des apprentis ;

VU le décret n°2019-32 du 18 janvier 2019 relatif aux compétences professionnelles exigées des maîtres d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

VU le décret n°2019-1489 du 27 décembre 2019 modifié relatif au dépôt du contrat d'apprentissage ;

VU le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 relatif à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial ;

VU le décret n°2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 27 mai 2025 sur le recrutement d'apprentis ;

VU le budget de la collectivité ;

CONSIDÉRANT que l'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes de 16 à 29 ans révolus, aux personnes en situation de handicap, sans limite d'âge, aux personnes inscrites en tant que sportif de haut niveau, sans limite d'âge, aux personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie, sans limite d'âge, aux jeunes de 15 à 16 ans s'ils atteignent l'âge de 15 ans entre la date de début de la formation et le 31 décembre de l'année civile et s'ils ont achevé le premier cycle d'enseignement secondaire, à des personnes jusqu'à 34 ans dans certaines conditions particulières, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration et que cette formation en alternance est sanctionnée d'un diplôme ou d'un titre professionnel ;

CONSIDÉRANT que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge, de son niveau d'études et de son année de formation ;
CONSIDÉRANT qu'un maître d'apprentissage répondant aux exigences de qualification et d'expérience professionnelle en lien avec le diplôme ou le titre professionnel préparé par l'apprenti établies par la règlementation sera nommé au sein du personnel, qu'il disposera, pour exercer sa mission, du temps nécessaire à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec l'organisme de formation ;

CONSIDERANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour la personne accueillie que pour la collectivité ;

CONSIDERANT qu'il revient au Conseil Municipal de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

Ainsi, il est proposé au Conseil municipal :

- **D'avoir recours** au contrat d'apprentissage ;
- **De décider** de conclure le contrat d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation	Rémunération
Culturel	1	Master 1 – Manager de la communication globale	2 ans	1ère année* : 61% du SMIC 2ème année : 100% du SMIC

* Sous réserve de l'âge de l'apprenti au cours de la première année

- **De s'engager** à inscrire les crédits nécessaires au budget ;
- **D'autoriser** le Maire ou son délégué à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement de l'apprenti ;
- **D'autoriser** le Maire ou son délégué à signer tout document relatif à ce dossier, et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec l'organisme de formation.

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 068-2026 : CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT D'ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE
Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général de la Fonction Publique, entré en vigueur le 1er mars 2022,

Madame Anne BERTHOMÉ, le Maire, rappelle à l'assemblée que le Conseil Municipal, conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Madame Le Maire rappelle qu'il s'agit de la création d'un poste au grade d'Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe, afin de pouvoir renouveler le contrat d'un professeur de musique déjà présent au sein de l'école de musique.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **De créer** un emploi permanent d'Assistant d'Enseignement Artistique Principal de 1ère classe à temps complet à compter du 01er octobre 2026,
- **De fixer** la rémunération de l'agent à l'échelle B3, à l'échelon 1 à 11, ou en fonction de sa carrière dans le cadre du recrutement d'un fonctionnaire ;
    - **D'autoriser** Madame Le Maire à procéder, sur le fondement de l'article L.332-13 du Code Général de la fonction publique, au recrutement d'un agent contractuel pour remplacer l'agent momentanément indisponible.
    - **D'autoriser** Madame Le Maire, ou son représentant, à signer tout document se rapportant à cette création d'emploi permanent ;

Rappel du poste à créer

	Création d'un emploi permanent
Grade	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe
Temps de travail	Temps complet
Date d'effet	1er octobre 2026

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 069-2026 : CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE BRIGADIER A TEMPS COMPLET
Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général de la Fonction Publique, entré en vigueur le 1er mars 2022,

CONSIDERANT l'arrêté n°006-2026 établissant le tableau annuel d'avancement de grade 2026,

Madame Anne BERTHOMÉ, le Maire, rappelle à l'assemblée que le Conseil Municipal, conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Madame Le Maire rappelle qu'il s'agit de la création d'un poste au grade de Brigadier, dépendant du cadre d'emploi des Policiers Municipaux suite à la volonté de recrutement d'un nouvel agent de police municipale.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **De créer** un emploi permanent de Brigadier à temps complet à compter du 5 octobre 2026,
- **De fixer** la rémunération de l'agent en fonction de sa carrière,

