



IA ET ACTION SYNDICALE

PREMIERE ITERATION SENSIBILISATION AVANT
L'ACTION

Sommaire

⇒ 1. Parlons d'IA

⇒ 2. IA en entreprise

⇒ 3. IA et réglementations

⇒ 4. IA : champ d'action syndicale CFE-CGC

1

PARLONS D'IA



Pourquoi maintenant ?

- ⇒ Maturité technologie et démocratisation
- ⇒ Impact fort sur l'emploi et les compétences
- ⇒ Recherche productivité sur le personnel d'encadrement (production intellectuel et management)
- ⇒ Bientôt fusion avec d'autres technologies avec fort impact, emploi et société :
- ⇒ Et aussi arrivée en fanfare de Chatgpt...

On passe de « l'expérimentation » au premier déploiement

QU'EST-CE QU'EST L'IA ?

⇒ **TERME IMPROPRE : SYSTÈME COGNITIF OU INFORMATIQUE AVANCÉ**

⇒ **Différentes générations d'IA et aujourd'hui IA générative**

⇒ **Arrivée des learning machines et du deep learning**

⇒ **Rôle des données**

⇒ **Quelques Exemples**

- **Recherche complexe sur les données**
- **Aide à la cybersurveillance**
- **Nouvelles applis innovantes**
- **Fonction copilote**

CARACTÉRISTIQUES DE L'IA

- ⇒ **APPRENTISSAGE, ITÉRATION**
- ⇒ **GRANDE MASSE DE DONNÉES**
- ⇒ **TRAVAIL COOPÉRATIF**
- ⇒ **CHOIX COMPLEXE ET ANALYSE MULTICRITÈRES**
- ⇒ **FUSION AVEC D'AUTRES TECHNOLOGIES**
POSSIBLES : IMAGES, CAPTEURS, ROBOTS, VISION ARTIFICIELLE

PAS D'IA SANS DONNÉES

- ⇒ **DONNÉES POUR L'APPRENTISSAGE**
- ⇒ **DONNÉES POUR FAIRE ÉVOLUER LA RÉPONSE**
- ⇒ **DONNÉES INTERNES ET DONNÉES EXTERNES**
- ⇒ **IMPORTANCE DU PERSONNEL POUR VIABILISER LES DONNÉES**
- ⇒ **ANALYSE DE DONNÉES AUGMENTÉE PAR « RETOUR HUMAIN »**
- ⇒ **DONNÉES DISPONIBLES POUR LA SURVEILLANCE....**

IA machine « automatique sans conscience



Classification de l'IA en :

IA forte : Capable de résoudre tout problème et s'autodéveloppe

IA faible : Se concentre sur une tâche précise, spécifique, et acquiert ses capacités par un mécanisme d'apprentissage externe.

Aujourd'hui on a des IA faible et générative fonctionne sur une base de **probabilité/deduction et non de sens**. Le sens critique : c'est vous.

IA peut avoir un raisonnement cohérent mais conduisant à un résultat faux : on dit qu'il **hallucine**.

Paradoxe : diagnostics médicaux, sur certains sujets un grand modèle de langage (LLM) atteint un taux de réussite de 90 %, bien supérieur à celui des médecins seuls (74 %). Cependant, lorsqu'un médecin s'appuie sur l'IA, le résultat n'est guère meilleur que son propre diagnostic (76 %), Il y a une nécessaire **Co adaptation** avec l'arrivée de l'IA.



Donc l'arrivée de l'IA en entreprise, ce n'est pas seulement le remplacement mais aussi les transformations :

Évolution du contenu du travail ; Mutation des compétences ; Perte d'autonomie au travail ; Intensification du rythme de travail ; Modification du collectif de travail et des interactions professionnelles



2

IA EN ENTREPRISE



D'abord, quelques chiffres

- 10% des emplois menaçaient e disparition en France d'ici 2030 (conseil orientation emploi)
- 300 millions d'emplois menacés en Europe et aux USA
- 27% des emplois pourraient disparaître aux USA
- 80 % des emplois vont voir 10% de leurs tâches pris en charge par l'IA (USA – Open AI)
- 19% des emplois pourraient voir 50% de leurs taches pris en charge par l'IA (USA – Open AI)

