Logo CFDT

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #3 À LA DEMANDE DE LA CFDT, LA DIRECTION INTÉGRE UN CHAPITRE SUR L'IA DANS L'ACCORD

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #3 À LA DEMANDE DE LA CFDT, LA DIRECTION INTÉGRE UN CHAPITRE SUR L'IA DANS L'ACCORD

Pour la CFDT, Jean-Emmanuel RAY, expert des rapports entre droit social et nouvelles technologies, est particulièrement éclairant concernant l'intelligence artificielle :

« ***Outre le RGPD* qui s'applique en cas de déploiement d'IA-RH car il s'agit pour l'essentiel de données personnelles, il faut désormais compter avec le règlement européen « IA Act » du 13 juin 2024, classant les systèmes selon les risques encourus. Or, les systèmes d'IA-RH sont en grande majorité classés « à haut risques » : stricte encadrement, voire interdiction pure et simple*** » [Liaison Social Quotidien].

IA-RH, QUÉSACO ?

L'Intelligence Artificielle appliquée aux Ressources Humaines (IA-RH) est l'ensemble des technologies d'IA utilisées pour automatiser, assister ou améliorer les processus de gestion des ressources dites « humaines » en entreprise.

L'IA-RH couvre une large gamme d'usages, depuis le recrutement jusqu'au développement des compétences, en passant par la gestion des carrières, la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux.

Pour les experts en droit du travail, il est évident que l'introduction de l'IA en entreprise modifiera les conditions de travail des salariés concernés. La justice vient elle aussi de préciser :

« ***Il n'est pas sérieusement contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle dont le déploiement […] est susceptible d'affecter les conditions de travail des salariés*** ». [tribunal judiciaire de Créteil – 15 juillet 2025].

*RGPD = Règlement Général sur la Protection des Données

VÉRITÉ ET PRAGMATISME

Pour la **CFDT**, l'introduction de l'IA en entreprise est un sujet complexe qu'il faut traiter avec enthousiasme et prudence. En effet, les salariés qui utilisent l'IA au travail se disent plus productifs (68%) et plus impliqués (63%). Mais l'IA pose de sérieux risques liés à la cybersécurité, à la protection de la propriété intellectuelle et aux résultats peu fiables qu'elle propose. « *Selon certains chercheurs, un quart des informations seraient erronées ou inventées, auraient des contenus toxiques ou tiendraient de la « discrimination algorithmique ». C'est le cas lorsqu'une IA qui a été mal pensée ou mal dimensionnée traite différemment et injustement des*

groupes d’individus ». [Harvard Business Review – printemps 2024]

? **Pour la CFDT**, l’introduction de l’IA exige une information-consultation au CSEC et la création d’une commission permanente sur le sujet.

? **La CFDT** a demandé et obtenu que l’accord sur l’égalité professionnelle intègre un chapitre sur l’IA pour lutter contre toute discrimination technologique genr

NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #3 À LA DEMANDE DE LA CFDT, LA DIRECTION
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3CTélécomsPrestatairesIDF

Documents
NÉGOCIATION POUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #3 À LA DEMANDE DE LA CFDT, LA DIRECTION INTÉGRE UN CHAPITRE SUR L’IA DANS L’ACCORD