

LA REVOLUTION IA ARRIVE EN FORCE DANS LE MONDE DU TRAVAIL : ROLES ET ENJEUX STRATEGIQUES POUR LES SYNDICATS DE LA CFE-CGC AGRO

L'intelligence artificielle (IA) ne relève plus du domaine de la science-fiction ou de la simple innovation technologique : elle s'impose désormais comme **un levier de transformation majeur** dans tous les secteurs d'activité.

Son intégration rapide dans les entreprises, des outils de production aux services administratifs, en passant par les systèmes de recrutement ou d'évaluation, **transforme en profondeur** les conditions de travail, les organisations et les équilibres sociaux.

Les premiers concernés par l'introduction de technologies sont souvent les personnels d'encadrement dans le cadre de leurs responsabilités techniques ou d'encadrement d'équipe. Les nouveaux outils peuvent changer l'exercice de l'expertise et peuvent conduire à de nouvelles pratiques managériales. Les responsables d'équipes seront également en première ligne pour expliquer et accompagner la déclinaison de la technologie à leur niveau.

En votre qualité de militant CFE-CGC, **vous êtes la vigie pour les personnels d'encadrement** pour mesurer les impacts de l'introduction de ces nouveaux outils numériques sur leurs conditions de travail et d'emploi.

PARTIE 1 – COMPRENDRE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

1.1 DEFINITION ET TYPOLOGIE DE L'IA

L'intelligence artificielle (IA) désigne des techniques permettant à des machines d'imiter certaines facultés humaines : apprendre, raisonner, comprendre le langage, percevoir des images. Ce terme, souvent fantasmé, **recouvre des usages variés**, parfois simples et déjà présents dans le monde professionnel.

On distingue notamment :

- **L'IA symbolique** : basée sur des règles logiques du type « si... alors... ».
- **Le Machine Learning** : les machines apprennent à partir de données.
- **Le Deep Learning** : utilise des réseaux de neurones pour traiter de gros volumes, notamment en reconnaissance visuelle et sonore.
- **L'IA générative** : crée du contenu (texte, image, son), via des modèles comme Chat GPT.

1.2 DEMYSTIFIER L'IA

Déjà présente dans des secteurs comme le commerce ou l'agroalimentaire, l'IA doit être comprise concrètement par les représentants du personnel.

Mais il faut rester critique :

- Elle dépend entièrement des **données utilisées**, avec des risques de biais.
- Certains systèmes sont **peu transparents**.
- Elle ne saisit pas les **enjeux** humains et sociaux.

L'IA n'est donc ni magique ni autonome : c'est un outil à encadrer collectivement avec vigilance des réalités du terrain.

PARTIE 2 – L’IA : UNE QUESTION DONT LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DOIVENT S’EMPARER

2.1 ENJEUX POUR LE SYNDICAT

S’approprier un sujet structurant

L’IA transforme le travail, les organisations et les métiers. Pour rester un **acteur du dialogue social**, les représentants doivent s’emparer de ce sujet.

Anticiper pour ne pas subir

L’encadrement syndical doit anticiper les impacts de l’IA sur l’emploi, les compétences et le contrôle des salariés. Une posture proactive permet de défendre les intérêts des salariés et d’orienter l’IA vers **le renforcement des compétences plutôt que leur réduction**.

2.2 RISQUES EN CAS D’INACTION

Déshumanisation des relations

Sans encadrement syndical, l’IA peut réduire les interactions humaines, **fragiliser les liens collectifs** et entraîner une perte de sens.

Inégalités accrues

L’inaction risque d’amplifier les écarts d’accès à la formation. Le syndicat doit **promouvoir l’égalité des chances** face aux transformations numériques.

Déqualification des métiers

L’automatisation peut affaiblir l’autonomie et la reconnaissance de nombreux postes. Il faut **valoriser les tâches à forte valeur ajoutée** et maintenir un rôle central pour les compétences humaines.

2.3 UNE OPPORTUNITÉ DE DIALOGUE ET D’INNOVATION SOCIALE

L’IA est aussi une occasion de renouveler le dialogue social. En encourageant une démarche participative, les représentants peuvent **accompagner les mutations technologiques**, renforcer leur acceptabilité et leur intégration concrète dans le travail.

PARTIE 3 – IMPACTS DE L’IA SUR LE TRAVAIL ET L’EMPLOI

3.1 METIERS ET SECTEURS LES PLUS EXPOSÉS

Typologie des emplois concernés

L’intelligence artificielle, notamment générative, touche en priorité les métiers à tâches répétitives ou automatisables. Les secteurs comme le marketing, la création de contenu, **es fonctions supports, la logistique ou le commerce sont les plus exposés**. Sont concernés : la rédaction automatisée, la gestion administrative, les assistants virtuels ou les entrepôts automatisés. Les fonctions support (RH, comptabilité) et les postes opérationnels sont aussi impactés.

Cartographie des risques

Selon les secteurs, l’exposition varie. Les grandes enseignes de la distribution et groupes agroalimentaires, plus avancés technologiquement, sont fortement concernés. Les principaux risques **sont la déqualification de l’encadrement, la précarisation de certains emplois** et de nouvelles fractures sociales.

