Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

IR? - PARTIES PRENANTES DE LA GOUVERNANCE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

ANTICIPER, ENCADRER, TRANSFORMER LES MUTATIONS DU TRAVAIL

1 GOUVERNANCE

- Cartographier les usages actuels et projetés de l'IA.
- Identifier les outils intégrables dans les activités.
- Anticiper les impacts sur la charge de travail, les compétences et les métiers.
- Ouvrir un dialogue social en amont du déploiement.
- Encadrer les usages managériaux des données.
- Veiller à une transition numérique juste y compris dans les pratiques syndicales.
- Garantir la protection des données.
- Sensibiliser aux risques de l'Intelligence artificielle générative.
- Déployer des formations y compris pour les militants.
- Évaluer les usages et la valeur ajoutée de l'IA.

2 STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE

- Analyser et projeter la stratégie de l'entreprise (suivre les investissements et leurs priorités).
- Exercer une vigilance sur la souveraineté (capacité de production, logiciels, trajectoire, rupture).
- Projeter les arbitrages.
- Apprécier la place de l'IA dans le plan stratégique entre performance financière, innovation, coûts et impacts sociaux.
- Examiner les effets de l'IA générative sur la création et la redistribution de la valeur.

3 ÉTHIQUE ET RSE

- Projeter l'impact environnemental (vision IA sous l'angle RSE : bilan carbone, consommation d'eau, data centers terrrestres ou dans l'espace, critères d'écoconception utilisés).
- Garantir la transparence des systèmes : explicabilité des algorithmes, documentation des modèles.
- Participer à la réflexion sur la souveraineté technologique.
- Veiller à la dépendance aux fournisseurs.
- Projeter le volet sociétal.
- Protéger le sens du travail.
- Garantir la lisibilité des responsabilités.

4 TRANSFORMATION DES MÉTIERS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

- Suivre les évolutions de déqualifications/surqualifications.
- Accompagner l'automatisation des tâches cognitives.
- Accompagner l'évolution des référentiels métiers.
- Suivre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Définir les pré-requis des formations aux nouveaux métiers en lien avec l'IA.
- Suivre l'accompagnement des salariés/agents.
- Prévenir les biais de l'IA dans les évolutions, les formations, les classifications.
- Établir un état des lieux sur l'IA ainsi qu'une prospective IA dans l'entreprise.
- Analyser la pyramide des âges et la sociologie.
- Négocier les parcours de reconversion pour les salariés ne pouvant pas s'adapter aux transformations.
- Anticiper les évolutions liées à l'offshorisation et la sous-traitance.

5 RISQUES À ENCADRER

- Encadrer les impacts sur les métiers (enrichissement, appauvrissement, suppressions des tâches, création de nouvelles activités).
- Associer les instances CSEC, CSE, CSSCT, délégués syndicaux, instances IRP, commission économique, administrateurs salariés.
- Anticiper l'évolution des compétences et des besoins de formation.
- Définir les conditions d'utilisation de l'IA.
- Évaluer les impacts sur les volumes d'emplois à court et moyen terme.
- Prévenir les effets sur les conditions de travail et l'organisation du travail.
- Suivre les dispositifs de notation automatisée, de surveillance, de biais et de discrimination.
- S'assurer de la transparence des algorithmes.
- Garantir le maintien de la place de l'humain dans les décisions.

Lorsque des études d'impact existent, elles doivent être communiquées.

6 DONNÉES, PROPRIÉTÉ ET CONFORMITÉ RÈGLEMENTAIRE

- Observer la localisation du stockage de données.
- Identifier les prestataires et infrastructures cloud.
- Garantir le respect du RGPD.
- Participer à l'encadrement des droits d'accès, de rectification ou de suppression des données personnelles.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DES PROJETS IA

Comités de suivi IA paritaires

Indicateurs sociaux spécifiques.
Charte éthique IA entreprises/administrations.
Associer les IRP comme parties prenantes.

Période de tests

Périmètres pilotes limités : métiers/équipes volontaires.
Durée définie.
Mise en place d'accords structurants pouvant participer à la notation dans le cadre d'entreprises/administrations : accord de méthode, accord d'accompagnement des transformations liées à l'IA etc.

Info/consult dans les instances

NOS VIDEO / FORMATION

SCANNEZ LE QR CODE

Nous vous invitons à regarder la vidéo « IA et pensée humaine ».
Une analyse des dynamiques macroéconomiques et microéconomiques venant éclairer les transformations en cours et leurs implications au sein d'un écosystème global.

SCANNEZ LE QR CODE

Une formation Agir syndicalement sur le déploiement de l'IA en entreprise et en administration est organisée par le Crefac permettant de sensibiliser les militants aux impacts de l'IA et d'adopter une posture pro-active en agissant syndicalement sur le déploiement de l'IA.

POUR ALLER + LOIN

IA au travail : La CFDT appelle à agir sans tarder - *Février 2026*

[Rapport « IA : Notre ambition pour la France »] L'Humain aux commandes, une exigence CFDT - *Mars 2024*

Pour qui sonne l'IA ? [Revue *Cadres* n°501] - *Juillet 2024*

Faire face aux irruptions de l'IA au travail
[Réseau ARC] - *Juillet 2024*

Pour un usage bénéfique de l'intelligence artificielle sur les lieux de travail
Avril 2020

DOSSIER SPÉCIAL IA SUR NOTRE SITE

https://cadrescfdt.fr/actualites/intelligence-artificielle

Ne pas jeter sur la voie publique.

Cfdt: CADRES

47-49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr

@cadres.cfdt.fr
/CFDTCadres
cfdt-cadres

CADRESCFDT.FR