

NÉGOCIATION EN COURS

L'IA VA CHANGER NOS MÉTIERS. ET NOS DROITS ?

L'intelligence artificielle promet des gains de temps. Mais elle peut aussi modifier nos tâches, nos compétences, notre charge de travail ou la manière dont nous sommes évalués. Pour la CFDT, le progrès technologique doit aller de pair avec le progrès social.

LE CONSTAT : le projet d'accord crée une commission IA et un répertoire de certains outils. C'est utile, mais cela ne garantit pas suffisamment l'anticipation des impacts ni la protection des salariés.

CE QUE LE PROJET PRÉVOIT DÉJÀ

UN RÉPERTOIRE

Pour donner de la visibilité sur certains projets IA.

UNE COMMISSION

Pour échanger au niveau central sur les projets.

DES PRINCIPES

Pour rappeler notamment la place du contrôle humain.

MAIS QUATRE PROBLÈMES MAJEURS DEMEURENT

01 ON NOUS INFORME TROP TARD

Certains tests peuvent déjà concerner des salariés. Le suivi doit commencer **dès les premières expérimentations**, pas seulement à l'approche du déploiement.

02 TOUTES LES IA NE SONT PAS SUIVIES

Le répertoire ne couvre pas clairement tous les usages, notamment l'aide à la décision, le management algorithmique ou l'IA intégrée aux logiciels.

03 LES GARANTIES RESTENT FLOUES

Recours face à une décision assistée par IA, transparence des outils RH, limites à l'usage disciplinaire : **il faut des droits concrets.**

04 LE TRAVAIL EST TROP PEU PROTÉGÉ

Emploi, reconversion, formation, charge de travail, risques psychosociaux : le projet ne contient pas assez d'engagements précis ni de moyens d'expertise.

Groupe Air France
CFDT LE POUVOIR D'AGIR !

LES GARANTIES QUE NOUS DEMANDONS



POUR UN ACCORD QUI PROTÈGE VRAIMENT

LA CFDT DEMANDE 7 GARANTIES CONCRÈTES

Un accord doit produire des droits nouveaux, contrôlables et utiles au quotidien. Nos demandes sont simples et applicables.

01

TOUTES LES IA DANS LE RÉPERTOIRE

Un suivi dès les premiers tests, avec les risques, données, métiers concernés et mesures d'accompagnement.

02

DES SALARIÉS ET DES CSE INFORMÉS À TEMPS

Des critères clairs pour consulter avant les décisions ; des fiches accessibles dans la BDESE.

03

UNE ÉVALUATION DES RISQUES AVANT LE DÉPLOIEMENT

Emploi, charge de travail, autonomie, compétences, santé et risques psychosociaux : rien ne doit être oublié.

04

DES MOYENS POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Du temps, des réunions à la demande, des remontées des CSEE/CSSCT et une expertise financée.

05

UN CONTRÔLE HUMAIN ET UN DROIT DE RECOURS

Une explication et un recours en cas de décision assistée par IA, avec des limites aux usages disciplinaires.

06

FORMATION, PARCOURS ET RECONVERSION

Une cartographie des métiers exposés, des plans de formation et un volet IA dans la GEPP 2027.

07

UN BILAN APRÈS CHAQUE DÉPLOIEMENT

Évaluer les effets réels à 6–12 mois, écouter les salariés et revoir régulièrement l'accord.

CE N'EST PAS UTOPIQUE : d'autres accords, notamment au Crédit Mutuel, chez France Télévisions ou au sein du groupe Alpha, prévoient déjà des dispositifs plus précis.

EN L'ÉTAT, LE COMPTE N'Y EST PAS. La CFDT veut un accord qui protège le travail et les salariés — pas seulement un accord qui observe l'arrivée de l'IA.