

# CONSIGNES

**Vous avez rejoint la réunion sur TEAMS.**



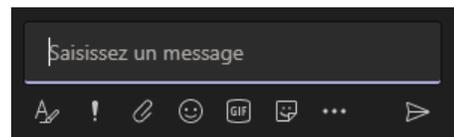
**COUPEZ VOTRE MICRO ET VOTRE CAMERA**



**Vous pouvez dès à présent poser des questions en cliquant sur “afficher la conversation”.**



**Saisissez votre message**



**Visioconférence du 5 mai  
2025 sur l'analyse triennale  
de la classification des  
salariés OGEC**



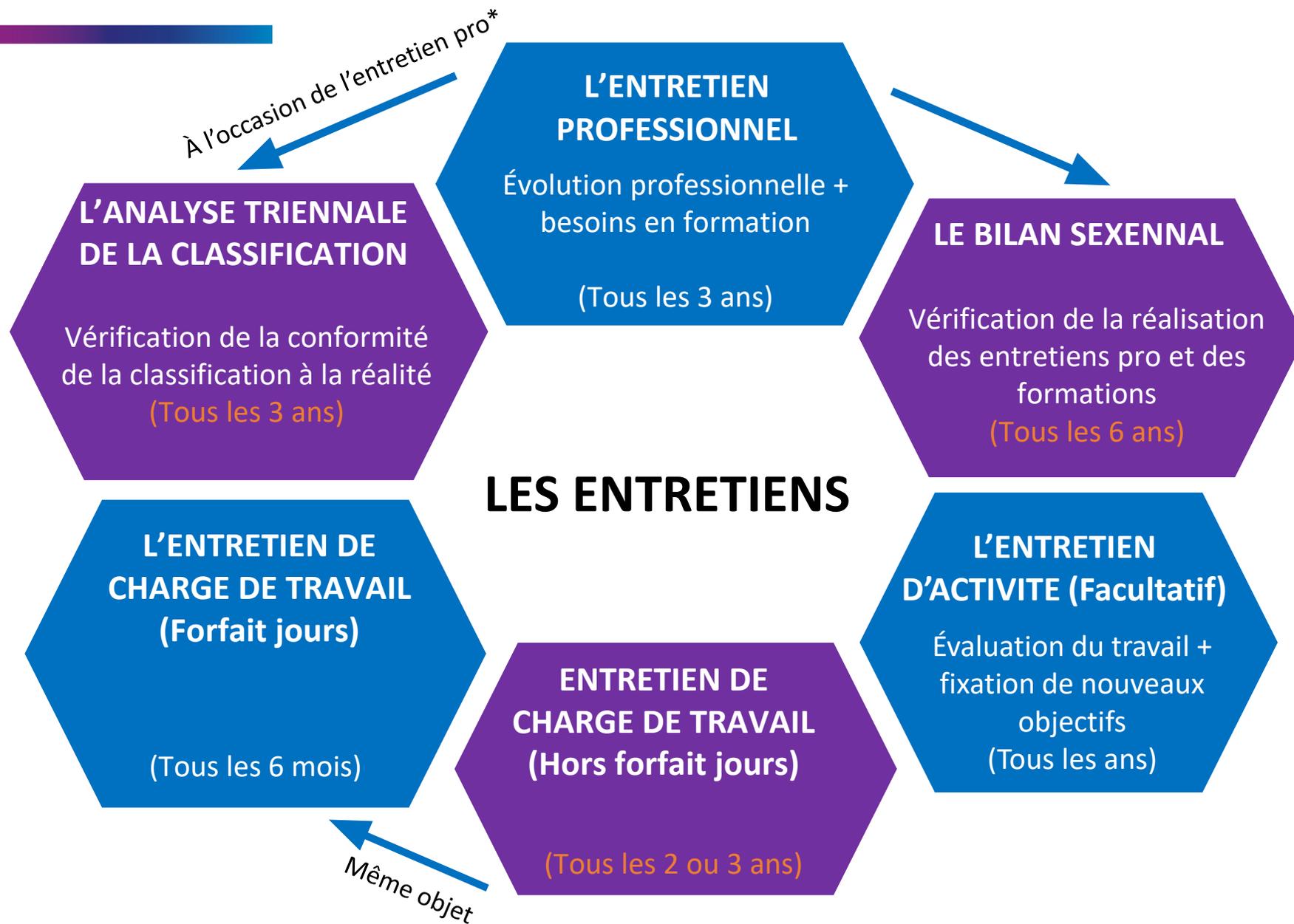
**enseignement  
catholique 85**

Pays de la Loire

# Rappel des entretiens obligatoires CC EPNL 3218



# Les différents entretiens



# Entretiens obligatoires

- Entretien professionnel
- L'analyse triennale de la classification 
- Bilan à 6 ans
- Charge de travail pour les salariés **en forfait jours**

Contenu de l'entretien pro

Les entretiens de charge de travail

Les entretiens	L'entretien professionnel « classique »	Le bilan sexennal	L'analyse triennale de la classification	L'entretien d'activité	L'entretien de charge de travail pour les salariés hors forfait jours	L'entretien de charge de travail pour les salariés en forfait jours
<b>Obligation</b>	Oui	Oui	Oui	<b>Non</b> , mais conseillé	Oui	Oui
<b>Objectif(s) ?</b>	Faire le point sur le parcours professionnel du salarié : accompagner dans les <b>perspectives d'évolution professionnelle</b> et <b>identifier les besoins de formation</b> .	Vérifier que le salarié a bénéficié de <b>tous ses entretiens professionnels</b> ,  Qu'il a suivi au moins 1 action de formation ou acquis un élément de certification par la formation ou par une VAE,  Et qu'il a bénéficié d'une <b>progression salariale</b> (autre que celle liée aux points d'ancienneté) ou d'une <b>progression professionnelle</b>	Vérifier que la classification <b>correspond à la réalité du poste</b>  Relever les éventuelles <b>évolutions de classification et éléments de reconnaissance</b> sur les 3 années écoulées	Faire le point sur l' <b>année écoulée</b> , les points satisfaisants et les points à améliorer & fixer de <b>nouveaux objectifs</b>	Vérifier que la charge de travail du salarié <b>est raisonnable</b> de sorte qu'elle permette de <b>respecter son équilibre vie professionnelle/vie privée, une bonne répartition dans le temps du travail et amplitude raisonnable des journées travaillées</b> .  Et occasion pour le salarié de demander ou hausse ou une baisse de sa durée de travail.	
