



**COMMUNE DE MARQUILLIES**  
-  
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS**

---

L'an deux mille vingt-quatre, le neuf décembre, le Conseil Municipal de la Commune de MARQUILLIES s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Dominique DHENNIN, à la suite de la convocation qui lui a été faite le quatre décembre deux mille vingt-quatre, laquelle convocation a été affichée publiquement, conformément à la loi.

**Conseillers Municipaux en exercice : 10**

**Présents :** M. Léonard KOUEKAM, Mme Blandine MORTREUX, Mme Céline LEJOSNE, M. Dominique DHENNIN, M. Pierre PAPEGHIN, M. Eric BOCQUET, Mme Patricia LAVIGNE, M. Loïc TRIDON

**Ont donné Pouvoir :** Mme Viviane DELEVALLEE à M. Dominique DHENNIN

**Absents :** Mme Marine LEPAGE

---

**Délibération n°46/24**

**Objet : Avenant à la Délibération relative à l'instauration du RIFSEEP**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses Articles L.1111-1, L.1111-2, L2121-12, L2121-29,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses Articles L.712-1, L714-4 à L.714-13,

Vu la Loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions, notamment son Article 1,

Vu le Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'Article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics de l'Etat et des Magistrats de l'Ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des Fonctionnaires territoriaux

Vu l'Arrêté NOR : RFFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'Article 5 du Décret n°2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les Arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu la Circulaire NOR : R DFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 29 novembre 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux Agents de la Commune de Marquillies,

Vu le Tableau des effectifs,

Vu le Code Général des Collectivité Territoriale et l'Article L.714-4,

Vu la Délibération du 21 janvier 2019,

Monsieur le Maire rappelle que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique.

Dans ce cadre, Monsieur le Maire rappelle également qu'une Délibération de 2019 avait été votée par l'Assemblée afin d'instaurer le RIFSEEP, il expose aujourd'hui la nécessité de présenter ce projet d'avenant pour remplir deux objectifs :

- Mise à jour du document afin de répondre aux sollicitations du Centre de Gestion (et plus précisément du Comité Territorial) et de la Trésorerie (Délibération fixe pour une Collectivité Territoriale)
- Stabilisation de la décision municipale dans la gestion de la politique des Ressources humaines.

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste.

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- D'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- D'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience professionnelle.
- Le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et la manière de servir et le cas échéant aux résultats du service.

## **CHAPITRE I : INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE**

### **ARTICLE 1 : COMPOSITION ET PRINCIPE**

Le principe de l'IFSE est de valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'Agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants : fonctions, coordinations, pilotage et/ou conception, technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le montant individuel de l'IFSE de chaque Agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte de ses caractéristiques professionnelles individuelles dans l'exercice de ses fonctions.

### **ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES**

L'Assemblée délibérante institue selon les modalités ci-après, après avis du Centre de Gestion du Nord et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise aux

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est versé aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents avec une ancienneté de services d'au moins 3 mois dans la Collectivité.

Les Agents contractuels de droit public comptant au moins 3 mois d'ancienneté bénéficient de l'IFSE correspondant au groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi qu'ils occupent.

Les Agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente Délibération.

### **ARTICLE 3 : FILIERES ET CATEGORIES ET GRADES CONCERNÉES**

Les Filières, Catégories et Grades concernés par l'IFSE sont :

<b>Filières</b>	<b>Administrative</b>	<b>Technique</b>	<b>Médico-sociale</b>
<b>Catégories</b>	C, B, A	C, B, A	C, B, A
<b>Grades</b>	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B

	Tous grades de catégorie A	Tous grades de catégorie A	Tous grades de catégorie A
--	----------------------------	----------------------------	----------------------------

#### **ARTICLE 4 : GROUPES DE FONCTIONS, CLASSEMENT ET ATTRIBUTION**

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant maximum fixé dans la limite de plafonds déterminés.

Chaque cadre d'emploi repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants. Le montant individuel correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les dispositions ministérielles.

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions s'intéressent aux fonctions, à la responsabilité, à la technicité, à l'expertise, aux formations et expériences, aux connaissances, aux difficultés, aux diversités des champs d'action, aux degrés d'exposition, aux cadres professionnels, ...

#### **ARTICLE 5 : LES MONTANTS PLAFONDS**

Le montant individuel correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les dispositions ministérielles.

La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l'Agent.

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d'emplois et groupes de fonctions sont inscrits en annexe de la présente Délibération.

