



DÉPARTEMENT DES YVELINES
ARRONDISSEMENT DE VERSAILLES

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

VÉLIZY-VILLACOUBLAY

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
078-217806405-20260218-1181401-DE
Reçu en préfecture le 23/02/2026
Publié le : 23/02/2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SÉANCE DU 18 FÉVRIER 2026

L'an deux mille vingt-six, le dix-huit février à vingt heures trente minutes, les membres du Conseil municipal de la Commune de Vélizy-Villacoublay, dûment convoqués individuellement et par écrit le douze février, se sont réunis à la Mairie, sous la présidence de Pascal Thévenot, Maire.

Nombre de conseillers en exercice : 35

Quorum : 18

Présents : 28

M. Pascal Thévenot, Mme Magali Lamir, M. Jean-Pierre Conrié, Mme Michèle Ménez, M. Frédéric Hucheloup, Mme Elodie Simoes, M. Damien Metzlé, Mme Nathalie Brar-Chauveau, M. Olivier Poneau, Mme Johanne Ledanseur, M. Bruno Drevon, M. Pierre Testu, M. Michel Bucheton, Mme Christiane Lasconjarias, Mme Nathalie Normand, Mme Valérie Sidot-Courtois, M. Bruno Larbaneix, Mme Chrystelle Coffin, Mme Solange Pétret-Racca, M. Marouen Touibi, Mme Christine Decool, Mme Claudine Queyrie, M. Denis Corman, Mme Josette Marchais, M. Jean-Pierre Lefèvre, M. Philippe Ferret, M. François Daviau, M. Franck Parissier.

Ont donné procuration : 4

Mme Valérie Péresse à M. Pascal Thévenot, M. Arnaud Bertrand à M. Bruno Larbaneix, M. Michaël Janot à M. Marouen Touibi, M. Franck Thiébaux à Mme Christine Decool.

Absents non représentés : 3

M. Amroze Adjward, M. Pierre-François Brisabois, M. Hugues Orsolin.

Secrétaire de séance : Mme Johanne Ledanseur.

Délibération n° DEL-26-02-18-07

Objet : Mise à jour de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour la filière police (ISFE) - Modification n° 1.

Pour toute correspondance :

M. le Maire • Mairie • 2 place de l'Hôtel de Ville • BP 50 051 • 78 146 Vélizy-Villacoublay Cedex
Tél. : 01 34 58 50 00 • Fax: 01 34 50 40 92 • relationcitoyens@velizy-villacoublay.fr
www.velizy-villacoublay.fr

LE CONSEIL MUNICIPAL,

SUR proposition du Maire,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L714-13,

VU le Code des relations entre le Public et l'Administration, et notamment son article L.243-1,

VU le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres

VU le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

VU le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

VU le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

VU sa délibération n° 2020-09-30/10 du 30 septembre 2020 portant mise à jour du régime indemnitaire des agents de la filière Police Municipale,

VU sa délibération n° 2021-12-15/07 du 15 décembre 2021 relative à l'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS),

VU sa délibération n°2024-11-27/06 du 27 novembre 2024 portant mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux,

VU l'annexe à la présente délibération,

VU l'avis favorable du Comité Social Territorial, réuni en séance le 11 février 2026,

VU l'avis favorable, à l'unanimité, rendu par la commission Ressources, réunie en séance le 09 février 2026.

CONSIDÉRANT que suite à la refonte du régime indemnitaire de la filière de police municipale issue du décret n°2024-614 susvisé, une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) peut être versée aux fonctionnaires relevant de ladite filière. Elle remplace le précédent régime indemnitaire composé de l'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et de l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Composée d'une part fixe et d'une part variable, l'ISFE s'adresse désormais à l'ensemble des fonctionnaires des cadres d'emplois de la filière de police municipale,

CONSIDÉRANT que cette IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,

Objet : Mise à jour de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour la filière police (ISFE) - Modification n° 1.

- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'organe délibérant de la collectivité (ou de l'établissement public) de fixer le cadre général de l'instauration de ce nouveau régime indemnitaire, notamment :

- le taux maximum individuel de la part fixe pour chaque cadre d'emplois déterminé en pourcentage du traitement indiciaire de l'agent ;
- les critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable ;
- le plafond de la part variable pour chaque cadre d'emplois dans la limite duquel l'autorité territoriale détermine le montant individuel en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel ;
- les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, suppression, etc.),

CONSIDÉRANT que dans le cadre de la mise en œuvre de l'Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement (ISFE) instituée au bénéfice des agents de la filière police municipale, la collectivité a fixé, par délibération en date du 27 novembre 2024 susvisée, les modalités d'attribution de la part fixe et de la part variable de ce régime indemnitaire, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Ce dispositif prévoyait notamment, pour la part variable de l'ISFE, une différenciation des plafonds indemnitaires fondée sur des groupes de fonctions, afin de tenir compte de la nature des responsabilités exercées,

CONSIDÉRANT que le retour d'expérience de mise en œuvre de ce dispositif, ainsi que l'évolution du contexte de l'emploi des policiers municipaux, conduisent aujourd'hui la collectivité à faire évoluer ce choix,

CONSIDÉRANT qu'en effet, le recrutement et la fidélisation des gardiens de police municipale s'inscrivent dans un contexte de forte tension, marqué par une concurrence accrue entre collectivités. La structuration du régime indemnitaire en groupes de fonctions s'est révélée de nature à limiter la capacité de la collectivité à proposer une rémunération suffisamment attractive, en particulier lors des recrutements, et que par ailleurs, l'engagement professionnel, la manière de servir et l'investissement opérationnel des agents ne se traduisent pas exclusivement par l'exercice de fonctions d'encadrement, et méritent d'être reconnus de manière plus souple et individualisée,

CONSIDÉRANT qu'il convient donc de supprimer la référence aux groupes de fonctions pour la part variable de l'ISFE, afin de renforcer l'attractivité du régime indemnitaire, d'améliorer sa lisibilité et de permettre à l'autorité territoriale de moduler les montants attribués en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dans le respect des plafonds réglementaires et des crédits budgétaires inscrits,

CONSIDÉRANT qu'il est en conséquence nécessaire de modifier la délibération n° DEL-24-11-27-06 en date du 27 novembre 2024 relative à la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux (ISFE) susvisée,

ENTENDU l'exposé de Mme Johanne Ledanseur, rapporteur,

APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, à l'unanimité (Pour : 32 voix).

APPROUVE la suppression de la référence aux groupes de fonctions pour la part variable de l'ISFE pour la filière police.

APPROUVE la modification de la délibération n° DEL-24-11-27-06 en date du 27 novembre 2024 relative à la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux (ISFE), afin de mettre à jour à compter du 18 février 2026 l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement des policiers municipaux (ISFE) selon les critères définis ci-dessous :

1. La mise en place de la part fixe de l'ISFE

1.1 – Détermination des montants maxima

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Taux maximum individuel
	<i>En pourcentage du montant du traitement soumis à retenue pour pension</i>
Agents de police municipale	30 %
Chef de service de police municipale	32 %
Directeur de police municipale	33 %

1.2 – Périodicité de versement de l'ISFE fixe

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

Elle est réduite au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel.

2. L'instauration de la part variable de l'ISFE

2.1 – Détermination des montants maxima

La part variable est composée d'une part versée mensuellement dans la limite de 50% des plafonds définis ci-dessous et peut être complétée par un versement annuel (CVA) sans que la somme des versements dépasse ces mêmes plafonds.

L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir évalués dans le cadre de l'entretien professionnel.

