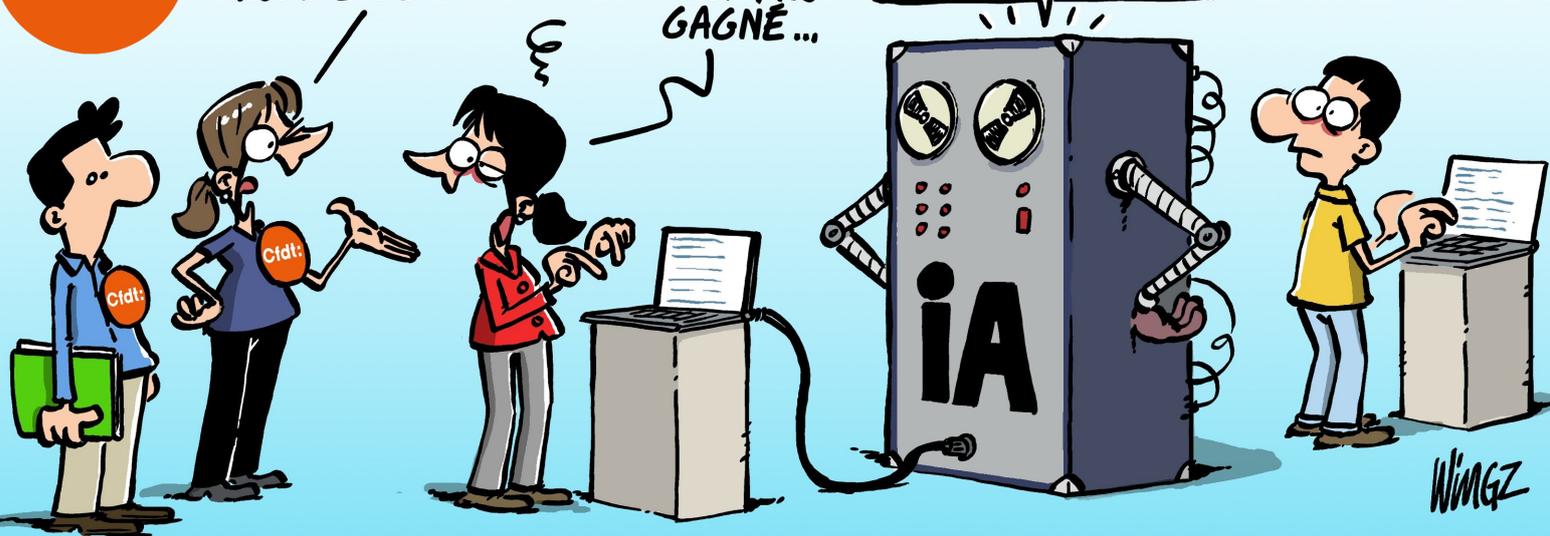


Cfdt:

VOUS AVEZ MODIFIÉ L'IA.
POUR PLUS D'ÉGALITÉ
HOMME-FEMME?EUH...
C'EST PAS
GAGNÉ...JE N'AI PAS
D'ORDRE À RECEVOIR
D'UNE FEMME!

NÉGOCIATION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE #4

LA CFDT PROPOSE À LA DIRECTION UNE RÉDACTION DU CHAPITRE SUR L'IA PRÉVU DANS L'ACCORD

OPPORTUNITÉ ET RISQUE

La CFDT a rédigé le projet de texte suivant qu'elle a soumis à la direction de la diversité : « L'intelligence artificielle (IA) est devenue en quelques années un secteur hautement stratégique. Considérée comme la nouvelle révolution industrielle, elle devrait générer des potentialités économiques de grande ampleur et transformer profondément certaines professions. Le développement de l'IA pose aussi des problèmes d'importance et de plus en plus urgents d'ordre économique, juridique et politique, qui nécessitent de prendre de manière aussi rapide que décisive des mesures pour prévenir les risques encourus. La négociation collective au sein de l'entreprise doit pouvoir contribuer à réguler la mise en œuvre des outils d'intelligence artificielle au sein des collectifs de travail.

La surreprésentation des hommes dans le secteur de l'intelligence artificielle pose la question de la place des femmes dans le développement de cette nouvelle technologie. En France, selon l'INSEE, les femmes représentent seulement 24% des personnes employées dans le numérique. Au niveau mondial, elles représentent 12% des chercheurs en IA et 6% des développeurs, selon l'UNESCO. Le risque est donc réel qu'à chaque étape de leur développement, les algorithmes reflètent une vision masculine du monde et...