- **D'autoriser** Madame Le Maire à procéder, sur le fondement de l'article L.332-13 du Code Général de la fonction publique, au recrutement d'un agent contractuel pour remplacer l'agent momentanément indisponible.
- **D'autoriser** Madame Le Maire, ou son représentant, à signer tout document se rapportant à cette création d'emploi permanent ;

Rappel du poste à créer

	Création d'un emploi permanent
Grade	Brigadier
Temps de travail	Temps complet
Date d'effet	5 octobre 2026

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

Madame le Maire rappelle que, lors des différents échanges qui avaient eu lieu, notamment pendant la campagne électorale, la volonté de renforcer la police municipale avait été mise en avant. L'objectif était notamment de permettre une intervention sur des horaires décalés, aussi bien sur le territoire communal que dans le cadre de la mutualisation avec les communes voisines.

Elle précise que des réunions de mutualisation sont organisées afin de permettre aux communes partenaires de s'apporter une aide réciproque en matière de sécurité. Elle souligne que les problématiques de délinquance ne s'arrêtent pas aux limites communales et qu'il apparaît donc pertinent de renforcer cette coopération entre les différentes communes.

Elle indique que, même si la commune de Saint-Seurin-sur-l'Isle n'est pas confrontée à des problématiques majeures de délinquance, les services reçoivent néanmoins de nombreux appels, notamment en dehors des horaires d'ouverture de la mairie, concernant principalement des problèmes de voisinage.

Dans ce contexte, elle explique que la collectivité souhaite élargir les domaines d'intervention de la police municipale. Des échanges ont ainsi été engagés avec la gendarmerie afin de coordonner les interventions et de définir les périodes les plus adaptées pour chacun des services. L'objectif est de favoriser la complémentarité entre la police municipale et la gendarmerie, en permettant à chacun d'intervenir dans son domaine de compétence et, lorsque cela est nécessaire, de se soutenir mutuellement.

Elle conclut que, pour permettre la mise en œuvre de cette organisation et élargir les horaires et les domaines d'intervention, il est nécessaire de renforcer les effectifs de la police municipale.

Madame DARRODES indique avoir examiné la situation de la délinquance dans le Nord-Libournais. Il relève principalement un maintien, voire une légère augmentation, des atteintes aux biens. Il souligne en revanche une forte pression concernant les violences intrafamiliales.

Madame le Maire précise que, sur le territoire communal, les interventions ne concernent pas particulièrement les violences intrafamiliales. Elle indique que, lorsqu'ils sont sollicités, les services interviennent principalement pour des problèmes de voisinage, qui représentent environ 90 % des demandes, notamment pour des nuisances sonores, des tapages nocturnes ou d'autres troubles de voisinage.

Elle souligne que ces sollicitations interviennent principalement en dehors des horaires d'ouverture de la mairie. La mise en place d'une organisation permettant une présence élargie de la police municipale offrirait ainsi une amplitude horaire plus importante qu'actuellement.

Monsieur BION rajoute qu'à l'heure actuelle, les ASVP n'exercent pas de fonctions de police. Leur rôle consiste principalement à assurer une mission de surveillance de la voie publique et ils ne disposent pas, à ce stade, des mêmes prérogatives que les agents de police municipale.

Il indique toutefois que cette situation est appelée à évoluer prochainement, les agents concernés devant suivre une formation avant de revenir l'année prochaine. Cette évolution permettra de renforcer les capacités d'intervention du service. Il souligne notamment qu'un agent ne pouvant pas patrouiller seul, cette organisation permettra de constituer deux équipes et ainsi d'assurer une présence plus importante sur le terrain.