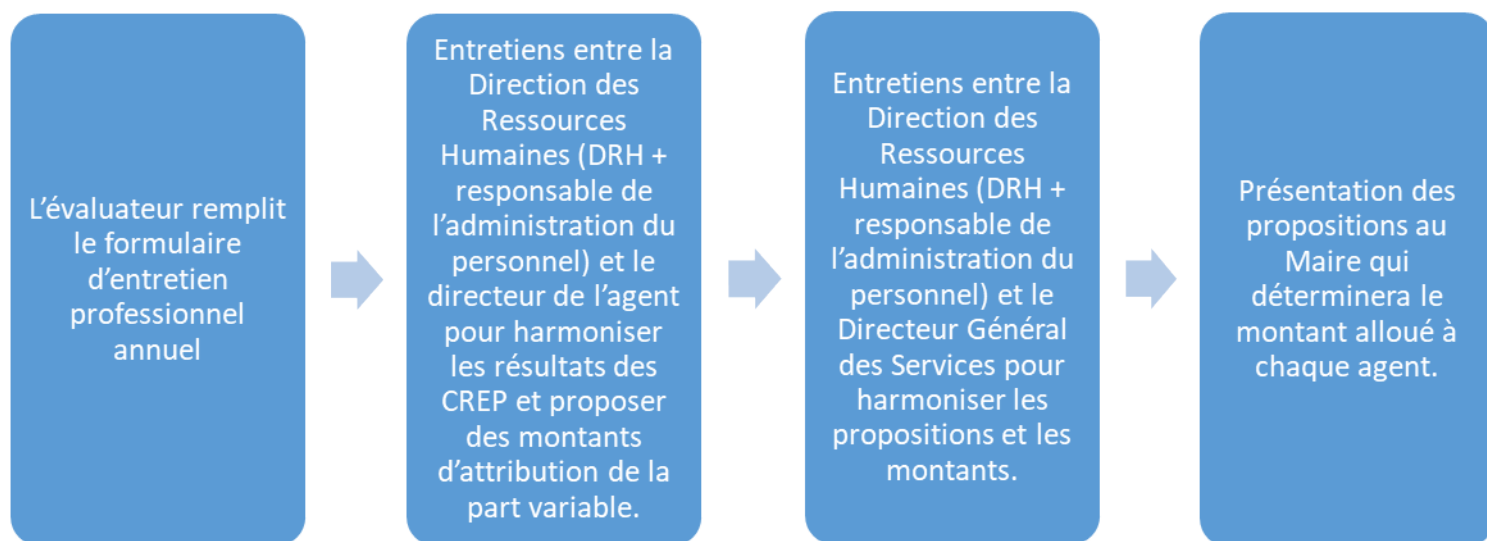
Cette part variable est attribuée aux agents ayant fait preuve d'un investissement supérieur et d'une performance particulière dans la limite de la ligne budgétaire affectée aux augmentations annuelles et des montants maximaux suivants :

Cadre d'emplois	Plafond annuel de la part variable
Agents de police municipale	5 000€
Chef de service de police municipale	6 000€
Directeur de police municipale	7 000€

2.2 – Procédure d'attribution

Cette part est attribuée en tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir des agents selon la grille de l'entretien professionnel annuel annexée à la présente délibération.

Une harmonisation des comptes rendus et des seuils est réalisée chaque année au niveau supérieur de la manière suivante :



2.3 – Attribution individuelle de la part variable mensuelle de l'ISFE

Lors de la première application des dispositions du décret n° 2024-614 du 26 juin 2024, si le montant indemnitaire mensuel fixe perçu par le fonctionnaire (ISFE part fixe) est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire global antérieur (ISMF + IAT), ce montant précédemment perçu est conservé à titre individuel et au titre de la part variable mensuelle.

Le montant mensuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de poste ou d'évolution de ses missions,
- au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Objet : Mise à jour de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour la filière police (ISFE) - Modification n° 1.

Le principe du réexamen du montant de la part variable mensuelle de l'ISFE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique. Ce sont l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui priment pour justifier cette éventuelle revalorisation.

L'expérience professionnelle est individuelle, liée à l'agent et non à la fonction occupée.