- 75% des travailleurs utilisant l'iA pensent que celle-ci peut prendre jusqu'à 30% de leur travail
- Mais 78 % des travailleurs sont inquiets pour leurs emplois avec l'arrivée de l'IA

- Différentes études donnent des chiffres différents mais allant dans une même direction.
- Avec parfois un paradoxe : 63% des utilisateurs de l'IA se disent plus épanouis en utilisant l'IA et 60% des mêmes se disent inquiets pour leur emploi à cause de l'IA...

- Nota : Une étude des années 80 Indiquait que dans les années 2000 , près de 50% des emplois seraient fortement touchés et/ou supprimés... Pour l'instant , L'IA crée plus d'emplois qu'il ne semble en supprimer.

- Enjeu : les transformations réelles impactant les emplois, notamment les emplois qualifiés.
- Il faut surveiller déploiement de l'IA entre IA capacitante , on parle dans ce cas de travailleurs « augmentés » et de l'IA substituant qui vise à remplacer les salariés

COMMENT VIENT L'IA

⇒ **SOIT LA DIRECTION FAIT UN PLAN STRATÉGIQUE,
SOIT UNE DIRECTION OU LE SERVICE
INFORMATIQUE MET EN PLACE UNE
APPLICATION/CAS D'USAGE**

⇒ **DANS UN PROJET APPLICATIF**

- * avec une mise à jour d'un applicatif existant
- * avec la mise en place d'un nouvel applicatif

⇒ **DANS UN PROJET TECHNOLOGIQUE**

- * l'entreprise acquiert un moteur IA pour les applis de l'entreprise ;
exemple : ChatGPT
- le service informatique acquiert des éléments IA et les met en place
- IA générative : par l'utilisateur

IA ET IMPACT SUR LE TRAVAIL

L'ARRIVÉE DE L'IA C'EST :

- une gestion des données plus efficiente;
- l'optimisation et l'accélération de certains processus ;
- la simplification voire l'automatisation de certaines tâches complexes et répétitives;

Soit :

=> REDÉFINITION DES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

⇒ **REDÉFINITION DES POSTES DE TRAVAIL**

⇒ **REDÉFINITION DU PROCESS NOTAMMENT DE DÉCISIONS ET DE RESPONSABILITÉS**

⇒ **TRANSFERT D'EXPERTISE DES SALARIÉS (PAR APPRENTISSAGE)**

QUELQUES QUESTIONS SUR L'IA

⇒ **QUEL CAS D'USAGE ?**

⇒ **QUI EST LE DESTINATAIRE ? QUI EST LE BÉNÉFICIAIRE ?**

⇒ **QUI EST L'INITIATEUR ? QUI EST IMPACTÉ ?**

⇒ **QUELLES DONNÉES : INTERNES ? EXTERNES ?**

⇒ **PROCESS : HUMAIN AUGMENTÉ OU SUBORDINATION ?**

MAIS AVANT TOUT : JE DOIS COMPRENDRE

IA ET VALEUR AJOUTÉE HUMAINE

⇒ **APPRENTISSAGE : VALEUR AJOUTÉE HUMAINE**

⇒ **CORRECTION DES DONNÉES : FAITE PAR EXPERTS HUMAINS**

⇒ **MISE EN PLACE : VALIDATION ET CORRECTIONS PAR HUMAIN**

⇒ **UTILISATION : MISE EN PLACE NOUVEAU PROCESS PAR DES HUMAINS**

3

IA ET RÈGLEMENTATIONS



LES CADRES JURIDIQUES

- ⇒ **LE RGPD (RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES), MOBILISABLE POUR L'APPRENTISSAGE PUIS L'EXPLOITATION DE L'IA**
- ⇒ **LE RÈGLEMENT EUROPÉEN SUR L'IA (IA ACT)**
- ⇒ **LA RÉGLEMENTATION SUR LA « CSRD » (POSSIBILITÉ D'Y INTÉGRER LE SUJET DE L'IA)**
- ⇒ **LE CODE DU TRAVAIL**