#### **ARTICLE 6 : MODALITÉS DE VERSEMENT**

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'Agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement. Le montant est donc proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet, tous les quatre ans, d'un Arrêté de l'autorité territoriale.

#### **ARTICLE 7 : MAINTIEN À TITRE PERSONNEL**

Conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

En cas de congés maladie ordinaire y compris en cas d'accident de service, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions et règles que le traitement.

En cas de congés annuels, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant pour adoption, l'IFSE est maintenue intégralement et n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel.

En cas de congés longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE est suspendu.

## **ARTICLE 8 : LE RÉEXAMEN**

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'Agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'Autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'Agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle et le réexamen facultatif du montant de l'IFSE s'effectue au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par Arrêté.

## **ARTICLE 9 : LA COMPATIBILITÉ DES AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉ**

Le RIFSEEP est, principe, exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A l'inverse, le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- Le complément de traitement indiciaire
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, etc.),
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières)
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...)
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,...)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle,...)

L'Arrêté ministériel en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des conditions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le Décret n°2000/815 du 25 août 2000.

## **ARTICLE 10 : INSCRIPTION AU BUDGET**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au Budget communal.

## **ARTICLE 11 : DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente Délibération prendront effet au prochain réexamen des attributions individuelles.

## **ARTICLE 12 : APPLICATION**

Le Conseil Municipal, en approuvant l'instauration du RIFSEEP, charge le Maire et la Direction générale de l'application et du contrôle de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et charge leurs bureaux de l'exécution de la présente Délibération.

## **CHAPITRE II : COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

### **ARTICLE 1 : COMPOSITION ET PRINCIPE**

Le principe du CIA est lié par principe et valeur à l'engagement professionnel et à la manière de service d'un Agent public. Il dépend de la tenue et l'exercice de l'Agent comme de l'exercice des fonctions qui lui sont attribué.

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions correspondant à des niveaux de montants plafonds.

Le montant individuel du CIA de chaque Agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte de ses caractéristiques professionnelles individuelles dans l'exercice de ses fonctions.

### **ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES**

L'Assemblée délibérante institue selon les modalités ci-après, après avis du Centre de Gestion du Nord et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise aux

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A) est versé aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents avec une ancienneté de services d'au moins 3 mois dans la Collectivité.

Les Agents contractuels de droit public comptant au moins 3 mois d'ancienneté bénéficient du CIA correspondant au groupe de fonctions auquel est rattaché l'emploi qu'ils occupent.

Les Agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente Délibération.

### ARTICLE 3 : FILIERES ET CATEGORIES ET GRADES CONCERNÉES

Les Filières, Catégories et Grades concernés par le CIA sont :

Filières	Administrative	Technique	Médico-sociale
Catégories	C, B, A	C, B, A	C, B, A
Grades	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B Tous grades de catégorie A	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B Tous grades de catégorie A	Tous grades de catégorie C Tous grades de catégorie B Tous grades de catégorie A

### ARTICLE 4 : GROUPES DE FONCTIONS, CLASSEMENT ET ATTRIBUTION

Chaque part du CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite de plafonds déterminés.

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions correspondant à des niveaux de montants plafonds. Le montant individuel correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les dispositions ministérielles.

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions s'intéressent aux fonctions, à la responsabilité, à la technicité, à l'expertise, aux formations et expériences, aux connaissances, aux difficultés, aux diversités des champs d'action, aux degrés d'exposition, aux cadres professionnels. Les catégories d'emploi cadrent les groupes selon les spécificités de catégories et de grades.

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères suivants :

- La réalisation des objectifs et application des directives
- Le respect des délais d'exécution
- Le comportement et les qualités relationnelles
- Les compétences professionnelles et techniques
- Le respect des obligations relatives aux cadres
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

### ARTICLE 5 : LES MONTANTS PLAFONDS

Le montant individuel correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les dispositions ministérielles.

La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l'Agent.

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d'emplois et groupes de fonctions sont inscrits en annexe de la présente Délibération.

#### **ARTICLE 6 : MODALITÉS DE VERSEMENT**

Le CIA est versé une fois par an. Il est versé en deux fois, la première en juin, l'autre en novembre. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'Agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement. Le montant est donc proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution du montant individuel et annuel du CIA fait l'objet, tous ans, d'un Arrêté de l'autorité territoriale. Le montant n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **ARTICLE 7 : MAINTIEN À TITRE PERSONNEL**

Conformément au Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

En cas de congés maladie ordinaire y compris en cas d'accident de service, le CIA est maintenu dans les mêmes proportions et règles que le traitement. Le CIA est diminué de moitié si l'arrêt de maladie ordinaire excède deux mois cumulés sur l'année, en relation avec les critères présentés et est suspendu si l'arrêt de maladie ordinaire excède trois mois cumulés sur l'année.

