

Paris, le 12 Juin 2020

Bonjour,

La CEC European Managers et la CFE-CGC tenez, en premier lieu, à vous féliciter d'avoir rappelé le rôle prépondérant des partenaires sociaux dans la démarche d'adoption de l'IA dans l'environnement de travail.

Voici un certain nombre de commentaires afin, selon notre point de vue, de définir les missions des représentants du personnel dans cette démarche :

Page 7 :

“Le développement des compétences nécessaires pour travailler dans le domaine de l'IA et la mise à niveau des compétences de la main-d'œuvre pour s'adapter à la transformation induite par l'IA figureront parmi les priorités de la révision du plan coordonné sur l'IA qui sera élaborée avec les États”

Pour ce faire, les entreprises devraient regarder dans un premier temps les postes qui sont ou seraient à court terme impactés par l'intelligence artificielle. Ceci permettra d'en mesurer les impacts et ainsi de les anticiper en terme de formation pour faire monter en compétence les salariés concernés.

Ceci permettra aussi d'anticiper les impacts considérés comme significatifs sur les emplois afin de prévoir les reconversions en amont pour les salariés concernés.

L'ensemble de ces formations seront à intégrer dans les documents GPEC / Workforce Planning des entreprises.

Ce travail est à refaire par cycle afin d'intégrer les progrès technologiques de l'IA et garantir une agilité à la démarche.

Ce travail pourrait aussi se faire au niveau des branches professionnelles afin d'avoir des référentiels métiers mis à jour.

Page 8 :

“Outre la mise à niveau des compétences qu’elles nécessitent, la conception et l’utilisation des systèmes d’IA dans l’environnement de travail ont aussi une incidence directe sur les employeurs et les travailleurs. La participation des partenaires sociaux revêtira une importance capitale pour garantir une approche axée sur le facteur humain de l’IA au travail.”

Pour garantir la participation des partenaires sociaux dans cette approche, il faudrait que chaque système d’IA soit examiné par les représentants du personnel par le biais de procédure d'information ou de consultation.

Cela permettra d'évaluer et de détecter les préoccupations critiques, comme proposée par la liste d'évaluation de l'IA dite de confiance :

- Vérification de la participation des parties prenantes et rôle des partenaires sociaux dans le processus.
- Étude des impacts sociaux du système d’IA et leurs impacts sur l’emploi afin d’en évaluer les conséquences et risques potentiels.
- Respect de la vie privée et de la protection des données.
- Contrôle des biais sur les données afin d’en détecter les discriminations potentielles.
- Respect des droits fondamentaux.

Lien vers notre charte éthique et numérique RH :

<https://fr.calameo.com/read/003664566071549f23d87>

Cordialement,



Nicolas Blanc pour la CFE-CGC