

Agent 2.0 ?

L'OIT (Organisation Internationale du Travail) alerte et les syndicats se saisissent de cette préoccupation majeure et ses conséquences.

Le sujet, déjà traité dans le numéro 3398 de *l'InFO militante*, est plus que jamais d'actualité.

Indispensable de sensibiliser et d'outiller les militants, notre Confédération Force Ouvrière avait annoncé courant 2024 lancer un chantier sur l'IA afin de « trouver un équilibre pour concilier transformation numérique et amélioration des droits ».

Il est indéniable que la problématique complexe que représente l'Intelligence Artificielle demande un contrôle consciencieux et minutieux.

Enjeux et répercussions de l'Intelligence Artificielle

Secondar mais pas remplacer...

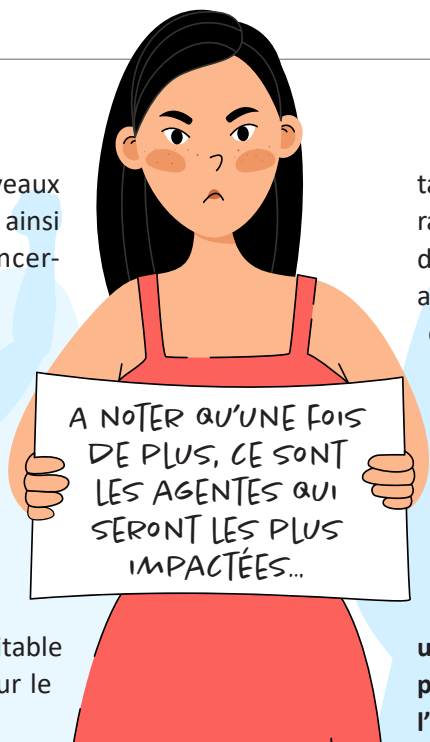
Par son aptitude à imiter des compétences de l'esprit humain et à traiter de gros volumes de données qui ne pourraient être analysés par une seule personne ou même par une équipe complète, l'IA est un outil séduisant de prime abord et indéniablement intéressant.

Elle peut ainsi se définir comme un ensemble de technologies visant à réaliser informatiquement des tâches cognitives traditionnellement effectuées par l'humain.

Pour autant, s'il ne s'agit pas de jeter le bébé avec l'eau du bain, devant les risques que représente l'IA et sa maîtrise ; il est urgent d'en mesurer tous les enjeux afin d'anticiper et de travailler à mettre

en place de nouveaux droits protégeant ainsi les agent(e)s concerné(e)s.

Eu égard à l'influence qu'aura donc l'IA sur l'organisation et les conditions de travail, il va de soi qu'il est indispensable d'engager un véritable dialogue social sur le sujet.



A NOTER QU'UNE FOIS DE PLUS, CE SONT LES AGENTES QUI SERONT LES PLUS IMPACTÉES...

tant essor, les risques pour les agent(e)s ne sauraient être ignorés et sous-estimés ; ce qui justifie d'ailleurs que des règles ont commencé à être adoptées tant au niveau national qu'au niveau européen.

Sujet de plus en plus central au sein de notre société française, l'IA sera au cœur de cette rentrée 2025 du CESE (Conseil Economique Social et Environnemental) qui l'abordera sous le maximum d'angles : travail, environnement, santé...

Au cours des deux prochains mois, il proposera ainsi un programme d'événements et de séances plénières pour réfléchir et apporter des préconisations sur l'impact de l'Intelligence Artificielle.

Attention à ne pas ouvrir la boîte de Pandore...

Si la diffusion de l'IA dans les secteurs qui nous intéressent, et notamment la rapidité de la transition, sont encore difficiles à évaluer, il est essentiel de penser d'ores et déjà à davantage de sécurité et de protection pour le parcours professionnel des agent(se)s concerné(e)s dont les emplois sont menacés.

Ne perdons pas non plus de vue les effets ambivalents sur les qualifications et les conditions de travail ; en effet, ils dépendront en grande partie de choix politiques et d'organisation.

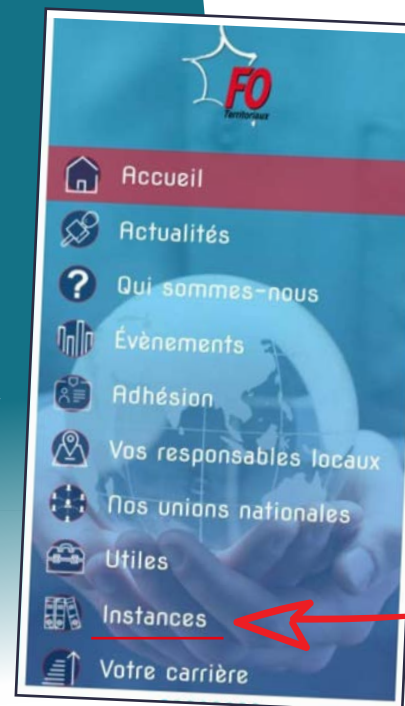
Il convient donc de bien appréhender le potentiel et les risques de ce qui apparaît comme **le nouvel outil incontournable de l'action publique.**