Par ailleurs, le réexamen de cette part peut engendrer exceptionnellement une révision à la baisse en cas de diminution des compétences (incapacité à s'adapter aux évolutions réglementaires, aux évolutions techniques, aux évolutions organisationnelles, etc.).

2.4 – Attribution individuelle du Complément Variable Annuel (CVA) de l'ISFE

Le montant individuel attribué au titre du CVA sera fixé par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans les conditions prévues dans la présente délibération.

Le seuil d'éligibilité est calculé de la manière suivante :

☞ **Pour les encadrants :**

Nombre de points attribués à l'engagement professionnel :

	Engagement professionnel insatisfaisant	Engagement professionnel à améliorer	Engagement professionnel conforme aux attentes	Engagement professionnel supérieur aux attentes
Bilan de l'engagement professionnel annuel	0	33	66	100

Nombre de points attribués à la manière de servir :

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Est capable de mobiliser les connaissances professionnelles nécessaires à la tenue du poste	0	1	2,5	4
Actualise et développe ses connaissances professionnelles (ex : formation, veille dans son domaine de compétences, recherche d'informations, etc.)	0	1	2,5	4
Connaît et respecte l'organisation du travail : les règles, les normes et les procédures nécessaires à la tenue du poste (ex : règlements, process, circuits de décision, horaires de travail, tenue vestimentaire, etc.)	0	1	2,5	4
Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Applique les techniques requises pour accomplir ses missions : utilisation des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées (bureautique, logiciel métier, techniques d'accueil, etc.)	0	1	2,5	4
Fait preuve de qualité dans l'exécution de ses missions : niveau de conformité des opérations réalisées.	0	1	2,5	4
S'exprime clairement à l'oral devant une personne ou un groupe et adapte son discours en fonction du contexte et de son interlocuteur.	0	1	2,5	4

Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Adapte ses écrits en fonction du destinataire, structure ses phrases et s'exprime de façon claire et précise en respectant les règles de la langue française, utilise un style approprié à l'objectif / Rédige des transmissions ou restitutions lisibles, claires, précises, complètes et exactes.	0	1	2,5	4
Organise et planifie son activité : identifie les actions à mener dans le temps, pour soi ou pour les autres ; organise et met en œuvre les moyens humains et matériels adéquats et prévoit les modalités de suivi.	0	1	2,5	4
S'adapte aux changements organisationnels en redéfinissant ses priorités et maintient son efficacité en dépit des imprévus.	0	1	2,5	4
Capacité d'encadrement	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Accompagne ses collaborateurs dans la réalisation de leurs missions : capacité à écouter et comprendre les besoins de ses collaborateurs, à les former, les informer et les faire évoluer.	0	1	3	5
Motive et dynamise son équipe : donne du sens au travail, recherche et encourage la contribution de chacun et valorise les résultats.	0	1	3	5
Organise l'activité de son équipe et la priorise : est capable de décliner les objectifs du service en objectifs individuels, de planifier et répartir la charge de travail, et de prioriser l'activité.	0	1	3	5
Est capable de déléguer en favorisant la prise de responsabilités et l'autonomie de réalisation du collaborateur.	0	1	3	5
S'assure de la bonne réalisation des tâches et évalue la qualité du travail accompli.	0	1	3	5
Fait preuve de leadership : assume son rôle de responsable, prend les décisions et les porte, attache une importance particulière à la qualité du travail rendu.	0	1	3	5
Est capable de prévenir, gérer et résoudre les situations conflictuelles.	0	1	3	5
Fait preuve d'équité dans son management	0	1	3	5