DELIBERATION 070-2026 : CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT D'ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION A TEMPS NON COMPLET

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général de la Fonction Publique, entré en vigueur le 1er mars 2022,

Madame Anne BERTHOMÉ, le Maire, rappelle à l'assemblée que le Conseil Municipal, conformément à l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Madame Le Maire rappelle qu'il s'agit de la création d'un poste au grade Adjoint territorial d'animation, afin de pouvoir maintenir le nombre d'agent nécessaire, et d'équivalent temps plein, au sein du service animation. Madame Le Maire informe qu'il s'agit d'une opération blanche pour ce service.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **De créer** un emploi permanent d'Adjoint territorial d'animation à temps complet à compter du 14 septembre 2026,
- **De fixer** la rémunération de l'agent à l'échelle C1, à l'échelon 1 à 11, ou en fonction de sa carrière dans le cadre du recrutement d'un fonctionnaire ;
- **D'autoriser** Madame Le Maire à procéder, sur le fondement de l'article L.332-13 du Code Général de la fonction publique, au recrutement d'un agent contractuel pour remplacer l'agent momentanément indisponible.
- **D'autoriser** Madame Le Maire, ou son représentant, à signer tout document se rapportant à cette création d'emploi permanent ;

Rappel du poste à créer

	Création d'un emploi permanent
Grade	Adjoint technique territorial d'animation
Temps de travail	Temps non complet (28/35ème)
Date d'effet	14 septembre 2026

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 071-2026 : SUPPRESSION DE POSTES

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général des Collectivités territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment l'article L.313-1 ;

VU le décret n°2016-596 du 12 mai 2016 modifié relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n°2016-604 du 12 mai 2016 fixant les différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie C de la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 août 2026 ;

Il est recommandé de tenir à jour un tableau des effectifs au sein de la collectivité. Il convient donc de supprimer les emplois vacants de la collectivité, comme suit :

Grade	Durée hebdomadaire du poste	Motif de la vacance de poste	Statut du dernier agent occupant le poste	A supprimer à compter du	Observations
Adjoint technique principal de 1ère classe	35/35ème	Promotion interne	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°069-2025, en date du 01/10/2025
Adjoint technique principal de 2ème classe	35/35ème	Détachement interne	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°044-2025, en date du 01/10/2025
Adjoint technique principal de 2ème classe	35/35ème	Détachement interne	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°060-2025, en date du 01/10/2025
Adjoint technique territorial	35/35ème	Disponibilité longue durée	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°049-2025, en date du 01/10/2025
Adjoint technique territorial	35/35ème	Disponibilité longue durée	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°054-2025, en date du 01/10/2025
Adjoint technique territorial	35/35ème	Disponibilité longue durée	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°058-2025, en date du 01/10/2025
Agent de maitrise principal	35/35ème	Départ en retraite	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.11.2026	Création par délibération n°077-2025 en date du 01/10/2025
Agent de maitrise principal	35/35ème	Disponibilité longue durée	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°078-2025 en date du 01/10/2025
Adjoint territorial du patrimoine	35/35ème	Fin de contrat sans renouvellement	Contractuel	01.10.2026	Création par délibération n°085-2025 en date du 01/10/2025
Assistant d'enseignement artistique	10/20ème	Vacant sans besoin	Contractuel	01.10.2026	Création par délibération n°090-2025 en date du 01/10/2025
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème	35/35ème	Promotion interne	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°101-2025 en date du 01/10/2025

classe					
Attaché	35/35ème	Vacant sans besoin	/	01.10.2026	Création par délibération n°118-2025 en date du 01/10/2025
Emploi fonctionnel DGS 2 000 à 10 000 habitants	35/35ème	Mutation	Fonctionnaire affilié à la CNRACL	01.10.2026	Création par délibération n°119-2025 en date du 01/10/2025

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **De supprimer** au tableau des effectifs les postes présentés ci-dessus, aux dates mentionnées.

Le Maire,
- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de l'acte
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication. Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr

Vote : Pour : 20 Abstention : 0 Contre : 1 (Mme DARRODES)

Madame DARRODES indique que cette réorganisation représente, d'une certaine manière, un nombre important de suppressions de postes et fait part d'une inquiétude sur le plan des ressources humaines, notamment quant à la charge de travail qui pourrait être à absorber compte tenu des différents changements de postes.

