

EXEMPLE CAS N°1

○ Entité juridique :

○ Informations du salarié

- Nom :
- Prénom :
- Date d'entrée dans l'entreprise :
- Intitulé du poste :
- Durée de travail :

○ Date de l'entretien :

○ Date du dernier entretien :

○ Personne(s) chargée(s) de

l'entretien (chef d'établissement et/ou responsable hiérarchique)

- Nom(s), Prénom(s) :

- Poste(s) occupé(s) :

Etape 1 : Vérification de la fiche de classification

○ Fonctions

Fonctions et quotités listées dans la fiche de classification	Constations par rapport à la réalité des missions exercées (tâches différentes et/ou supplémentaires, pourcentage de temps consacré à telle fonction différent etc.)	Modifications/ajouts des fonctions et quotités au regard de la réalité des missions exercées – le cas échéant
Fonction n° 14 : 40 % Fonction n° 4 : 35 % Fonction n° 30 : 10 % Fonction n° 36 : 10 % Fonction n° 53 : 5 %	Conforme à la réalité du poste	

Les fonctions réalisées donnent la strate de rattachement

Strate de rattachement dans la fiche de classification	Strate de rattachement actualisée - le cas échéant
II	

○ **Degrés au titre des critères classants**

Critères classants	Nombre de degrés dans la fiche de classification	Constatations par rapport à la réalité des missions exercées <i>(responsabilité, autonomie dans l'exercice des missions plus importantes, etc.)</i>	Nombre de degrés actualisé – le cas échéant
Technicité	3	Conforme au poste	
Responsabilité	3	Conforme au poste	
Autonomie	3	Conforme au poste	
Communication	2	Conforme au poste	
Management	1	Conforme au poste	
NOMBRE TOTAL DE DEGRES	12	Conforme au poste	

Changement(s) dans la fiche de classification¹ <i>(Inscrire les changements à opérer dans la nouvelle classification, le nombre de points attribués)</i>	Aucun
---	--------------

Signature du salarié :

Signature de l'employeur :

Annexe

En application de l'article 4.1.3.4 de la Convention collective EPNL, il est réalisé tous les 3 ans, un examen de la classification du salarié. S'il apparaît lors de cet entretien que celle-ci ne correspond pas à la réalité du poste qu'il occupe, une modification de la fiche de classification est apportée. Cette évolution s'accompagne d'une valorisation d'au moins 15 points.

En revanche, si la fiche de classification est en adéquation avec la réalité du poste que le salarié occupe et qu'aucune modification ne doit être apportée, l'employeur vérifie que le salarié a bénéficié d'au moins un élément de reconnaissance sur les trois dernières années précédant l'entretien.

S'il n'a bénéficié d'aucun élément de reconnaissance, 15 points minimum sont octroyés au salarié.

S'il a bénéficié d'au moins un élément de reconnaissance, l'employeur n'est pas tenu d'octroyer de points au salarié.

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

Extrait de la CC EPNL

Article 4.1.3.4 : Analyse triennale de la classification

Tous les 3 ans, à l'occasion de l'entretien professionnel obligatoire³⁹, l'employeur et le salarié vérifient si les fonctions mobilisées pour le poste correspondent à la réalité des activités du salarié et si les critères classant sont adaptés.

Si tel n'est pas le cas, l'employeur apporte les mesures correctives qui s'imposent⁴⁰. Il peut s'agir d'une évolution individuelle de rémunération liée à :

- l'attribution de critère(s) classant ;
- un changement de fonction ;
- un changement de poste ;
- un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Cette évolution est au moins équivalente à une valorisation de 15 points.

Si une telle évolution n'est ni envisagée ni possible, 15 points sont octroyés automatiquement à la fin de la période triennale, sauf si le salarié a déjà bénéficié d'un élément de reconnaissance pendant la période triennale notamment dans le cadre d'un départ en formation.

Un élément de reconnaissance peut prendre la forme par exemple d'une évolution de classification par les critères classant, d'une valorisation en points du coefficient global, l'obtention d'une certification pouvant faciliter l'employabilité du salarié ou de tout élément décidé notamment lors d'un départ en formation.

- Sur les engagements réciproques en cas de départ en formation, voir l'article [4.1.3.7](#)

Tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif de la période sexennale fait l'objet d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.