IA ET RGPD– ARTICLE 22

ENJEU DU MANAGEMENT ALGORITHMIQUE



Article 22 = conditions d'une décision automatisée, avec ou non profilage avec des effets sur le salarié

- ⇒ **Droit de ne pas faire l'objet d'une décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé**
- ⇒ **Sauvegarde des droits et libertés et des intérêts légitimes de la personne concernée**
- ⇒ **Consentement explicite de la personne concernée (limité dans le cadre de la subordination)**
- ⇒ **Prise en compte de situation de « décisions automatisées »
notamment sujet RH.**
- ⇒ **Limite les conséquences d'un profilage automatique (recrutement, évaluation performance)**

IA ET RGPD – ARTICLE 35

ENJEU DE L'ANALYSE D'IMPACT SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (AIPD)

**AIPD PRÉALABLE NÉCESSAIRE POUR CONTRÔLER LA
CONFORMITÉ DE L'IA AVEC LE RGPD ET LE RESPECT DE LA VIE
PRIVÉE**

DANS QUELS CAS ?

- => ÉVALUATION D'ASPECTS PERSONNELS AVEC PROFILAGE ET DÉCISION (RECRUTEMENT, NOTATION,..)**
- => TRAITEMENT AVEC BEAUCOUP DE DONNÉES PERSONNELLES ET DE CATÉGORIES D'INFORMATIONS**
- => SURVEILLANCE À GRANDE ÉCHELLE**

L'AIPD COMPREND :

- => DESCRIPTION DÉTAILLÉE DU TRAITEMENT**
- => ÉVALUATION RESPECT PRINCIPES RGPD ET RESPECT VIE PRIVÉE**
- => ÉVALUATION RISQUE SUR LES DONNÉES**

IA ET RGPD – ARTICLE 88

LA SPÉCIFICITÉ DU DOMAINE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

- ⇒ **LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES DANS LE CADRE D'UNE RELATION DE TRAVAIL, EN COMPLÉMENT DU RGPD, EST PRISE EN CHARGE PAR LES ÉTATS :**
 - ⇒ Soit par une convention collective
 - ⇒ Soit par une loi
- ⇒ **EN FRANCE = LOI INFORMATIQUE ET LIBERTÉ**
- ⇒ **OBJECTIFS : RENFORCER LA PROTECTION DE LA DIGNITÉ HUMAINE, DES INTÉRÊTS LÉGITIMES ET DES DROITS FONDAMENTAUX DES PERSONNES EN SITUATION DE TRAVAIL**
- ⇒ **CFE CGC : SUJET DE DIALOGUE SOCIAL DONC DEMANDE D'UN ACCORD COLLECTIF AU NIVEAU NATIONAL INTERPROFESSIONNEL, DANS LES BRANCHES ET DANS L'ENTREPRISE.**