Elle soulève ensuite une seconde question concernant le poste de la Directrice Générale des Services (DGS). Elle estime que la DGS constitue l'interlocutrice principale des agents ainsi que leur lien hiérarchique. Elle s'interroge donc sur l'organisation envisagée, dans laquelle plusieurs services seraient rattachés à des responsables différents. Elle rappelle que la DGS assurait également une fonction de coordination entre l'ensemble de ces services.

Elle évoque notamment les conséquences possibles liées au télétravail, aux détachements internes et aux changements de poste au sein des services. Elle s'interroge sur une éventuelle désorganisation des services et, plus particulièrement, sur les questions que les agents pourraient se poser concernant leur charge de travail. Elle souligne également que la charge de travail jusque-là assumée par la DGS devrait nécessairement être absorbée par les autres services.

Madame le Maire répond que, depuis l'absence de la DGS, il a été constaté que les agents apparaissent plus détendus et que la communication entre les différents services s'est améliorée. Elle indique également qu'aucune diminution de l'activité ou perte de travail n'a été constatée au niveau de la mairie et que les services continuent à fonctionner dans de bonnes conditions. Elle ajoute que la mairie dispose d'une équipe accessible et ouverte permettant d'assurer le lien entre les différents services.

DELIBERATION 072-2026 : MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales

VU le Code Général de la Fonction Publique

VU l'article L.2313-1 du Code Général des collectivités territoriales
VU l'avis favorable du Comité Social Territorial du 10 août 2026

VU la délibération précédente portant sur la suppression de postes vacants.

CONSIDERANT le besoin pour la collectivité d'obtenir un tableau des effectifs à jour.

Le tableau des effectifs recense tous les emplois permanents créés par la collectivité territoriale. Il constitue la liste des emplois ouverts budgétairement pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grade.

Ainsi, le tableau des effectifs présents ci-dessous recense l'ensemble des postes nécessaires pour la collectivité à compter du 1er octobre 2026.

Ainsi, il est proposé au Conseil municipal :

- **D'approuver** les modifications du tableau des effectifs des emplois permanents telles que présentées
- **D'inscrire** les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales des agents nommés au budget principal

		Nombre de postes	Postes pourvus	Postes disponibles	Quotités
Filière Administrative					
Catégorie A	Attaché	2	2		35/35ème
Catégorie B	Rédacteur	2	1	1	35/35ème
Catégorie C	Adjoint administratif principal 1ère classe	2	2		35/35ème
Catégorie C	Adjoint administratif principal 2ème classe	4	4		35/35ème
Catégorie C	Adjoint administratif territorial	3	3		35/35ème
	Total filière administrative	**13**	**12**	**1**	
Filière Animation					
Catégorie B	Animateur principal 2ème classe	1	1		35/35ème
Catégorie C	Adjoint animation principal 1ère classe	2	2		35/35ème
Catégorie C	Adjoint animation principal 2ème classe	1	1		35/35ème
Catégorie C	Adjoint animation territorial	3	1		17.50/35ème
Catégorie C	Adjoint animation territorial		2		28/35ème
	Total filière animation	**7**	**7**		
Filière Culturelle					
Catégorie A	Professeur enseignement artistique	1	1		16/16ème
Catégorie B	Assistant enseignement artistique principal 1ère classe	3	1		20/20ème
Catégorie B	Assistant enseignement artistique principal 1ère classe		1		10/20ème
Catégorie B	Assistant enseignement artistique principal 1ère classe		1		8/20ème
Catégorie B	Assistant enseignement artistique	5	4		10/20ème
Catégorie B	Assistant enseignement artistique		1		14/20ème

