L'analyse triennale de la classification a été introduite par la Convention collective EPNL applicable à partir du ***1er septembre 2022****.*

Pour tout comprendre sur la classification, rdv sur la fiche dédiée : La classification et la catégorie professionnelle du salarié – Isidoor

Ce nouveau dispositif se substitue à l'obligation de valorisation de la formation professionnelle (25 points de valorisation ou 30 points au terme de la période sexennale).

Pour quels Ogec et quels salariés ?

Tous les Ogec sont concernés, quel que soit l'effectif.

Tous les salariés sont concernés quels que soient la nature de leur contrat et leur temps de travail, **à l'exception** des salariés pour qui le système de classification ne s'applique pas, à savoir les enseignants et les DDFPT. Les salariés en cumul d'emplois sont concernés également.

Quand doit-elle avoir lieu ?

L'analyse triennale de classification doit avoir lieu tous les 3 ans **à l'occasion de l'entretien professionnel**.

Cet entretien ne doit pas pour autant se confondre et se dérouler pendant l'entretien professionnel qui a un objet et des objectifs différents. Il faut donc prévoir deux entretiens même si ces deux entretiens peuvent se suivre.

L'analyse de classification, tout comme l'entretien professionnel, doit avoir lieu **avant** la fin de la période triennale.
Prenons l'exemple d'un salarié embauché au 1er septembre 2022 : son premier entretien professionnel et son analyse de classification devront avoir lieu **avant** le 1er septembre 2025, par exemple en mai ou juin 2025.

En pratique *:*

Les entretiens professionnels, qui étaient biennaux, deviennent eux aussi triennaux. Si vous deviez réaliser des entretiens professionnels dans les mois à venir, vous avez deux possibilités :

- vous pouvez **réaliser ces entretiens comme prévus**, c'est-à-dire 2 ans après le dernier entretien professionnel, puis repartir sur des périodes de 3 ans à partir de cet entretien ;
- vous pouvez également **décaler ces entretiens d'un an**, c'est-à-dire 3 ans après le dernier entretien professionnel.

Si le salarié est absent (longue maladie, maternité) lors de l'organisation de l'entretien

C'est **la réalisation de l'entretien qui déclenche la mise en place éventuelles d'actions correctives sur la classification ou le versement des 15 points** (voir ci-dessous).

Verser les 15 points sans réaliser une analyse critique des classifications serait contraire à ce qu'ont imaginé les partenaires sociaux.

Pendant les périodes de suspension du contrat, l'entretien ne peut être réalisé. Si l'entretien triennal ne peut être réalisé, il sera reporté. Et ce n'est que lorsque cet entretien fondé sur une analyse photographique à un moment M sera réalisé qu'il pourra avoir des conséquences financières.

L'employeur a 3 ans pour organiser l'entretien. Si le délai du 1er septembre 2025 est dépassé en revanche, on peut imaginer que le salarié puisse demander une indemnisation au titre d'une perte de chance.

En quoi consiste l'analyse de classification ?

1. Vérifier que la classification correspond à la réalité du poste

Employeur et salarié se retrouvent pour vérifier si la classification correspond toujours à la réalité du poste occupé ou si elle doit évoluer :

- soit parce que le contenu du poste, ce que fait le salarié a évolué : de nouvelles missions ont été confiées au salarié et entraînent une **modification des fonctions** ;
- soit parce que la manière dont le salarié occupe son poste a évolué : de nouvelles compétences sont attendues en termes de responsabilité, communication, autonomie, technicité ou management, ce qui entraîne une **modification du nombre de degrés attribués au titre des critères classant**.

S'il est constaté que la classification du salarié doit évoluer, alors on procède immédiatement à la mise à jour de la fiche de classification. L'élément de reconnaissance doit être valorisé de 15 points minimum.

En cas de demande de rétroactvité

Cet entretien d'analyse triennale des classifications a vocation à vérifier si la classification correspond à la réalité du poste et la corriger le cas échéant.

Il a pour objectif de revenir à une logique de dynamique des classifications telle que voulue par les partenaires sociaux depuis 2010.

La classification est une **classification** au « réel », c'est-à-dire qu'elle doit correspondre à la **réalité du poste occupé**. Il est donc logique lorsqu'on applique les « grilles » de revenir régulièrement pour vérifier que la situation a évolué ou non. La mise à jour de la fiche de classification, et donc du coefficient correspondant, s'applique à la date de mise à jour, sans effet rétroactif.

La rétroactivité n'a jamais été pensée par les partenaires sociaux.

Ce que nous avons voulu, c'est un RDV récurrent et photographique d'une situation à un moment M et pour éviter que les différences entre classification et activité réelle ne s'inscrivent trop dans le temps.

En pratique la demande de rétroactivité posera des problèmes de preuve, de dates etc. Il semble tout de même plus raisonnable de partir sur une date déterminée celle de l'entretien qui a une vocation corrective.