<b>Quand ?</b>	<b>Tous les 3 ans</b> ou après une période d'interruption (congé maternité, arrêt maladie de plus de 6 mois etc.)	<b>Tous les 6 ans</b> , pendant l'entretien professionnel	<b>Tous les 3 ans</b> , à l'occasion de l'entretien professionnel et non pas pendant l'entretien professionnel.	<b>Chaque année</b>	<b>tous les 2 ou 3 ans</b> dans le cadre d'un entretien spécifique <sup>1</sup>	<b>Tous les 6 mois</b>
<b>Pour qui ?</b>	Tous les salariés	Tous les salariés	Tous les salariés (hors cadres dirigeants, enseignants hors contrats, DDFPT)	Tous les salariés	Tous les salariés sauf ceux en forfait jours (hors cadres dirigeants)	Tous les salariés en forfait jours
<b>Par qui ?</b>	<b>Le chef d'établissement</b> et/ou une personne sensibilisée à l'entretien et ayant une connaissance des dispositifs RH et de formation professionnelle	<b>La ou les mêmes personnes qui mènent l'entretien professionnel</b> puisque le bilan sexennal est <b>partie intégrante</b> de l'entretien professionnel	<b>Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique</b>	<b>Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique</b>	<b>Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique</b>	<b>Le chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique</b>
<b>Livrables</b>	Une <b>grille d'entretien professionnel</b> avec copie remise au salarié.  <b>Modèle disponible sur <a href="#">IsiRH</a></b> .	Un <b>état des lieux récapitulatif du parcours de salarié sous forme de grille</b> avec copie remise au salarié (document distinct de celui réalisé pour l'entretien professionnel)  <b>Modèle disponible sur <a href="#">IsiRH</a></b> .	Une <b>grille d'entretien</b> avec copie remise au salarié (document distinct de celui réalisé pour l'entretien professionnel et le bilan sexennal).  <b>Modèle en cours d'élaboration</b> .	Au choix de l'établissement (compte-rendu, grille <del>etc</del> dès lors que cela est consigné dans un écrit).	Au choix de l'établissement (compte-rendu, grille <del>etc</del> dès lors que cela est consigné dans un écrit).  <b>Modèle en cours d'élaboration</b>	Compte-rendu écrit de l'entretien avec questionnaire d'appréciation de la charge de travail et copie remise au salarié.  <b>Modèle en cours d'élaboration</b>
<b>Sanctions en cas d'absence d'entretien</b>	Si effectif de l'établissement > 50 salariés (ETP hors enseignants), l'employeur abonde de <b>3 000 euros</b> le CPF du salarié qui n'a suivi aucune action de formation ou qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels.  Risque prud'homal.		Risque prud'homal.	Aucune car non obligatoire.	Risque prud'homal	Risque prud'homal