Catégorie B	Assistant de conservation du patrimoine principal 1ère classe	1	1		35/35ème
Catégorie C	Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	1	1		35/35ème
Catégorie C	Adjoint du patrimoine principal 2ème classe	1	1		35/35ème
	Total filière culturelle	**12**	**12**		
Filière Police municipale					
Catégorie C	Brigadier-chef principal	1	1		35/35ème
Catégorie C	Gardien-Brigadier	2	2		35/35ème
	Total filière police municipale	**3**	**3**		
Filière sportive					
Catégorie B	Educateur APS	1	1		12/35ème
	Total filière sportive	**1**	**1**		
Filière médico-sociale					
Catégorie C	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal 1ère classe	1	1		35/35ème
		1	**1**		
Filière technique					
Catégorie A	Ingénieur	1	1		35/35ème
Catégorie B	Technicien principal 2ème classe	1	1		35/35ème
Catégorie C	Agent de maitrise principal	2	2		35/35ème
Catégorie C	Agent de maitrise	2	2		35/35ème
Catégorie C	Adjoint technique principal 1ère classe	10	9		35/35ème
Catégorie C	Adjoint technique principal 1ère classe		1		8/35ème
Catégorie C	Adjoint technique principal 2ème classe	2	2		35/35ème
Catégorie C	Adjoint technique	13	12		35/35ème
Catégorie C	Adjoint technique		1		25/35ème
	Total filière technique	**31**	**31**		
	TOTAL	**68**	**67**	**1**	

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

Madame le Maire indique que les effectifs, hors CCAS, représentent déjà un volume important pour une commune de cette strate. Elle précise qu'elle-même et son équipe n'étaient pas opposés au recrutement de personnel lorsque les besoins le justifiaient et que les possibilités budgétaires et organisationnelles le permettaient.
Elle explique toutefois que la commune doit régulièrement faire face à des besoins spécifiques en matière de travaux. Or, les agents en place disposent principalement de compétences généralistes et ne possèdent pas toujours les qualifications ou les compétences techniques nécessaires pour réaliser certaines interventions. Dans ces situations, elle indique que la commune privilégie le recours à des prestataires extérieurs, plutôt que le recrutement d'un agent à temps complet lorsque le besoin ne le justifiait pas de manière permanente.

DELIBERATION 073-2026 : SUBVENTION AUX ASSOCIATIONS – 3EME ATTRIBUTION

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L2311-7,

CONSIDERANT les demandes de subventions déposées auprès du Conseil Municipal par les associations ayant un caractère culturel, artistique, social ou sportif

CONSIDERANT le vote du Budget du Conseil Municipal 2026 et l'autorisation de crédits ouverts au chapitre 65,

Il est proposé au Conseil Municipal d'attribuer les subventions suivantes :

Coopérative scolaire	pour un montant de	3 800 €
Collège de Coutras REP	pour un montant de	360 €
TOTAL	**pour un montant de**	**4 160 €**

Ainsi, le Conseil Municipal décide :

- **d'imputer** les dépenses correspondantes sur le chapitre 65 du budget primitif de la commune, exercice 2026 pour un montant total de 4 160 € ;

Vote : Pour : 21 **Abstention : 0** **Contre : 0**

DELIBERATION 074-2026 : SUBVENTION ALLOUEE AU CCAS – ANNEE 2026

Rapporteur : Madame le Maire

VU le Code général des collectivités territoriales et notamment l'article L. 2311-7 ;

VU le Code de l'action sociale et des familles et notamment les articles L. 123-5 et L. 123-9 ;

VU la délibération n°031-2026 en date du 23 avril 2026 relative au vote du budget municipal ;

VU les crédits ouverts à l'article 65736212 en prévision des subventions à verser au CCAS ;

CONSIDERANT l'exécution budgétaire des budgets du CCAS au 31 juillet 2026 suscitant le besoin financier prévu ;

Ainsi, le Conseil Municipal décide :

-**d'autoriser** le versement d'une première subvention pour un montant total de 173 710.00 € afin de couvrir le besoin financier relatif au 1er semestre 2026. Ce montant sera réparti de la manière suivante :
- budget EHPA : 76 902.00 €,
- budget SAD : 74 955.50 €
- budget CCAS : 21 852.50 €,

-**de prélever** ces sommes inscrites au budget 2026

Vote : Pour : 21 **Abstention : 0** **Contre : 0**

DELIBERATION 075-2026 : MODIFICATION ACTUALISATION DES TARIFS DE LOCATION DES SALLES COMMUNALES

Rapporteur : Monsieur LE VEN

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment les articles L 2121-29 et L 2144-3,