IA ET RÈGLEMENT EUROPÉEN IA

~~~~~  
**RAPPEL : PRINCIPES UE IA ÉTHIQUE 2019**

**LES DEUX FONDAMENTAUX DU RÈGLEMENT IA :**

- ✓ **DES SYSTÈMES D'IA UTILISÉS DANS L'UE SÛRS, TRANSPARENTS, TRAÇABLES, NON DISCRIMINATOIRES ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT ;**
- ✓ **DES SYSTÈMES D'IA SUPERVISÉS PAR DES PERSONNES PLUTÔT QUE PAR L'AUTOMATISATION, AFIN D'ÉVITER DES RÉSULTATS NÉFASTES.**

**LES MODALITÉS : DÉTERMINER ET SUIVRE LE NIVEAU DE RISQUE : INACCEPTABLE, ÉLEVÉ, SPÉCIFIQUE, PAS DE RISQUE**

**SUIVRE DES SECTEURS PARTICULIERS : INFRA CRITIQUES, ÉDUCATION, FORCE DE L'ORDRE, MONDE DU TRAVAIL...**

**AVOIR UNE EXIGENCE DE TRANSPARENCE**

**CHERCHER EQUILIBRE ENTRE RÉGULATION ET SOUTIEN INNOVATION NOTAMMENT VERS LES PME**

# **IA ET RÈGLEMENTATION CSRD**

## **CORPORATE SUSTAINABILITY REPORTING DIRECTIVE**

ENTRÉE EN VIGUEUR AU **01/01/ 2024** AVEC UNE  
MISE EN PLACE PROGRESSIVE SELON LA TAILLE  
DES ENTREPRISES À PARTIR DE 2025,

RAPPORT ANNUEL OBLIGATOIRE SUR LA « DURABILITÉ » DE  
L'ENTREPRISE.

**REPORTING EXTRA-FINANCIER DANS 3 DOMAINES**  
:

- **FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX**
- **FACTEURS SOCIAUX**
- **FACTEUR DE GOUVERNANCE**

**L'IA PEUT S'INVITER DANS CES 3 DOMAINES**

# IA ET CODE DU TRAVAIL

---

**PAS DE CADRE SPÉCIFIQUE : SUJET À TRAITER  
DANS LE CADRE DE DROIT COMMUN DE LA  
RELATION DE TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL**

**AVEC UN CSE : COMPÉTENCES DU CSE SUR LA  
BONNE MARCHÉ GÉNÉRALE DE L'ENTREPRISE /  
MOYENS D'EXPERTISE +COMPÉTENCES DU CSE  
EN CAS D'INTRODUCTION DE NOUVELLES  
TECHNOLOGIES**

---

**PAR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**

4

# **IA, CHAMP D'ACTION SYNDICALE CFE-CGC**



# IA ET ACTION CONFÉDÉRALE

---

⇒ Demander une évolution du cadre législatif :

- Proposer une politique de co-construction
- droit d'information sur l'IA : Imposer une information à l'ouverture du projet et non plus à la mise en place ; Obtenir des explications sur l'usage ; Info/consultation spécifique sur l'impact sur l'emploi, les postes de travail et la qualification des salariés avec expertise prise en charge par l'employeur
- droit de revoyure « automatique »
- Mettre en place un comité ou une question d'éthique pour les CSE

⇒ Mise en place d'un réseau d'expertise externe (partenariat avec cabinet ?)

⇒ Mise en place d'un réseau interfédéral de référents IA pour mutualisation informations et actions

⇒ Elaboration et Diffusion d'un support de sensibilisation sur l'IA et les leviers de l'action syndicale

*Contribuer à faire évoluer formation CFS sur le CSE*

# IA ET ACTION AU NIVEAU DU CSE

## *S'organiser dans le cadre actuel du droit commun*