3.2 GEPP-MM et accompagnement

Repenser les parcours professionnels

Pour répondre aux effets de l'IA, la GEPP-MM (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels – Mobilité et Métiers) s'impose comme **levier d'adaptation**. Elle suppose un dialogue social renforcé, une veille **sur les métiers fragilisés**, et l'identification des compétences de demain. Elle vise à faciliter les reconversions vers les métiers créés par la transition numérique.

Formation et anticipation

Une stratégie d'accompagnement efficace repose sur des actions de formation continue ciblées. Les entreprises doivent adopter une politique active de montée en compétences. **Les représentants du personnel ont un rôle clé dans l'expression des besoins**, la co-construction de dispositifs de reconversion, et l'anticipation des transformations du travail.

PARTIE 4 – PLACER L'IA AU CŒUR DU DIALOGUE SOCIAL : FACE À L'INTRODUCTION DE L'IA ET DES OUTILS NUMÉRIQUES

Associer les représentants du personnel dès le lancement des projets d'intelligence artificielle (IA) est essentiel pour **anticiper les effets sur les salariés et garantir leurs droits**. Leur implication permet de mieux accompagner les transformations technologiques.

I – COMPÉTENCES GÉNÉRALES DU CSE

Le CSE porte l'expression collective des salariés sur les enjeux économiques, d'organisation du travail et de formation. Il intervient dans les projets liés à l'IA et au numérique par le **biais de consultations** récurrentes ou spécifiques. Il évalue les impacts sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail.

II – CADRES SYNDICAUX RÉGLEMENTAIRES MOBILISABLES

- **RGPD** : impose à l'employeur des obligations strictes sur le traitement des données personnelles (licéité, sécurité, transparence).
- **IA Act** : encadre l'IA avec des normes de sécurité et d'équité. Le CSE peut s'assurer de leur respect.
- **Directive CSRD** : impose un reporting annuel sur les enjeux ESG ; l'IA y est intégrable, les représentants doivent suivre ses effets.

III – MOYENS JURIDIQUES SPÉCIFIQUES DU CSE

1. Consultations récurrentes

Le CSE intervient sur les **orientations stratégiques, l'économie et la politique sociale**. Il doit questionner les effets de l'IA sur les métiers, négocier la redistribution des gains de productivité et veiller à l'impact sur le travail, la formation et le respect du RGPD.

2. Consultations ponctuelles dédiées

Toute nouvelle technologie implique une consultation CSE. Pour les dispositifs de contrôle ou les traitements automatisés RH, l'information doit être complète et préalable, afin d'évaluer la finalité, données utilisées et conformité RGPD.

IV – MOYENS D'ACTION FACE À UNE INTRODUCTION CONTESTABLE DE L'IA

1. Recours à l'expertise

En cas de changements significatifs liés à l'IA, le CSE peut demander une expertise financée à 80 % par l'employeur (ou 100 % si budget insuffisant).

2. Contrôle RGPD

Le CSE vérifie la licéité et la sécurité des traitements de données personnelles. Il interroge l'employeur sur les fondements juridiques lors des consultations.

3. **Droit d'alerte et de réclamation**

Mobilisable en cas d'atteinte aux libertés ou de surveillance abusive. Des réclamations peuvent aussi être déposées.

4. **Moyens d'inspection**

Le CSE ou la commission SSCT peut inspecter les installations, rencontrer les salariés et vérifier les effets concrets des outils numériques.

CONCLUSION – POUR UNE ACTION SYNDICALE PROACTIVE ET STRUCTUREE FACE A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les entreprises impose aux représentants du personnel **d'adopter une posture à la fois vigilante, stratégique et constructive.**

La fédération invite ses représentants à se doter de moyens concrets, juridiques et méthodologiques, pour accompagner, encadrer et parfois questionner ces mutations technologiques.

De plus dans le prolongement de ses travaux sur l'intelligence artificielle et les mutations technologiques du travail, la Fédération lance la création d'un "**OBSERVATOIRE DES ENJEUX SOCIAUX DE L'IA EN ENTREPRISE**".

Cet observatoire a pour vocation d'être à la fois un espace de capitalisation, de veille et de dialogue syndical sur les transformations liées à l'intelligence artificielle. Il a pour premier objectif de valoriser les travaux de la Fédération, notamment la présente note de synthèse, mais **également les analyses, outils et positions élaborés dans le cadre fédéral.**

Par ailleurs, cet observatoire se donne pour mission de recenser et analyser les initiatives concrètes déployées dans les branches professionnelles et les entreprises. Il s'agit de faire **remonter les retours d'expérience, les bonnes pratiques** comme les difficultés rencontrées par les représentants du personnel face à l'introduction de l'IA dans les organisations.

Véritable vigie syndicale, l'observatoire ambitionne ainsi de devenir un point d'appui pour l'action, un espace d'échange entre structures, et un écho fidèle du terrain, afin d'accompagner les représentants dans leur rôle de défense des droits et d'anticipation des mutations à venir.

Par ces actions concrètes, nos élus et représentants du personnel pourrons non seulement protéger les droits des salariés, mais aussi affirmer **UNE VISION SYNDICALE DU PROGRES TECHNOLOGIQUE.**