En cas de congés annuels, de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant pour adoption, le CIA est maintenu intégralement et n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel.

En cas de congés longue maladie, longue durée et grave maladie, le CIA est suspendu.

#### **ARTICLE 8 : LE RÉEXAMEN**

Le montant annuel du CIA attribué à l'Agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'Autorité territoriale :

- Tous ans, en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.
- En cas de changement de fonctions.

La revalorisation éventuelle et le réexamen facultatif du montant du CIA s'effectue au vu de de la manière de servir et de l'engagement professionnel sera décidée par l'autorité territoriale par Arrêté en au regard de l'observation professionnel en continue et sur l'entretien professionnel annuel.

#### **ARTICLE 9 : LA COMPATIBILITÉ DES AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉ**

Le RIFSEEP est, principe, exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature.

A l'inverse, le RIFSEEP est automatiquement cumulable avec :

- Le complément de traitement indiciaire

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, etc.)
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières)
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...)
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement,...)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle,...)

L'Arrêté ministériel en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des conditions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le Décret n°2000/815 du 25 août 2000.

#### **ARTICLE 10 : INSCRIPTION AU BUDGET**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au Budget communal.

#### **ARTICLE 11 : DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente Délibération prendront effet au prochain réexamen des attributions individuelles.

#### **ARTICLE 12 : APPLICATION**

Le Conseil Municipal, en approuvant l'instauration du RIFSEEP, charge le Maire et la Direction générale de l'application et du contrôle du complément indemnitaire annuel et charge leurs bureaux de l'exécution de la présente Délibération.

**ANNEXE**

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			<i>Sans logement à titre gratuit</i>		
<b>Administrateurs territoriaux</b>	Administrateurs de l'Etat <u>Arrêté du 23 novembre 2022</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Groupe 1	63 000 €	15 750 €	78 750 €
		Groupe 2	57 200 €	14 300 €	71 500 €
		Groupe 3	51 200 €	12 800 €	64 000 €
		Groupe 4	45 400 €	11 350 €	56 750 €
<b>Attachés territoriaux</b>	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
<b>Secrétaires de mairie</b>	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		Groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		Groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 19 mars 2015</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		Groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			<i>Sans logement à titre gratuit</i>		
<b>Conseillers territoriaux socio-éducatifs</b>	Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		Groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €
<b>Assistants territoriaux socio-éducatifs</b>	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 23 décembre 2019</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
<b>Educateurs territoriaux de jeunes enfants</b>	Equivalence provisoire : Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse <u>Arrêté du 17 décembre 2018</u> Effet : 1 <sup>er</sup> mars 2020	Groupe 1	14 000 €	1 680 €	15 680 €
		Groupe 2	13 500 €	1 620 €	15 120 €
		Groupe 3	13 000 €	1 560 €	14 560 €
<b>Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux</b>	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat <u>Arrêté du 31 mai 2016</u> Effet : 1 <sup>er</sup> mars 2020	Groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €
		Groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €
<b>Agents spécialisés des écoles maternelles</b>	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Cadres d'emplois	Corps d'Equivalence	Groupes de fonction	ISFE plafonds annuels	CIA plafonds annuels	Plafond global annuel
			Sans logement à titre gratuit		
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts <u>Arrêté du 14 février 2019</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2019	Groupe 1	57 120 €	10 080 €	67 200 €
		Groupe 2	49 980 €	8 820 €	58 800 €
		Groupe 3	46 920 €	8 280 €	55 200 €
		Groupe 4	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €
		Groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €
		Groupe 3	36 000 €	6 350 €	42 350 €
		Groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2021	Groupe 1	19 660 €	2 680 €	22 340 €
		Groupe 2	18 580 €	2 535 €	21 115 €
		Groupe 3	17 500 €	2 385 €	19 885 €
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Adjoints techniques territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u> Effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Après débats et échanges, l'Assemblée délibérante décide, à l'unanimité :

- d'approuver l'instauration du RIFSEEP au bénéfice des Agents de la Commune de Marquillies en validant le projet de Délibération ici présenté.

Cette Délibération remplace et annule la Délibération du 21 janvier 2019

Pour extrait conforme,

Ainsi fait et délibéré à Marquillies, les jours, mois et an susdits.

Le 10 décembre 2024



Le Maire, certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, comme son affichage public. Il informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.