Assurément, si les potentialités de l'usage de l'Intelligence Artificielle dans les services publics peuvent expliquer son impor-



Pour rester au cœur de l'info, retrouvez sur votre site FO Territoriaux toutes les publications liées à cette actualité dans la rubrique INSTANCES

- instances confédérales
- CESE



De son côté, notre organisation syndicale Force Ouvrière reste vigilante, attentive et assidue dans la continuité de ses travaux sur

le sujet, prônant plus que jamais que « *l'IA doit rester au service des agents, pas les remplacer !* » (*sic*) En effet, l'Intelligence Artificielle ne peut avoir comme seule finalité la rationalisation économique et elle doit contribuer à produire des solutions au service de l'intérêt général tout en préservant les droits fondamentaux des salarié(e)s, sans perdre de vue une déontologie garantissant à l'Humain, in fine, la prise de décision...

Pour aborder la problématique, le déploiement de la loi européenne sur l'IA ainsi que le sommet international pour l'action de ladite IA - qui se tien-

dra à Paris en février prochain - pourront offrir des outils indispensables et des opportunités non négligeables afin d'obtenir une mise en œuvre vertueuse, autant que faire se peut.

Dans un contexte où la place accordée au dialogue social est faible pour ne pas dire défailante, notre organisation syndicale Force Ouvrière s'emploie à tout mettre en œuvre afin de veiller à ce que les organismes de contrôle aient les moyens appropriés à la hauteur de l'enjeu que représente l'Intelligence Artificielle.

Cathy KOTTELAT

Pour un éclairage au plus près de l'actu du moment, retour sur les articles de Valérie FORGERONT et Thierry BIVINES, journalistes à l'*InFO militante*.

L'intelligence artificielle, agent public nouvelle génération ?

Dans les services publics volontaires, une réponse sur deux est facilitée par l'IA, et le temps de réponse moyen est passé de sept jours à trois jours. Tel était, en décembre, le bilan de la fonction publique après deux mois d'expérimentation de l'IA générative dans ses services, pour la rédaction des réponses aux avis et commentaires en ligne d'usagers. Agents et usagers seraient très satisfaits de cette nouvelle technologie, dont ChatGPT, appelée à se généraliser, indique l'administration (huit systèmes d'IA sont actuellement testés dans plusieurs secteurs). En 2022, l'exécutif avait demandé aux services publics un effort de plus grande proximité avec les usagers.

Au nom de la réduction de la dépense publique, la perte des emplois

Est déjà développé un outil d'IA générative, souverain, libre et ouvert, (...) nommé Albert, qui propose des réponses personnalisées, la transparence des sources, une facilité d'accès pour toutes les administrations. Albert va être déployé dans le réseau France services.



Réseau formé de « Maisons » qui en près de vingt ans et au fil de réformes successives ont pris le pas sur les implantations de pleine compétence, entre autres celles de la DGFIP (finances publiques). Quel sera l'impact de l'IA sur les missions ? Quelles conséquences sur les emplois ? s'inquiète FO-DGFIP. S'il n'y a pas de rejet de l'IA en tant qu'outil, elle doit rester au service des agents, pas les remplacer, appuie le syndicat, rappelant que l'administration a déjà souvent profité du déploiement de grosses applications informatiques pour gager des suppressions d'emplois, voire les anticiper. À la DGFIP, les agents s'alarment de la situation dégradée des services : 26 000 emplois ont été supprimés en douze ans, un tiers des effectifs en vingt-cinq ans ainsi que la moitié des implantations...

Valérie FORGERONT

Intelligence artificielle : un kit de négociation syndicale issu des travaux de l'IREs

Les syndicats disposent désormais d'une méthode de négociation sur l'intelligence artificielle. Issue des travaux de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), cette méthode était présentée à la presse le 7 janvier 2025. Éric PERES, secrétaire général de FO-Cadres, qui participait à la conférence, demande également un accord national interprofessionnel sur le sujet.

Une méthode de négociation sur l'intelligence artificielle (IA) et un manifeste. Éric PERES, secrétaire général de FO-Cadres, et les organisations syndicales ayant participé au projet Dial-IA de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires), ont présenté, le 7 janvier, les fruits de leurs travaux. Ces travaux alimenteront également une journée dédiée à l'IA dans le monde du travail, organisée par la confédération FO le 12 février 2025 dans ses locaux, en vue de l'élaboration d'un cahier revendicatif. En matière d'IA, il existe une asymétrie entre d'une part les employeurs et les fournisseurs [d'IA], et d'autre part les salariés voire les organisations syndicales, constate Éric PERES. Salariés et syndicats ne sont en effet pas toujours formés à ce sujet technique, sur lequel les employeurs ont d'autant moins envie de communiquer qu'il

est stratégique. Quant aux éditeurs d'IA, ils sont parfois loin du monde du travail. L'enjeu de Dial-IA est donc de rétablir l'équilibre afin de peser, explique Éric PERES. Le secrétaire général de FO-Cadres s'interroge également sur la participation des cadres et des ingénieurs à l'invalidation de leur propre expertise lorsqu'ils doivent mettre en œuvre ou concevoir une IA. C'est pourquoi, dans la perspective d'une autonomie du travailleur vis-à-vis de la technologie, FO ne veut pas réfléchir seulement à l'usage de l'IA mais aussi à sa conception et à la formation des ingénieurs, explique-t-il.