VU la délibération n°051/2026 en date du 2 juillet 2026 relative à l'actualisation des tarifs pour la location de salles communales (professionnels et associatifs) effective au 1er septembre 2026,

CONSIDERANT la nécessité d'apporter des modifications notamment l'ajout de bénéficiaires tels que les partis politiques et partenaires divers (salle Bonnot)

CONSIDERANT la nécessité de regrouper l'ensemble des tarifs applicables dans un document unique,

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les nouvelles grilles tarifaires ci-dessous, applicables dès que la présente délibération sera rendue exécutoire. Celles-ci annulent et remplacent les délibérations précédentes,

Les salles Théodore Monod et Raymond Bonnot sont mises à disposition, après signature d'une convention d'occupation des locaux, sous réserve de disponibilité, pour les différents usagers selon la tarification suivante. La salle Raymond Bonnot n'est pas mise à disposition des particuliers.

Salle Théodore MONOD

Bénéficiaire	Tarif € 1/2 journée	Tarif € journée
Particulier habitant St Seurin sur l'Isle	50	100
Partenaires (organismes publics, syndicats, comités d'entreprise, association d'intérêt publique, association sans but lucratif…)	Gratuit	Gratuit
Entreprise de Saint Seurin sur l'Isle	60	120
Entreprise extérieures, Partis politiques	120	240

Salle Raymond BONNOT

Bénéficiaire	Avec/Sans local traiteur	Tarif € heure	Tarif € 1/2 journée	Tarif € journée	Tarif € 2 jours consécutifs
Association de Saint Seurin sur l'Isle (2 premières manifestations)			Gratuit	Gratuit	Gratuit
Partenaires (organismes publics, syndicats, comités d'entreprise)			Gratuit	Gratuit	Gratuit
Association de Saint Seurin sur l'Isle (à compter de la 3ème manifestation)	Sans		50	80	120
	Avec		100	120	180
Association extérieure	Sans		150	300	450
	Avec		210	420	630
Auto-entrepreneur		10			
Entreprise de Saint Seurin sur l'Isle	Sans		110	220	330
	Avec		190	300	470
Entreprise extérieures, Partis politiques	Sans		180	360	540
	Avec		270	540	810

Pour les évènements organisés (hors gratuité statutaire mentionnée ci-dessus), une empreinte de carte bancaire de 800 € ainsi qu'une attestation d'assurance responsabilité civile à jour seront demandées lors de la signature de la convention d'occupation.

Ainsi, le Conseil Municipal décide :

- **d'adopter** les tarifs énumérés ci-dessus, applicables à compter de l'accomplissement des mesures de transmission au contrôle de légalité et de publicité,
- **d'autoriser** Madame le Maire à signer les conventions d'occupation correspondantes et à percevoir les recettes afférentes.

Vote : Pour : 20 **Abstention : 1 (Mme DARRODES)** **Contre : 0**

DELIBERATION 076-2026 : ACTUALISATION DES TARIFS DE L'ECOLE DE DANSE
Rapporteur : Madame PEYRAT

VU la délibération n°31/2022 en date du 8 juin 2022 fixant les tarifs de l'école de danse ;

CONSIDERANT la nécessité d'apporter des modifications notamment l'ajout du tarif du cours de Pilates ou Zumba ;

CONSIDÉRANT que la grille tarifaire ci-dessous appliquée aux familles Saint Seurinoises constitue un engagement financier fort de la commune en faveur de l'éveil et de l'épanouissement culturel des enfants du territoire ;

CONSIDERANT la nécessité de regrouper l'ensemble des tarifs applicables dans un document unique,

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter les tarifs ci-dessous, applicables dès que la présente délibération sera rendue exécutoire. Ceux-ci annulent et remplacent les délibérations précédentes,