# L'analyse triennale de la classification

---

L'ENTRETIEN TRIENNAL D'ANALYSE DES CLASSIFICATIONS EST  
**UN ENTRETIEN SPÉCIFIQUE OBLIGATOIRE**

# Quand ? Pour qui ?

---

-  Tous les 3 ans
-  Tous les salariés sont concernés (hors enseignants et DDFPT)

# Objectifs de l'entretien – Les étapes

1 - 🔍 Vérifier la  
classification  
actuelle

2 - 📈 Identifier les  
évolutions sur les 3  
dernières années

3 - 🎁 Valoriser  
l'investissement du  
salarié

# Etape 1 - Vérification de la classification

Prendre la fiche de classification actuelle du salarié et s'interroger :

-  Le poste a-t-il changé ?
-  Missions nouvelles ?
-  Compétences développées ?

## Etape 2 - Évolutions à relever

Vérifier sur les 3 dernières années :

-  Fonction ajoutée avec une strate supérieure ?
-  Des compétences développées = Degrés ou points ajoutés (formation, implication) ?
-  Les points d'ancienneté ne comptent pas

# Etape 3 - 🎁 Valoriser l'investissement du salarié

## 📄 Evolution significative

- 📌 La fiche de classification a déjà été mise à jour au cours des 3 dernières années = rien à faire
- ✅ Mettre à jour la fiche de classification (minimum 15 points)

## ❌ Pas d'évolution significative

- ✅ Attribution de 15 points dans la case « Points triennaux » sur la fiche de classification

🔔 **Adresser la nouvelle fiche de classification au référent RH de l'établissement afin de mettre à jour la rémunération du salarié**

# Cas n°1

## Constats

-  Le poste a connu une évolution sur les 3 dernières années
-  Une mise à jour de la classification a été effectuée
-  La classification actuelle est donc conforme aux missions réellement exercées

## Actions à mener

-  Le poste et la classification sont correctement alignés, aucune démarche à effectuer

# Cas n°2

## 👉 Exemple

- 1 salariée en fonction 13, strate I, assure la surveillance de cour pendant la pause méridienne
- Durant l'entretien, la salariée précise qu'elle prend également en charge 1 groupe d'élève pour un temps de lecture durant la pause
- Cette mission dépend donc de la fonction 14, qui elle est en strate II et donne droit à des points de plurifonctionnalité

## 🔍 Constats

- 📊 Le poste a **évolué de manière significative** au cours des trois dernières années (élargissement des missions, prise de responsabilité, autonomie accrue, etc.)
- ❗ **La classification actuelle n'a pas été revue** malgré ces évolutions
- 📁 Un écart est constaté entre les **missions réellement exercées** et le **niveau de classification** actuellement attribué

