



Histoire de l'introduction de l'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE sans DIALOGUE SOCIAL



PREMIERE REUNION D'INFORMATION DU 3 10 2024

Éléments portés par la CGT



La consommation d'énergie de ChatGPT est cinq fois supérieure à celle de Google, soulevant des préoccupations environnementales. Prendre en compte l'empreinte carbone et les ressources utilisées par les technologies IA.

Comment les algorithmes prennent-ils en compte les besoins des usagers et des agents ? ceci en sachant que 50%, c'est le taux de « non-recours » au minimum vieillesse. Il est de 34% pour le RSA et de 30% pour l'assurance-chômage (DREES, 2022). Quelques exemples emblématiques d'un taux de non-recours aux prestations sociales qui oscille entre 30% et 40% en moyenne en France. La dématérialisation discrimine déjà. Etude du CESE fev 2024

Quel est le coût de mise en œuvre et quels gains peuvent en résulter ? attention à la dépendance économique vis-à-vis des

prestataires.

Quels bénéfices les agents peuvent-ils tirer de l'IA ?

Évaluer l'impact de l'IA sur l'organisation du travail et les fonctions mais également en termes de Risques Psychosociaux (RPS).

Définir une feuille de route claire pour l'intégration de l'IA, incluant des étapes clés et des délais avec avis en CST = externalisation.

Informier et recueillir l'avis des organisations syndicales dans le processus de développement et de mise en œuvre des technologies IA.



REUNION TECHNIQUE DU 11 DECEMBRE 2024

Présentation des expérimentations menées sans passage en CST

Questions posées par la CGT sur la nécessaire étude de l'organisation du travail, le contenu des phases expérimentales, ...

Précautions sur le traitement des données et surtout celles à caractère personnel.

Quid de la responsabilité de la validation des décisions administratives versus traitement par un algorithme ?



INTERVENTION CGT EN CST DE MARS 2025

Extrait

« Sur l'intelligence artificielle, comme évoqué lors de la réunion préparatoire, la CGT a demandé que la dimension impact sur les organisations du travail et la santé des agents soit bien intégrée à la réflexion de la collectivité. La CGT souhaite que le Chargé de mission déploiement de l'IA intègre cet élément dans son référentiel de réflexion. »



REUNION D'INFORMATION LE 15 MAI 2025

Fait suite à la demande exprimée en CST de mars 2025

Nota : Les agents des lycées ne sont pas concernés pour le moment.

Pour la CGT il est nécessaire que la Région présente son plan d'introduction de l'IA dans la collectivité à travers les dimensions suivantes et des indicateurs d'évaluation :

- Conformité au cadre juridique (absence de risque juridique) et à la politique de cybersécurité
- Contribution à l'amélioration du service public
- Contribution à l'amélioration des conditions de travail des agents publics
- Respect des engagements en matière de sobriété énergétique
- Exigence de transparence et redevabilité¹
- Évaluation du bénéfice par rapport à une solution alternative sans Intelligence Artificielle

¹ Le terme de redevabilité est la traduction française (dans la norme ISO 26000 (2010)) du terme « accountability », c'est-à-dire le fait de rendre compte des effets causés (Capron, 2016)



Histoire de l'introduction de l'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE sans DIALOGUE SOCIAL

Comment l'employeur prévoit-il d'informer et de consulter les représentants du personnel sur l'introduction et l'utilisation de systèmes d'IA ?

Quels sont les mécanismes prévus pour garantir que les agents sont informés de l'utilisation de leurs données personnelles dans les systèmes d'IA ?

Comment l'employeur compte-t-il exiger ou reconnaître les qualifications liées à l'utilisation de l'IA ?

Quels seront les effets à long terme et à court terme du déploiement de l'outil d'IA sur les emplois, les qualifications et les salaires qui en découlent, les conditions de travail ?

Quelles mesures sont mises en place pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux liés à l'introduction de l'IA ?

Comment l'employeur prévoit-il de mesurer et de réduire les impacts de l'IA sur la charge de travail et l'autonomie des agents ?

Comment l'employeur s'assure-t-il que l'utilisation de l'IA respecte les interdictions prévues par le règlement européen sur l'IA, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des émotions ou la notation sociale ?

Quelles sont les mesures mises en place pour garantir la transparence et l'équité des décisions automatisées affectant les agents ?

Aucune réponse et refus de passage en CST et de décalage de la communication alors que la CGT exprimait le trop plein pour les agents à la suite des coupes budgétaires, 100 postes à supprimer, territorialisation et réorganisation massive des services.

POURTANT le principe d'information-consultation des représentants du personnel a été réaffirmé par le règlement européen sur l'IA (considérant 92 du règlement). Il s'appliquera pleinement à compter du 2 août 2026. Les directions ne peuvent donc pas ignorer que l'IA est un sujet légitime d'information consultation.

Ainsi, si le comité n'a pas encore rendu son avis, le déploiement anticipé de l'IA constitue un trouble manifestement illicite, le Tribunal Judiciaire peut donc ordonner la suspension de la mise en œuvre des outils d'IA jusqu'à la clôture de la consultation (TJ de Nanterre 14 février 2025, n° 24/01457).



OFFRE EMPLOI DRH PARUE LE 15 05 EN EXTERNE

Placé sous la responsabilité de la Directrice Générale Adjointe Défi Transformations, vous participez, à la définition et au pilotage de la stratégie des ressources humaines de la collectivité, et contribuez à la modernisation de l'administration. En effet, en tant que directeur des ressources humaines, vous devrez notamment anticiper, accompagner les évolutions nécessaires des métiers des agents de la collectivité, et intégrer les enjeux liés à l'intelligence artificielle. Le directeur des ressources humaines aura également pour mission de transformer sa propre direction avec un objectif de dématérialisation totale des processus, tout en répondant à un enjeu de réduction de la masse salariale.

Dématérialisation et recourt à l'IA n'ont fait l'objet d'aucune présentation au CST avec les impacts organisationnels et pour les agents.



INTERVENTION CGT EN CST DU 5 JUIN 2025

Extrait

« L'évocation récurrente de l'intelligence artificielle suscite des interrogations. Elle ne doit pas être le prétexte à des suppressions de postes. Si elle représente un progrès social, elle devrait plutôt libérer du temps pour de nouvelles activités, non pas vider les postes de leur sens. »



COMMUNICATION LE 12 JUIN DU DGS SANS AVIS DU CST



« La Région des Pays de la Loire franchit aujourd'hui une étape majeure dans sa transformation numérique avec le déploiement de LigérlA ... »

« ... vise à optimiser les processus de travail et à améliorer la qualité des services rendus aux usagers. »

« En automatisant les tâches répétitives, elle permet de gagner un temps précieux, qui pourra être réinvesti au profit des usagers. Cette approche renforce notre capacité à délivrer un service public de qualité, où l'expertise humaine reste centrale et irremplaçable. »

« Notre offre de services IA n'est pas figée, bien au contraire. Elle est conçue pour évoluer et s'améliorer continuellement. »

La CGT exige un avis préalable du CST avant la mise en place de l'IA avec des réponses aux questions posées depuis octobre 2024.