ADULTES	TARIF	
	1 DISCIPLINE (classique ou jazz)	
Hors Commune	31 €	
Commune	24 €	
	2 DISCIPLINES (classique et jazz)	
Hors Commune	36 €	
Commune	29 €	
	FITNESS/AERO ZUMBA (cours 4 fois par semaine)	**Si inscription Ecole de danse**
Hors Commune/Commune	25 €	20 €
	FITNESS OU AERO ZUMBA (cours 1 fois par semaine)	
Hors Commune/Commune	15 €	
	FITNESS/AERO ZUMBA SENIOR (à partir de 60 ans)-(cours 2 fois par semaine)	
Hors Commune/Commune	15 €	

ENFANTS	TARIF
	1 DISCIPLINE (classique ou jazz ou mixte)
Hors Commune	26 €
Commune	19 €
	2 DISCIPLINES (classique et jazz)
Hors Commune	30 €
Commune	23 €

A la suite de la mutualisation entre les communes limitrophes, les résidents des villes de Saint Médard de Guizières, Saint Christophe de Double, Porchères, Camps sur l'Isle, Abzac, Gours, Saint Antoine sur l'Isle, Saint Sauveur de Puynormand, Moulin Neuf, Le Fieu et Puynormand bénéficieront du tarif Saint Seurin.

Ainsi, le Conseil Municipal décide :

- **d'appliquer** à compter de l'accomplissement des mesures de transmission au contrôle de légalité et de publicité les tarifs tels que présentés dans les tableaux ci-dessus,

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 077-2026 : PARTICIPATION FINANCIERE ACHAT MATERIEL PSYCHOLOGUE SCOLAIRE DU RASED

Rapporteur : Monsieur LE VEN

VU le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment l'article L2121-29 et suivants,

Dans le cadre de ses missions, la psychologue scolaire affectée au RASED (Réseau d'Aides Spécialisées aux Eleves en Difficultés) de Saint Seurin sur l'Isle doit faire passer aux enfants des écoles des tests afin d'évaluer les aptitudes intellectuelles et cognitives.

Il existe un matériel permettant de mesurer le fonctionnement de l'enfant à travers 5 grands domaines, WISC-V ; le coût d'acquisition s'élève à 2 338.92 €.

La psychologue scolaire intervient également sur certaines communes proches telles que Saint Médard de Guizières, Camps sur l'Isle, Saint Christophe de Double, Gours, Puynormand, Porchères et Saint Antoine sur l'Isle. Il leur a été proposé de mutualiser l'achat de ce matériel.

Ces collectivités territoriales ont toutes donné leur accord et prendront en charge selon la répartition suivante le financement en fonction du nombre d'enfants présents en septembre 2025 :

École	Effectif des élèves en septembre 2025	Coût par élève	Coût Total
Saint-Seurin-sur-l'Isle Maternelle	81	3,0384€	**246.11€**
Saint-Seurin-sur-l'Isle Élémentaire	185	3,0384€	**562.10€**
Saint-Médard-de-Guizières	169	3,0384€	**513,49€**
Camps-sur-l'Isle	80	3,0384€	**243,08€**

Saint-Christophe-de-Double	57	3,0384€	**174.44€**
Gours	40	3,0384€	**121,54€**
Puynormand	50	3,0384€	**150.00€**
Porchères	48	3,0384€	**145,85€**
Saint-Antoine-sur-l'Isle	60	3,0384€	**182,31€**
Total	**770**	**3,0384€**	**2 338.92€**

Compte tenu de l'importance de son effectif scolaire, la commune de Saint Seurin sur l'Isle a été désignée en qualité de commune coordinatrice. Celle-ci procède à la commande, reçoit la facture unique du fournisseur et en assure le paiement intégral.

La commune coordinatrice émettra un titre de recette (facturation) à l'encontre de chaque commune utilisatrice pour le remboursement de sa quote-part, payable dans les conditions de la comptabilité publique.

Le matériel est placé sous la responsabilité de la psychologue.

Ainsi, le Conseil Municipal décide :

- **de valider** les modalités d'achat en commun du matériel WISC-V,
- **d'autoriser** l'émission des titres aux communes utilisatrices selon la répartition ci-dessus.