## 🔧 Actions à mener

- 📌 **Révision de la fiche de poste** en collaboration avec la salariée
- 📊 **Réévaluation de la classification** en s'appuyant sur la grille EPNL
- ✅ Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés

# Exemple cas n°3

## Constats

-  Le poste occupé **n'a pas évolué** sur les trois dernières années
-  La **fiche de poste est à jour**, sans modification des missions, du périmètre ni du niveau de responsabilité
-  La **classification actuelle est donc toujours cohérente** et conforme aux critères classants de la convention collective EPNL

## Actions à mener

-  **Ajout de 15 points** au coefficient de classification dans la case « Points triennaux »

# Outils pratiques

-  Grille d'entretien à télécharger pour faciliter la conduite de l'entretien

[Grille d'entretien d'analyse de la classification](#) WordTélécharger

[Grille d'entretien d'analyse de la classification](#) PDFTélécharger

-  Support PPT et fiche Isidoor pour aller plus loin

[Entretien triennale d'analyse des classifications](#) PPTTélécharger

# Merci de votre participation

---



**enseignement  
catholique 85**

Pays de la Loire

# Comprendre la classification



**enseignement  
catholique 85**

Pays de la Loire

# Comprendre la classification



Fiche de poste  
=  
Activités du  
salarié  
(fonctions)

Fiche de  
classification  
=  
Compétences  
réelles du  
salarié sur son  
poste

Etre objectif dans la classification

**Rémunération**



**Coefficient global**



**Valeur du point**



enseignement  
catholique 85

Pays de la Loire

# Comprendre la classification – Les fonctions

## Les missions de la fiche de poste



Assemblage des repas



Plonge



Ménage



Fonction 55 (assemblage de mets simples)

25 %



Fonction 54 (plonge et nettoyage)

25 %



Fonction 54 (plonge et nettoyage)