~~~~~  
1/2

- ⇒ ENJEU : au-delà de la destruction de l'emploi, l'enjeu est donc la redistribution des métiers et de la valeur.
- ⇒ Mobiliser les moments légaux d'information/consultation de CSE : demander la politique de la direction sur l'IA lors des infos/consultation (cf. Fiches CSE dédiées) sur :
 - ⇒ la politique générale de l'entreprise,
 - ⇒ sur la politique sociale,
 - ⇒ en cas d'introduction de nouvelles technologies
- ⇒ Mobiliser les moyens d'expertise du CSE: intégrer le sujet de l'IA dans l'expertise annuel CSE
- ⇒ Si projet :
 - ~~~~~
 - ⇒ Poser les questions de la diapositive 13 envers tout projet d'IA
 - ⇒ Demander une cartographie des métiers impactés (lien avec GEPP)
 - ⇒ Demande intervention fournisseur
 - ⇒ Plus dur... Demande calcul économique des gains pour « partage de la valeur »

IA ET ACTION AU NIVEAU DU CSE

S'organiser dans le cadre actuel du droit commun

2/2

⇒ Si dialogue, tenter innovations sociales :

- Demander une clause de revoyure annuelle vers le CSE
- Demander la mise en place d'un registre des outils d'IA (AI Impact Assesment).
- Demander la mise en place d'un comité d'éthique IA/ Charte numérique

⇒ Aborder le sujet de l'IA dans le cadre des discussions de la GEPP (ex GPEC)

⇒ Action au niveau de la CSSCT volet santé ~~au travail~~ :

- Organiser une réunion sur le process de l'IA et discuter problématique santé au travail
- Vérifier si l'IA ne pilote pas le travail humain

⇒ **Obligation de mise à jour du document unique (DUERP)**

LA PORTE SE FERME, J'ESSAIE DE REVENIR PAR LA FENÊTRE

Souvent refus de la direction, alors on essaie de trouver d'autres voies... Parler des usages d'IA de l'entreprise « à tous les étages et dans toutes les sphères »

- ⇒ **L'élu au Conseil administration ou conseil de surveillance** : questions écrites sur la politique de l'IA dans l'entreprise
- ⇒ Faire parler des SIA en parlant de l'organisation du travail, en partant d'une discussion sur le travail (CSSCT, DUERP) et de la QVCT
- ⇒ Discussion sur le temps de travail, le télétravail : impact de l'IA sur les temps de travail, préservation des pauses et des temps de déconnexion
- ⇒ **Formation des salariés ; Formation des managers et des élus, des RS (plan de développement professionnel)**
- ⇒ Accompagnement de la transformation des métiers

IA ET ACTION MILITANTE

Elu CSE, DS, DSC ET COORDINATEUR

Se former en tant qu'élu ou DS sur l'IA et les moyens d'action pour en parler dans l'entreprise

Négocier un accord de méthode pour encadrer l'interaction entre l'homme et la machine

Négocier pour répartir les dividendes du déploiement de l'IA

5

Et maintenant
VOS QUESTIONS ET
COMMENTAIRES



ANNEXE

DIAL IA UNE RESSOURCE PRÉCIEUSES

L'IRES ET DIFFÉRENTES OS DONT LA CFE CGC ONT TRAVAILLÉ ENSEMBLE POUR ÉTABLIR UN CORPUS DE CONNAISSANCES SUR L' *ET LE DIALOGUE SOCIAL*

LE MANIFESTE DU PROJET

[Dialia](#)

LE CONTENU

[DIAL IA | Les basiques de l'IA](#)

SECOIA deal a été un projet inter syndical européen qui a permis à différentes OS de salariés et de TPI/TPE

[Serving Confidence in AI by Deal](#)

ANNEXE 1

QUELQUES COURS EN LIGNE SUR L'INTELIGENCE ARTIFICIELLE

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE... AVEC INTELLIGENCE ! -
COURS - FUN MOOC (FUN-MOOC.FR)

~~~~~  
**OPENCLASSROOM**

OBJECTIF IA : INITIEZ-VOUS À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE  
- OPENCLASSROOMS

**UNIVERSITÉ HELSINKI (EN FRANÇAIS=)**

UNE INTRODUCTION GRATUITE EN LIGNE SUR  
L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR LES NON-SPÉCIALISTES  
(ELEMENTSOFAI.FR)

**LE CNAM**

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR TOUS ! | MY MOOC (MY-  
MOOC.COM)

**GOUVERNEMENT**

OBJECTIF IA : INITIEZ-VOUS À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE  
- FRANCENUM.GOUV.FR

# ANNEXE 2

## QUELQUES ARTICLES SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

USINE NOUVELLE :

L'IA ET 15 CAS D'USAGE : [L'IA GÉNÉRATIVE DANS L'INDUSTRIE FRANÇAISE EN 15 CAS D'USAGE \(USINENOUVELLE.COM\)](https://www.usine-nouvelle.com/article/l-ia-generative-dans-l-industrie-francaise-en-15-cas-d-usage)