Vote : Pour : 21 **Abstention : 0** **Contre : 0**

DELIBERATION 078-2026 : INSTAURATION DE LA TAXE SUR LA VACANCE DES LOCAUX D'HABITATION
Rapporteur : Madame le Maire

VU la loi des Finances 2026, notamment son article 108 portant la création de la TVLH (Taxe sur la vacance des locaux d'habitation) au 1er janvier 2027 en remplacement des taxes TLV (Taxe annuelle sur les logements vacants) et THLV (Taxe d'habitation sur les logements vacants),

VU le Code Général des Collectivités territoriales,

VU le Code Général des Impôts (CGI), notamment ses articles 1406 bis et 1639 A bis,

CONSIDERANT que la collectivité entend lutter contre la vacance prolongée des logements et mobiliser le parc privé non occupé pour répondre aux besoins en logements sur le territoire ;

CONSIDERANT que la collectivité ne figure pas sur la liste des communes situées en zone tendue définies à l'article 232 du CGI (où la taxe s'applique de plein droit) ;

CONSIDERANT que l'article 1406 bis du CGI offre la faculté aux communes et aux EPCI à fiscalité propre d'assujettir à la TVLH les logements vacants depuis deux ans au 1er janvier de l'année d'imposition ;

CONSIDERANT que cette délibération doit être votée avant le 1er octobre 2026 pour être applicable au 1er janvier 2027 ;

Il est proposé au Conseil Municipal d'instaurer la taxe sur la vacance des locaux d'habitation (TVLH) sur l'ensemble du territoire.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **d'instaurer** sur l'ensemble du territoire communal la taxe sur la vacance des locaux d'habitation (TVLH) à compter du 1er janvier 2027,
- **de préciser** que la taxe s'applique aux logements habitables, non meublés et libres de toute occupation depuis plus de 2 ans au 1er janvier de l'année d'imposition, hors cas de vacance involontaire prévu par la loi,
- **de charger** Madame le Maire de l'exécution de la présente délibération et de sa transmission aux services de l'Etat concernés.

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

DELIBERATION 079-2026 : REVALORISATION TARIF CAPTURE DES ANIMAUX ERRANTS
Rapporteur : Madame le Maire

VU les articles L 211-19-1, L 211-21 et L 211-22 du Code Rural,

VU l'article L 2212-2 alinéa 7 du Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la délibération n°38 du 30 mars 2011 validant la mise en place d'un tarif forfaitaire pour chaque intervention des services communaux dans la capture des animaux errants.

VU la délibération n°2015-0081 du 22 octobre 2015 modifiant dans un premier temps ce tarif,

VU la convention signée avec le SIVU de Saint Sauveur de Puynormand relative à la prise en charge de ces animaux après capture et transport par les services communaux de la Ville,

CONSIDERANT la recrudescence des interventions des services communaux dans le cadre de la capture des animaux errants et notamment des chiens,

Madame le Maire indique qu'il devient nécessaire de revaloriser le tarif forfaitaire à la capture de ces animaux.

Madame le Maire propose de fixer ce tarif à 80€.

Ainsi, il est proposé au Conseil Municipal :

- **D'appliquer** le tarif forfaitaire de 80€ pour chaque intervention des services communaux dans la capture des animaux errants à compter du 15 septembre 2026.

Vote : Pour : 21 Abstention : 0 Contre : 0

L'ordre du jour étant épuisé, Madame le Maire clôture la séance à 19h30.

Fait à ST SEURIN SUR L'ISLE
Le 10 septembre 2026
Le Maire

Anne BERTHOMÉ

Le secrétaire de séance,

A. BERTHOMÉ	J.Y LE VEN	S. MONTAUD	D. BION	A-L PEYRAT
G. MAZELET (procuration à M. LE VEN)	C. FERNANDEZ	D. LANXADE	D. LAFAYE	A. BOUFRIZI
P. MARTINON	N. BILLEAU (procuration à M. BION)	A. BLANCHET	G. PASCAL	C. BERNARD
I. LORENT	G. MAHIEZ (procuration à MME BERTHOMÉ)	C. BODY	L. CAPDEVILLE	A.KHALDI
B. DUBOIS	F. DARRODES	R. TRIA (pouvoir à MME KHALDI)		