Aptitudes personnelles et relationnelles	Insuffisant	En progrès	Satisfaisant
Se remet en question régulièrement afin de progresser, est capable de tenir compte des remarques.	0	1,5	3
Contrôle ses émotions : reste calme, réfléchi et efficace dans les situations de tensions, d'opposition ou de conflit.	0	1,5	3
Fait preuve de fiabilité : a le sens des responsabilités, une véritable conscience professionnelle et s'implique de façon régulière.	0	1,5	3
Est capable de proposer des améliorations de son activité.	0	1,5	3
Etablit et maintient des relations professionnelles efficaces et cordiales avec autrui : écoute son interlocuteur, prend en compte ses propos et y répond de façon adaptée au contexte professionnel.	0	1,5	3
Est capable de travailler en équipe : s'intègre dans un groupe de travail, collabore avec d'autres personnes à l'atteinte des objectifs communs et fait circuler l'information.	0	1,5	3
Rend compte régulièrement de son travail à sa hiérarchie.	0	1,5	3
Accorde une importance prioritaire à la satisfaction des usagers externes ou internes (pour les services ressources), tout en prenant en compte les intérêts de la collectivité.	0	1,5	3

	MINI	MAXI
Points attribués à l'engagement professionnel	0	100
Points attribués à la manière de servir	0	100
TOTAL POINTS	0	200
ELIGIBLE AU CVA A PARTIR DE 70% DU MAXI DES POINTS	140	

Pour les non encadrants :

Nombre de points attribués à l'engagement professionnel :

	Engagement professionnel insatisfaisant	Engagement professionnel à améliorer	Engagement professionnel conforme aux attentes	Engagement professionnel supérieur aux attentes
Bilan de l'engagement professionnel annuel	0	20	40	60

Nombre de points attribués à la manière de servir :

Mobilisation des connaissances de l'environnement de travail	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Est capable de mobiliser les connaissances professionnelles nécessaires à la tenue du poste	0	1	2,5	4
Actualise et développe ses connaissances professionnelles (ex : formation, veille dans son domaine de compétences, recherche d'informations, etc.)	0	1	2,5	4
Connaît et respecte l'organisation du travail : les règles, les normes et les procédures nécessaires à la tenue du poste (ex : règlements, process, circuits de décision, horaires de travail, tenue vestimentaire, etc.)	0	1	2,5	4
Appropriation de son métier : compétences professionnelles et techniques	Compétence à acquérir	Inférieur aux attentes	Conforme aux attentes	Supérieur aux attentes
Applique les techniques requises pour accomplir ses missions : utilisation des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées (bureautique, logiciel métier, techniques d'accueil, etc.)	0	1	2,5	4
Fait preuve de qualité dans l'exécution de ses missions : niveau de conformité des opérations réalisées.	0	1	2,5	4
S'exprime clairement à l'oral devant une personne ou un groupe et adapte son discours en fonction du contexte et de son interlocuteur.	0	1	2,5	4
Adapte ses écrits en fonction du destinataire, structure ses phrases et s'exprime de façon claire et précise en respectant les règles de la langue française, utilise un style approprié à l'objectif / Rédige des transmissions ou restitutions lisibles, claires, précises, complètes et exactes.	0	1	2,5	4
Organise et planifie son activité : identifie les actions à mener dans le temps, pour soi ou pour les autres ; organise et met en œuvre les moyens humains et matériels adéquats et prévoit les modalités de suivi.	0	1	2,5	4
S'adapte aux changements organisationnels en redéfinissant ses priorités et maintient son efficacité en dépit des imprévus.	0	1	2,5	4

Aptitudes personnelles et relationnelles	Insuffisant	En progrès	Satisfaisant
Se remet en question régulièrement afin de progresser, est capable de tenir compte des remarques.	0	1,5	3
Contrôle ses émotions : reste calme, réfléchi et efficace dans les situations de tensions, d'opposition ou de conflit.	0	1,5	3
Fait preuve de fiabilité : a le sens des responsabilités, une véritable conscience professionnelle et s'implique de façon régulière.	0	1,5	3
Est capable de proposer des améliorations de son activité.	0	1,5	3
Etablit et maintient des relations professionnelles efficaces et cordiales avec autrui : écoute son interlocuteur, prend en compte ses propos et y répond de façon adaptée au contexte professionnel.	0	1,5	3
Est capable de travailler en équipe : s'intègre dans un groupe de travail, collabore avec d'autres personnes à l'atteinte des objectifs communs et fait circuler l'information.	0	1,5	3
Rend compte régulièrement de son travail à sa hiérarchie.	0	1,5	3
Accorde une importance prioritaire à la satisfaction des usagers externes ou internes (pour les services ressources), tout en prenant en compte les intérêts de la collectivité.	0	1,5	3