IA ACT EUROPEEN : [HTTPS://WWW.USINE-DIGITALE.FR/ARTICLE/LE-CONSEIL-DE-L-UE-DONNE-LE-FEU-VERT-FINAL-A-L-AI-ACT.N2213247?UTM\\_SOURCE=NEWSLETTER&UTM\\_MEDIUM=EMAIL&UTM\\_CAMPAIGN=INFO\\_UD-WEEK-END&EMAIL=2057129920&IDBDD=56555](https://www.usine-digitale.fr/article/le-conseil-de-l-ue-donne-le-feu-vert-final-a-l-ai-act.n2213247?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=info_ud-week-end&email=2057129920&idbdd=56555)

FRANCE INFO

IA ET TRAVAIL : [HTTPS://WWW.FRANCETVINFO.FR/REPLAY-RADIO/L-INTERVIEW-ECO/L-INTELLIGENCE-ARTIFICIELLE-VA-BOULEVERSER-NOS-VIES-PARCE-QU-ON-VA-TRAVAILLER-DE-PLUS-EN-PLUS-ANALYSE-UN-SPECIALISTE\\_6575369.HTML](https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/l-interview-eco/l-intelligence-artificielle-va-bouleverser-nos-vies-parce-qu-on-va-travailler-de-plus-en-plus-analyse-un-specialiste_6575369.html)

LE MONDE :

IA ET DONNÉES : « L'ETAT FRANÇAIS ET L'EUROPE DOIVENT PRENDRE CONSCIENCE DES RISQUES QU'IL Y A À RENONCER À LA SOUVERAINETÉ ÉCONOMIQUE SUR LES DONNÉES » [\(LEMONDE.FR\)](https://www.lemonde.fr)

[UNE INTRODUCTION GRATUITE EN LIGNE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE POUR LES NON-SPECIALISTES \(ELEMENTSOF.AI.FR\)](https://www.elementsofai.fr)

CEGOS : IA ET MANAGERS

DEPUIS LE LANCEMENT DE CHATGPT, L'IA GÉNÉRATIVE CONNAÎT UN VÉRITABLE ENGOUEMENT MÉDIATIQUE ET UNE VITESSE D'ADOPTION SANS PRÉCÉDENT. AUCUNE ENTREPRISE NE PEUT IGNORER L'ÉMERGENCE DE CETTE NOUVELLE TECHNOLOGIE. À L'ÉCHELLE DE LEURS POSTES, LES MANAGERS S'INTERROGENT SUR LES USAGES À DÉVELOPPER. DANS QUELS CAS DE FIGURE L'IA LEUR EST RECOMMANDÉE ? ÉLÉMENTS DE RÉPONSE AVEC DIFFÉRENTS CAS DE FIGURE.

- [LES MANAGERS DONT L'ÉQUIPE RÉALISE DES TÂCHES RÉPÉTITIVES](#)
- [LES MANAGERS DONT L'ÉQUIPE RÉALISE DES TÂCHES CRÉATIVES](#)
- [LES MANAGERS QUI, CONTRAIREMENT À LEUR ÉQUIPE, N'UTILISENT PAS L'IA](#)
- [IA : LES QUESTIONS À SE POSER AVANT DE L'ADOPTER POUR RÉALISER UNE TÂCHE](#)

# ANNEXE 3

## QUELQUES OUTILS ET RÉFLEXIONS

### ISIDOR:

[Découvrez le site des méthodes APIDOR et ISIDOR – Systèmes d'Information & Décision et Démocratie dans les organisations](#)

---

### METHODE DIAG

[DiAG.](#)

### METHODE DE L'OBJET TECHNIQUE

[Octares | La méthode de l'objet technique](#)

### WEBINAIRE INRIA

[Autour de l'IA au travail - LaborIA](#)

### METHODE CAFÉ IA

[Travail et IA – Café IA](#)

### ACCORD CADRE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

[Accord européen sur la transformation numérique des entreprises : pour un dialogue social technologique | Anact](#)

Dialogue social et IA

[Dialogue social et Intelligence artificielle. Projets en cours - Metis](#)

Labor IA (INRIA)

[LaborIA Explorer – Synthèse générale : Étude des impacts de l'IA sur le travail - LaborIA](#)

59 RUE DU ROCHER - 75008 PARIS  
+33 (0)1 55 30 12 12  
[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)