Si la rétroactivité devenait un chef de bataille sur chaque entretien, la CEPNL demandera la suppression du dispositif.

2. Relever les éventuelles évolutions de classification sur les 3 années écoulées

Durant l'analyse de classification, employeur et salarié relèvent les éventuelles évolutions de classification qui ont eu lieu durant les 3 dernières années. Il peut s'agir entre autres :

- d'un changement de strate,
- de l'attribution de degrés au titre des critères classant,
- ou encore de l'attribution de points au titre de la valorisation de la formation professionnelle ou de l'implication professionnelle.

3. Acter l'attribution de 15 points en l'absence d'évolution de la classification ou d'élément de valorisation

Si la classification correspond à la réalité du poste. Il n’y a pas lieu à élément correctif.
Si le poste a été modifié pendant la période triennale et qu’il ne nécessite pas d’être changé après l’analyse triennale, les 15 points ne sont pas dus. Bien sûr, il fat qu’il y ait eu un élément de reconnaissance (changement de strate, fonction, formation nous dit le texte etc.). Un changement de strate ou de degré peut entrainer une valorisation de 2, 3, 4, 5, 10 points). Si les modifications de poste n’ont pas induit une valorisation égale à 15 points, il n’y a pas selon nous à verser les 15 points. Strictement, et à la lecture du texte l’élément de reconnaissance fait partie de la négociation liée à la modification de contrat avant l’entretien triennal. Il se suffit à lui même. Difficile de revenir s’une négociation. Charge au salarié de défendre ses droits s’il estime qu’il aurait été plus favorable de refuser la modification de contrat et de bénéficier hypothétiquement de 15 points ultérieurement. En tout état de cause, le Chef d’établissement doit s’attendre à une revendication d’augmentation de salaire. Il aura peut être tout intérêt en anticiper la situation lors de la modification de contrat.

Si le poste n’a pas évolué sur une période triennale. L’employeur octroie alors **15 points à la fin de la période triennale**.

Sur les illustrations de ces situations voir le tableau intégré dans la grille d’analyse ci-dessous.

Ne sont pas considérés comme des évolutions ou des éléments valorisation individuelle :

- les points d’ancienneté (article 4.1.3.5 de la CC EPNL) ;
- l’augmentation de la valeur du point EPNL (NAO) ;
- les points de plurifonctionnalité quand ils sont temporaires (par exemple lors d’un tutorat de stage par une Asem) (article 4.1.3.3 cas n°3 de la CC EPNL) ;
- l’application de l’article L 1225-26 et L 1225-44 du Code du travail sur la revalorisation pour non discrimination au retour d’un congés maternité ou paternité ou d’adoption ;
- l’application de l’article L 2141-5-1 du Code du travail sur la revalorisation pour non discrimination au retour d’un engagement syndical ;
- l’application de l’article L 3142-84 du Code du travail sur la revalorisation pour non discrimination au retour d’un mandat électoral.

Si l’entretien n’a pas eu lieu les 15 points sont dus à compter du premier mois qui suit le terme de la période triennale pendant laquelle il aurait dû avoir lieu.
Ainsi, si l’entretien n’a pas eu lieu au 1er septembre 2025 pour les salariés présents au 1er septembre 2022, ils doivent bénéficier de 15 points à compter du 1er Octobre 2025.

4. Verser ou non les 15 points illustrations

		Evolution avec valorisation d'au moins 15 points ou attribution d'au moins 15 points
Modification de la fiche de classification nécessaire à la date de l'entretien	Elément(s) de reconnaissance sur les 3 dernières années	Oui, au titre de la modification de la fiche de classification.
Pas de modification de la fiche de classification nécessaire à la date de l'entretien	Elément(s) de reconnaissance sur les 3 dernières années	Non, car le salarié a déjà bénéficié d'élément(s) de reconnaissance sur les 3 dernières années
Modification de la fiche de classification nécessaire à la date de l'entretien	Pas d'élément de reconnaissance sur les 3 dernières années	Oui, au titre de la modification de la fiche de classification.
Pas de modification de la fiche de classification nécessaire à la date de l'entretien	Pas d'élément de reconnaissance sur les 3 dernières années	Oui, car le salarié n'a pas bénéficié d'élément(s) de reconnaissance sur les 3 dernières années

En pratique, une grille d'entretien à télécharger

Pour vous accompagner dans la réalisation de cet entretien, une grille est disponible en version Word ou PDF :

Grille d'entretien d'analyse de la classification WordTélécharger
Grille d'entretien d'analyse de la classification PDFTélécharger

N'hésitez pas à consulter ce support PPT pour tout comprendre à l'entretien d'analyse triennale et bien faire la distinction avec les autres types d'entretiens :

Entretien triennale d'analyse des classifications PPTTélécharger

Vous trouverez un support réalisé par l'UROGEC IDF pour ses formations : entretiens triennaux, entretiens professionnels etc.