50 %



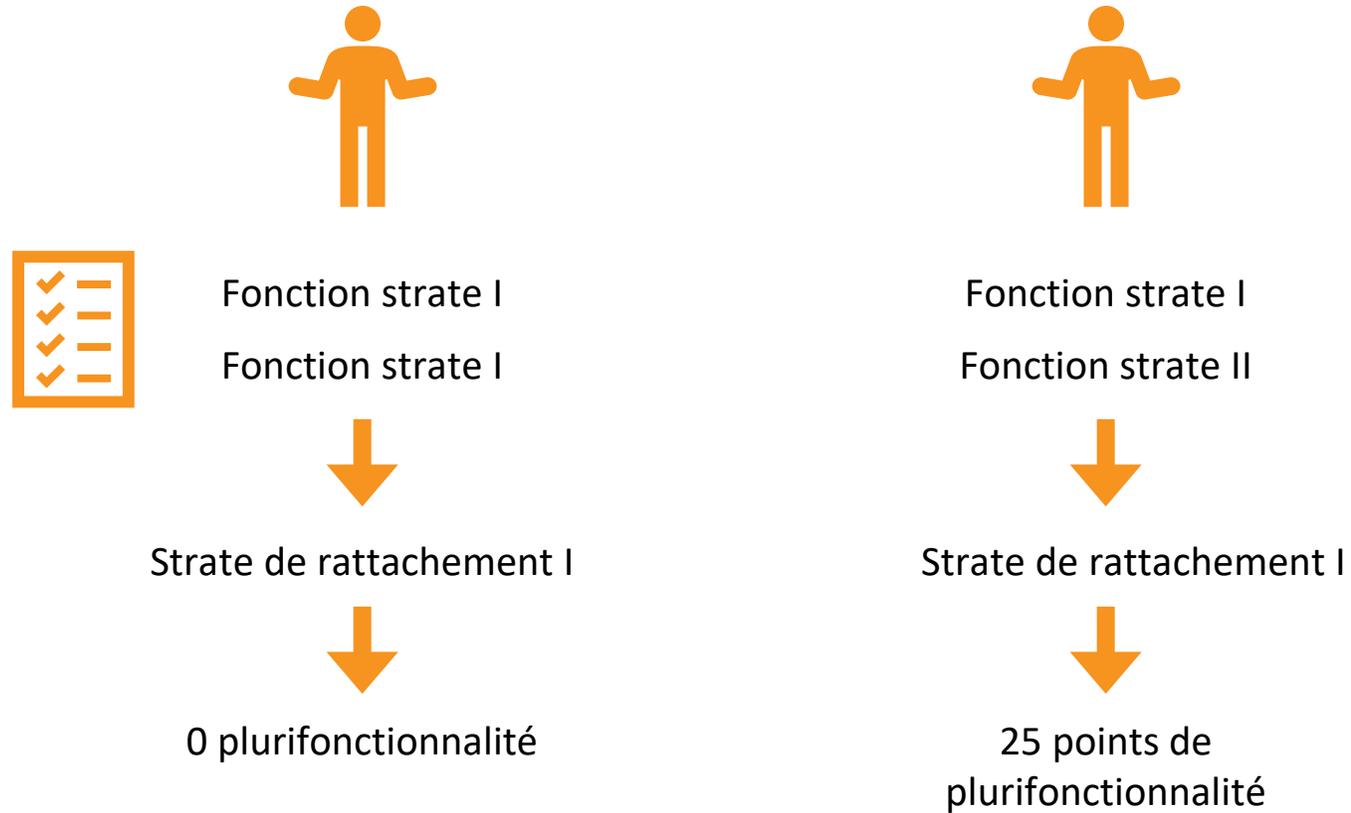
enseignement  
catholique 85

Pays de la Loire

# Comprendre la classification – La fiche de classification

Fonction	Strate	Répartition
55 : Assemblage de mets simples	I	25%
54 : Plonge et nettoyage	I	75%
		<b>Points</b>
Strate de rattachement	I	<b>965</b>
Critères classant liés u poste	Degrés	Points
Technicité		
Responsabilité		
Autonomie		
Communication		
(Management)		
<b>Total des critères classants</b>		
Plurifonctionnalité		0
<b>Total Points Poste</b>		

# Comprendre la classification – La plurifonctionnalité



# Comprendre la classification – La plurifonctionnalité

	Strate de rattachement I	Strate de rattachement II	Strate de rattachement III
Présence d'une fonction relevant d'une strate supérieure parmi la classification (Exemple : I et II)	25 points	25 points	70 points
Présence de deux fonctions au moins relevant de strates supérieures parmi la classification (Exemple : I, II et III)	50 points	50 points	70 points

# Comprendre la classification – Les critères classants

## Points liés aux critères classant de 1 à 3 degrés

- Technicité / expertise
- Responsabilité
- Autonomie
- Communication
- Management (pour les strates II à IV)

1 degré

1 degré

1 degré

1 degré

0 degré

4 degrés

	137								
Base Strate	965								
Valeur degré / strate	4 degrés	5 degrés	6 degrés	7 degrés	8 degrés	9 degrés	10 degrés	11 degrés	12 degrés
	30	28	25	22	20	18	18	18	18
Nombre de points poste de travail	1085	1105	1115	1119	1125	1127	1145	1163	1181