	MINI	MAXI
Points attribués à l'engagement professionnel	0	60
Points attribués à la manière de servir	0	60
TOTAL POINTS	0	120
ELIGIBLE AU CVA A PARTIR DE 70% DU MAXI DES POINTS	84	

2.5 – Périodicité de versement du CVA

Le complément variable annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera versé au plus tard au mois de juin de l'année N+1 sur la base des critères dédiés au CVA et évalués lors de l'entretien professionnel de l'année N.

3. Modalités de maintien ou de suppression de l'ISFE

3.1 – Part fixe et par variable mensuelle de l'ISFE

En cas de congé de maladie ordinaire, de maladie professionnelle et de congé pour accident de service, l'ISFE suit le sort du traitement de base. Cette garantie fera l'objet d'un réexamen éventuel en fonction de l'évolution du taux d'absentéisme.

En cas de congé de longue maladie, de longue durée, et de grave maladie, l'ISFE n'est pas maintenue. Ces congés étant souvent attribués avec effet rétroactif, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit que, dans ce cas, les primes et indemnités qui ont été versées à l'agent durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'ISFE est proratisé selon la durée de service effectif.

En cas de période préparatoire au reclassement, l'ISFE n'est pas maintenue.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption, cette indemnité est maintenue intégralement.

En cas de suspension, l'ISFE n'est pas maintenue pendant la période. La suspension est une mesure administrative conservatoire destinée à écarter temporairement de ses fonctions, dans l'intérêt du service, un agent ayant commis une faute grave (manquement aux obligations professionnelles ou infraction de droit commun).

À l'issue de la procédure disciplinaire ou de l'enquête administrative, si aucune sanction n'est prononcée à l'encontre de l'agent alors l'ISFE lui est restituée de façon rétroactive.

3.2 – Complément variable annuel (CVA) de l'ISFE

Pour pouvoir prétendre au CVA, l'agent doit avoir été évalué donc être présent lors des entretiens annuels d'évaluation.

Les montants de base du CVA sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ces montants sont conditionnés au temps de présence effectif de l'agent durant une période de référence allant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année de l'entretien professionnel. Un service effectif de 6 mois minimum est nécessaire pour une ouverture de droit à ce complément.

Ces montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents arrivés dans l'année de l'entretien professionnel (ex : congé parental, disponibilité, recrutement, etc.) et ceux exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Les agents ayant quitté la collectivité (départ engendrant une vacance de poste) le jour du versement de ce complément n'y sont pas éligibles (pas de versement à effet rétroactif).

Une diminution ou suppression du CVA est opérée en raison de l'absentéisme de l'année de l'entretien professionnel de la manière suivante :

Nombre de jours d'absence* dans l'année civile évaluée	% du plafond du CVA
0 à 5 jours	100%
6 à 10 jours	75%
11 à 15 jours	50%
Plus de 15 jours	0

Délibération n° DEL-26-02-18-07

Objet : Mise à jour de l'Indemnité spéciale de fonction et d'engagement pour la filière police (ISFE) - Modification n° 1.

**Absences = maladie ordinaire, accident du travail, maladie professionnelle, Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, grave maladie.*

Toutefois, les agents ayant fait preuve d'un investissement professionnel particulièrement notable pourront être exceptionnellement exemptés de cet abattement.

AUTORISE le Maire à fixer par arrêtés individuels le montant perçu par chaque agent au titre de chaque part de l'ISFE, dans le respect des principes définis ci-dessus.

INSCRIT au budget 2026 et aux suivants les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Fait et délibéré en séance le 18 février 2026.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif et/ou d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité auprès du Tribunal administratif de Versailles ou par voie dématérialisée sur le site www.telerecours.fr.