...reproduisent « automatiquement » des stéréotypes de genre qu'ils diffusent à grande échelle. »

PROPOSITION CFDT (suite)

« En mars 2024, l'UNESCO a tiré la sonnette d'alarme dans une étude, pointant les préjugés sexistes véhiculés « sans équivoque » par les outils développés par Open AI et Meta. « Les femmes y sont décrites comme des travailleuses domestiques jusqu'à quatre fois plus souvent que les hommes et elles sont fréquemment associées aux mots « maison », « famille » et « enfants », alors que pour les hommes, les mots « entreprise », « cadre », « salaire » et « carrière » sont privilégiés. Ces nouvelles applications d'IA ont le pouvoir de façonner les perceptions de millions de personnes, de telle sorte que même de légers préjugés sexistes dans le contenu qu'elles génèrent peuvent amplifier de manière significative les inégalités dans le monde réel ». Cette technologie, potentiellement génératrice de formidables opportunités, doit donc être contrôlée pour éviter notamment toute dérive discriminatoire et pour l'orienter au service de tous les humains.

Orange contribuera à faire en sorte que la parité soit accessible dans les filières de formation relatives à cette technologie avec lesquelles travaille l'entreprise, mais également dans la formation professionnelle qui concerne les métiers de cette filière du numérique au sein de l'entreprise. »

Suite au verso



Adhérez

LA PROPOSITION CFDT SUR L'IA (suite) :

« Orange contribuera également à faire en sorte que la parité soit accessible dans les recrutements sur les postes concernés par le développement, la gestion, l'analyse, la communication, l'ingénierie, la stratégie, le management, l'expertise, le conseil, les projets relatifs à cette technologie, mais également dans les parcours professionnels internes à l'entreprise, au sein de cette filière du numérique.

Orange contribuera enfin, à sa mesure, en interne comme en externe (en choisissant d'investir dans les outils ad hoc ou de travailler avec des partenaires également contributifs), aux programmes visant à « encoder l'égalité », à savoir écrire l'égalité dans le code lui-même.

■ Orange mettra donc à jour un plan d'actions annuel dédié pour faire vivre ces dites contributions spécifiques à la filière des métiers du numérique visant à interagir avec l'IA. Ce plan d'actions annuel fera l'objet d'un bilan présenté chaque année aux Organisations Syndicales représentatives et signataires de l'accord en commission de suivi.

■ Par ailleurs, Orange considérera toute IA qui pourrait être utilisée en matière de ressources humaines (utilisées notamment en matière de recrutement, d'évaluation, d'organisation du travail, de transformation des méthodes ou des...

...tâches de travail, etc.) comme une IA soumise à la réglementation française RGPD et à la réglementation européenne : elle sera à ce titre considérée comme une IA « à haut risque » au sens de l'« IA Act » dont l'Union Européenne s'est doté et qui encadre notamment le recours aux systèmes d'IA sur le lieu de travail.

■ A ce titre, Orange devra nommer une ou un responsable pour rassembler les moyens qui permettront de s'assurer que les systèmes d'IA utilisés dans l'entreprise ou par l'entreprise ne perpétuent pas les biais humains, ne discriminent pas ou ne créent pas de nouvelles formes de discriminations qui ne respecteraient pas les droits des parties prenantes de l'entreprise, et notamment les droits sociaux et fondamentaux des salariés (dont leur droit au respect de leur dignité).

Cette obligation inclut le développement ou l'utilisation de méthodes développées pour détecter et corriger les biais dans les algorithmes d'IA. Cette ou ce responsable fera un bilan annuel du plan d'actions déployé aux Organisations Syndicales représentatives et signataires du présent accord. »

ORANGE ACCEPTERA-T-ELLE LA PROPOSITION DE LA CFDT ?

POINT CLEFS POUR LA CFDT :



L'IA-RH

L'IA utilisée en matière de ressources humaines doit être qualifiée d'IA « à haut risque », selon la réglementation européenne (cf. « AI ACT »).



L'EMPLOI

Une parité doit être recherchée dans les métiers techniques relatifs à l'IA, pour lutter contre les biais et discriminations technologiques genrées.



L'ENCODAGE

Il faut obliger à « encoder l'égalité » dans les outils d'IA, afin de respecter les droits sociaux fondamentaux des salariés.



PARTOUT POUR TOUS

ORANGE

FÉDÉRATION F3C - 47/49 Avenue Simon Bolivar -
75019 Paris - CFDT-ORANGE.COM



Rejoignez-nous sur l'application mobile ORANGE CFDT