



Bulletin d'Information

Octobre 2023

VSF

EDITO

L'Intelligence Artificiel s'invite dans nos vies personnelles et professionnelles. Si coté personnel on peut y trouver des aspects pratiques voir ludiques, coté professionnel le tableau qui s'esquisse est moins enthousiaste.

Certes ce concentré d'algorithme est un outil qui va faire faire à l'espèce humaine des pas de géants dans tous les domaines, la santé, la technologie, le loisir, les organisations du travail. Beaucoup la voit déjà conduire des voitures, soigner des maladies incurables, organiser des réunions d'avatar dans le "métavers" ou trouver une autre planète habitable. Au-delà de tout ce battage fantastico-médiatique, c'est le monde du travail qui fait le douloureux apprentissage de l'IA.

Onclusive une société spécialiste de l'analyse des médias et de la communication supprime 217 emploi sur 383, les remplace par de l'IA. Aux États-Unis, 12 employés du site CNET ont été remplacés par ChatGPT, et au Japon, on assiste à une énorme vague de licenciements dans les métiers de l'illustration sous la pression des IA génératives de type MidJourney. Aujourd'hui la proportion d'emploi menacé est limité aux métiers d'analyse, de reformulation ou d'expertise brute qui requière un important corpus documentaire. Beaucoup se rassure avec des listes de métiers impossibles à remplacer. Mais il convient de se rappeler que le groupe Renault a bâti son

plan de suppressions de postes sur l'utilisation massive de ces nouvelles technologies. Pour les analystes de la banque Goldman Sachs l'IA provoquerait la disparition de 300 millions d'emploi dans le monde. L'OCDE a chiffré a quelques milliers le nombre de salariés devant opérer une réorientation professionnelle.

Le groupe Renault à l'instar d'Infosys, Amazon, Ericsson ou encore Vodafone, avec l'aide de son université, doit lancer un vaste programmes de formation et de reconversion. L'intelligence artificielle utilisée à de seules fins d'optimisation et de productivité rencontrera vite ses limites sociales et économiques. Il serait pertinent de l'utiliser comme un outil de soutien à l'intelligence humaine permettant au groupe de se diversifié, donc de gagner des parts de marché et de créer des emplois.

L'information n'avait pas défrayé les chroniques.

Le 7 février 2022, l'IUMM, la CFE-CGC, la CFDT et FO signaient un texte qui ramenait un million et demis de travailleurs au temps des maîtres des forges. La nouvelle convention collective de la métallurgie revient sur la santé et les conditions de travail, l'emploi et la formation, les relations individuelles de travail et sur la classification et la rémunération.

Classification

Dans les prochaines semaines notre hiérarchie nous informera de notre place dans la grille de classe d'emplois, voir graphique ci-dessous. Cette classification vise à ordonner les emplois quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué (titre V, chapitre 1, article 59). Brutalement cet article de la convention collective met fin à la reconnaissance de la personne. Il n'y a plus de valorisation de l'expérience acquise et à chaque changements de poste, décidé unilatéralement par la direction (chapitre 2, article 63.1), il nous sera attribué un niveau salarial et une classification pas nécessairement en lien avec notre expérience ou qualification,

Cotation	Groupe d'emploi	Classe d'emplois	Salaires minimum hiérarchisé
58 à 60	18	I	64 500
55 à 57	17		56 000
52 à 54	16	H	49 000
49 à 51	15		44 000
46 à 48	14	G	41 000
43 à 45	13		37 400
40 à 42	12	F	34 300
37 à 39	11		32 500
34 à 36	10	E	31 400
31 à 33	9		28 400
28 à 30	8	D	26 400
25 à 27	7		24 400
22 à 24	6	C	23 500
19 à 21	5		22 300
16 à 18	4	B	21 200
13 à 15	3		20 300
10 à 12	2	A	19 700
6 à 9	1		19 420

voir critère connaissance. Ce principe s'entend à la qualification initiale, l'obtention d'un diplôme. En effet, les signataires de la convention rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances », Titre V, chapitre 1, articles 61.2 et 62.5.

Votre classification ne vous convient pas. Un recours est toujours possible. «Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 60 de la présente convention. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant».

Rémunération

En France l'employeur ne peut pas baisser le salaire sans une raison économique sérieuse et sans l'accord des salariés. Pour autant il n'a pas d'obligation de l'augmenter.

Donc, si votre classe d'emploi vous propulse au-delà de la frontière non cadre cadre (F11), ne vous réjouissez pas trop vite, la probabilité d'une augmentation de salaire est nulle.

Il y a peu de risque de voir le salaire de base changer au 1 janvier 2024. Mais la prime d'ancienneté et l'allocation semestrielle évoluent.

Ancienneté

En 2024, 3 paramètres détermineront la valeur de la prime d'ancienneté:

Seront prise en compte dans le calcul, les années comprises entre la troisième et la dix-huitième année.

Années d'ancienneté X Valeur du point X Taux par classe d'emploi.

Le groupe Renault appliquera un point d'une valeur de 6€.

Taux par classe d'emploi

Classe d'emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,26%	1,39%	1,52%	1,69%	1,91%	2,13%	2,26%	2,52%	2,87%	3,3%

Pour toutes les personnes ayant un emploi classé supérieur ou égal à F11 la prime reste fixée à 1% au bout de 10 ans et d'1% supplémentaire au bout de 20 ans.

A noter que le taux par classe d'emploi et la valeur du point sont négociable lors des NAO.

Important

Ce nouveau mode calcul peut engendrer, pour certaine classe d'emploi, une baisse du montant de la prime. Elle sera compensée au 1er janvier 2024 par une indemnité intégrée au salaire de base.

Allocation semestrielle

Cette allocation sera versée en juin et en novembre pour toutes les populations, salariés en CDD ou CDI, apprentis et intérimaires. Elle sera soumise aux règles du prorata temporis. Tout mois commencé est du.

La nouvelle formule de calcul.

Appointements mensuel du mois de versement X 6,1% X nombre mois du semestre donnant droit.

Important

Ce nouveau mode de calcul peut engendrer une baisse du montant de la prime. Le delta sera divisé par 12 et intégré au salaire de base mensuel