Début de réponse syndicale

Créé en 1982 pour répondre aux besoins des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la recherche économique et sociale, l'Ires offre un cadre de connaissances qui se prête à l'élaboration d'une réponse syndicale à l'introduction de dispositifs d'IA au travail, pose Éric PERES. La cinquantaine de participants – syndicalistes, experts et chercheurs mais aussi quelques représentants patronaux – qui ont travaillé pendant 18 mois au projet Dial-IA, co-financé par l'Anact et soutenu par le cabinet Ultra laborans, ne sont pas partis de rien. Ils se sont appuyés sur les préconisations de l'accord cadre européen de 2020 sur la numérisation négociée par les interlocuteurs sociaux. Les travaux issus de Dial-IA sont en quelque sorte la déclinaison en France de cet accord, souligne Odile CHAGNY, économiste à l'Ires.



Kit de dialogue social sur l'IA

Au terme de ces 18 mois de travaux, les participants à Dial-IA ont produit un manifeste pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA, ainsi qu'une méthode, sous forme d'un kit de survie du dialogue social en entreprise et dans la fonction publique d'État. Ce document, accessible sur [dial-ia.fr], recense les outils légaux que peuvent utiliser dans les entreprises les syndicats pour identifier les IA et négocier leur usage, ce qui est encore rare. Le RGPD (règlement général sur la protection des données) est l'un de ces outils. Les employeurs préférant parfois rester discrets lorsqu'ils mettent en place une IA, les représentants des salariés doivent d'abord la repérer. Or dès lors qu'une IA est alimentée par des données personnelles des salariés, leurs représentants peuvent invoquer le RGPD et demander en CSE une cartographie des traitements de ces données, rappellent les rédacteurs du kit de dialogue social. Par ailleurs, un registre de ces données personnelles doit obligatoirement être déposé à la Cnil. Éric PERES rappelle que le Code du travail est un outil précieux qui possède déjà des réponses. La loi européenne sur l'IA, de son côté, est en train de se mettre également en place dans les entreprises. Cet IA-act leur impose une approche par les risques, explique le secrétaire général de FO-Cadres. Autrement dit, les directions qui vont acheter des IA devront s'assurer auprès de leur fournisseur que leur produit répond au règlement européen. Les représentants du personnel pourront dès lors demander la rédaction d'un registre des IA.

Consultations du CSE

Les auteurs du kit de survie rappellent également les différentes consultations lors desquelles le CSE peut interroger la direction sur l'IA, notamment celle sur l'introduction de nouvelles technologies. Éric PERES signale à ce propos que, depuis une décision du Tribunal judiciaire de Pontoise (20 avril

2022), l'introduction d'une nouvelle technologie justifie à elle seule le droit de recourir à une expertise sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence de répercussions sur les conditions de travail des salariés. En revanche, pointent les auteurs du kit, le droit reste encore flou sur le fait de savoir si la simple évolution d'un logiciel d'IA déjà en place dans l'entreprise (cas extrêmement fréquent) peut être considérée comme une nouvelle technologie. Les employeurs jouent sur cette incertitude pour ne pas aborder le sujet en CSE.

Unanimité pour un ANI

D'une manière générale, les syndicalistes participant à cette restitution des travaux de Dial-IA insistent sur la nécessité d'adapter le dialogue social aux spécificités de l'IA. Ce n'est pas un objet comme les autres, souligne Odile CHAGNY. L'IA est interactive, elle peut évoluer, ses effets sont incertains, elle interagit avec l'organisation du travail. C'est pourquoi, expliquent les rédacteurs du kit, lorsque les représentants du personnel traitent d'IA, ils doivent se donner la possibilité d'agir avant, pendant, et après son introduction dans l'entreprise, mais aussi de revenir en arrière. C'est l'enjeu d'une clause de revoyure, invocable au titre des articles 13 et 26 de l'IA-act.

Parce que la réponse syndicale à l'introduction de dispositifs d'IA doit aussi se faire au niveau national et interprofessionnel, tous les syndicats présents à la restitution plaident pour un accord en ce sens. Il faut remettre ce sujet à l'agenda social autonome décidé par les seuls interlocuteurs sociaux, déclare Éric PERES. L'occasion, souligne-t-il, de traiter de l'emploi ; des qualifications ; du management ; du respect des libertés des salariés ; de leurs conditions de travail et du partage de la valeur ajoutée issue des gains de productivité générés par l'IA.

Pour aborder ces différentes questions, plusieurs fenêtres d'opportunité s'ouvrent aux interlocuteurs sociaux : le déploiement de la loi européenne sur l'IA, déjà évoquée par Éric PERES, mais aussi le sommet international pour l'action sur l'intelligence artificielle (IA), qui se déroulera à Paris les 10 et 11 février 2025.

Thierry BIVINES