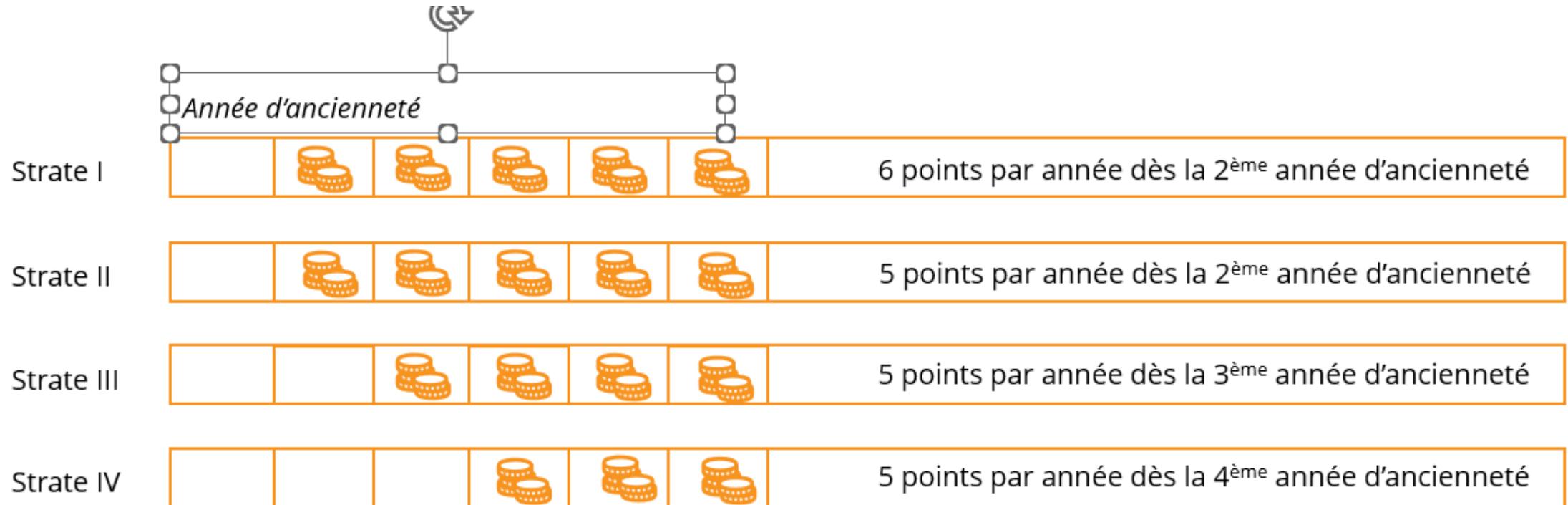
enseignement  
catholique 85

Pays de la Loire

# Comprendre la classification – La fiche de classification

Fonction	Strate	Répartition
55 : Assemblage de mets simples	I	25%
54 : Plonge et nettoyage	I	75%
		<b>Points</b>
Strate de rattachement	I	<b>965</b>
Critères classant liés au poste	Degrés	Points
Technicité	1	
Responsabilité	1	
Autonomie	1	
Communication	1	
(Management)	0	
<b>Total des critères classants</b>	<b>4</b>	<b>120</b>
Plurifonctionnalité	0	0
<b>Total Points Poste</b>		<b>1085</b>
Critères liés à la personne		Points
Ancienneté		0
Points triennaux et formation professionnelle		0
<b>Total Points Personne</b>		

# Comprendre la classification – L'ancienneté



Pour tout comprendre sur la classification, rdv sur la fiche dédiée :

[La classification et la catégorie professionnelle du salarié – Isidoor](#)

# Comprendre la classification – La fiche de classification

Fonction	Strate	Répartition
54 : Fonction plonge et nettoyage	I	75%
55 : Fonction assemblage de mets simples	I	25%
		<b>100%</b>

		Points
<b>Strate de rattachement</b>	I	<b>965</b>
Critères classant liés au poste	Degrés	Points
Technicité	1	30
Responsabilité	1	30
Autonomie	1	30
Communication	1	30
Management	0	0
<b>Total des critères classants</b>	4	<b>120</b>
Plurifonctionnalité		0
<b>Total Points Poste</b>		<b>1085</b>

Critères liés à la personne		Points
Ancienneté (valorisée pour le calcul de la rémunération)	4 an(s) 8 mois	24
Points triennaux et formation professionnelle		
<b>Total Points Personne</b>		<b>24</b>

<b>Coefficient Global</b>	<b>1109</b>
<b>Catégorie professionnelle</b>	<b>Employé</b>
<b>Temps de travail :</b>	