

# Info-Flash

## Evolution du dispositif conventionnel

Vendredi 12 mai 2023  
Numéro 2023– EDC 03

### ⇒ Questions-Réponses sur la nouvelle classification

#### ◆ Faut-il adresser une fiche descriptive de l'emploi aux alternants ?

**NON**, la fiche descriptive de l'emploi n'a pas à être mise en œuvre pour les alternants.

En effet, alors que les emplois sont classés selon 6 critères classants - la fiche descriptive de l'emploi ayant pour objectif de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse - les alternants sont classés en famille selon une méthode « mécanique » exclusivement fonction de la certification professionnelle préparée (titre à finalité professionnelle, diplôme ou CQP), objet du contrat en alternance.

#### ◆ Que répondre à un alternant qui demande des explications concernant le classement de son emploi ?

Lorsque l'alternant formule une demande d'explications concernant le classement de son emploi, l'employeur ne peut pas lui communiquer le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse, en raison de la méthode de classement propre aux alternants qui tient compte de la certification professionnelle préparée.

Par conséquent, l'employeur peut se limiter à **donner des éléments d'information relatifs à la méthode de classement propre aux alternants** : rappel du niveau (allant de 1 à 8) de la certification professionnelle préparée dans le cadre du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, et de la famille correspondante, conformément aux alinéas 2 et suivants de l'article 62.4 de la CCN.

#### ◆ Dans le cadre du déploiement de la classification, est-il possible de ne consulter que les seuls CSE d'établissement, à l'exclusion du CSE central ?

**En principe, le CSE central est seul consulté sur les projets décidés au niveau de l'entreprise et ne comportant pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements.** En l'absence de telles mesures s'agissant des modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification, seul le CSE central devrait donc être consulté.

Dans la mesure où la nouvelle classification concerne tous les salariés, et que le projet est suffisamment structuré au niveau central, il est fort possible, en pratique, que les CSE d'établissement n'aient pas à rendre d'avis.

Cependant, il peut être intéressant de procéder à une information des CSE d'établissement à des fins d'appropriation des modalités de déploiement et de qualité de la relation sociale.

A l'inverse, si le projet décidé au niveau de l'entreprise nécessite des mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements, cela justifie de consulter tant le CSE central que les CSE d'établissement.

Enfin, il est envisageable de ne consulter que les CSE d'établissement et pas le CSE central, dans le cas où le projet de déploiement n'est envisagé qu'au niveau de chaque établissement. Si cette hypothèse devrait être résiduelle, elle se présente en pratique, certaines entreprises ayant délégué la problématique du déploiement de la classification à leurs établissements.

*Voir page suivante*

# Info-Flash

## Evolution du dispositif conventionnel

Vendredi 12 mai 2023

Numéro 2023– EDC 03 (suite)

### ⇒ Questions-Réponses sur la classification (suite)

- ◆ **Dans l'attente de l'avis du CSE sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de la classification, est-il possible de continuer les travaux sur la question en parallèle ? Ou cela est-il constitutif d'un délit d'entrave au fonctionnement du CSE ?**

**Il n'est pas interdit à l'entreprise de continuer ses travaux** sur le déploiement de la classification en parallèle de la consultation du CSE, et le temps que ce dernier rende son avis. En revanche, il ne lui est **pas permis d'arrêter définitivement les modalités de mise en oeuvre de la classification et de commencer à la déployer** tant que le CSE n'a pas rendu son avis.

En pratique, il peut être délicat de déterminer le cadre dans lequel les divers travaux menés par la direction s'inscrivent. L'objet du groupe de travail et le public le composant peuvent constituer un indice du cadre dans lequel ce groupe de travail s'inscrit. Ainsi, si le groupe ne réunit que les membres de la direction des divers établissements de l'entreprise et a pour objet de préparer le terrain de la mise en oeuvre de la classification, cela ne constitue pas, a priori, une mesure de déploiement de la classification non autorisée en l'attente de l'avis du CSE.

A l'inverse, dès lors que le groupe de travail bénéficie d'une certaine publicité dans l'entreprise (notamment à l'égard des salariés) et associe des acteurs en charge du déploiement (tels que les managers de proximité), il y a un risque que l'on considère que les modalités de déploiement ont commencé à être mises en oeuvre avant que le CSE n'ait pu rendre son avis.

- ◆ **Dans le cadre de la consultation du CSE sur la mise en oeuvre de la nouvelle classification, l'employeur doit-il transmettre aux élus les fiches descriptives d'emploi ?**

**Le CSE est consulté sur la méthode de déploiement**, autrement dit il est consulté sur le pilotage du projet en tant que tel (par exemple, sur le calendrier envisagé pour le déploiement, sur la constitution éventuelle de groupes de travail, ...) **et non sur son contenu.**

Dans le cadre de cette consultation, certains élus du CSE demandent à se voir communiquer les fiches descriptives d'emploi, actuelles et/ou passées. L'employeur doit-il faire droit à leur demande ?

La convention collective ne prévoit pas les documents ou informations à communiquer au CSE dans le cadre de la consultation sur les modalités envisagées pour la mise en oeuvre de la nouvelle classification. Contrairement aux salariés, il n'existe pas de disposition obligeant l'employeur à fournir les fiches descriptives d'emploi au CSE. Il n'y a donc **pas de transmission obligatoire et systématique des fiches d'emploi au CSE.**

*Par ailleurs, nous tenons à votre disposition un modèle de lettre de notification écrite de son classement au salarié et de lettre de communication de sa fiche descriptive d'emploi au salarié.*