

CGT
M A T M U

Intelligence Artificielle

Décrypter le présent, anticiper l'avenir

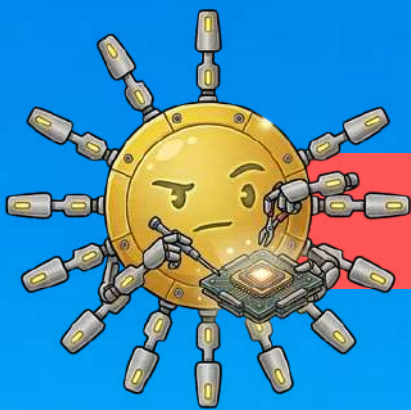
Episode 2



**Les dossiers
de l'été**



Pour adhérer, [cliquez ici !](#)



Jeudi 30 juillet 2026

IA : quel travail pour demain ?

L'intelligence artificielle (IA) envahit nos métiers, nos outils et nos organisations sans que les salariés aient vraiment leur mot à dire. Derrière les promesses de modernité et de performance, se cache une réalité beaucoup plus concrète : **des choix qui touchent directement l'emploi, les conditions de travail, la santé et la démocratie dans l'entreprise.**

La CGT Matmut refuse que l'IA soit un simple slogan technologique décidé d'en haut. Pour nous, l'intelligence artificielle doit être un outil au service des salariés et non une technologie au service de la performance et sans considération des conséquences humaines. **Nous sommes pour construire une intelligence artificielle qui soit durable et qui respecte les droits des travailleurs.**

C'est quoi, au juste, l'intelligence artificielle ?



On appelle « intelligence artificielle » **l'ensemble des techniques qui permettent à des machines de traiter des informations, de reconnaître des formes, de prendre des décisions ou de produire des contenus à partir de très grandes quantités de données.**

Concrètement, ce sont des entités qui apprennent par l'exemple : on leur fournit des millions de données (textes, images, voix, comportements), et ils en extraient des règles statistiques qu'ils appliquent ensuite automatiquement.

Dans le travail, l'IA peut être utilisée pour : analyser des dossiers, classer des documents, prioriser des appels, détecter des fraudes, noter des performances, proposer des décisions, voire rédiger automatiquement des réponses ou des rapports.

Ces systèmes ne « réfléchissent » pas comme des humains : ils calculent des probabilités. Mais ils sont intégrés dans nos procédures métier, parfois en remplaçant des tâches humaines, avec ou sans contrôle humain effectif.

IA générative

L'IA dite « générative » est une **forme de systèmes capables de produire du texte, des images, de la vidéo, du code informatique ou de la musique à partir de prompts** (des consignes écrites ou vocales).

Ce type d'IA se base sur des modèles qui ont été entraînés sur des volumes massifs de données (livres, articles, sites web, œuvres culturelles, conversations...), souvent **sans consentement des auteurs et autrices, ni rémunération des ayants droit.**

Pour le travail, cela signifie que des **tâches entières** telles que la rédaction standardisée, réponses à des courriels, comptes rendus, analyse de documents, aide à la décision **peuvent être partiellement ou totalement automatisées par ces systèmes**

Ces outils reposent eux-mêmes sur du travail humain : collecte de données, annotation, surveillance, maintenance, mais aussi création de contenus qui les nourrissent. **Leurs bénéfices ne doivent pas servir de prétexte à la déqualification ou à la suppression d'emplois.**

On parle de plus en plus d'agents IA pour désigner des entités capables de réaliser seules une série de tâches. Elles ne se contentent pas de répondre à une question : **elles peuvent également utiliser d'autres logiciels, envoyer des e-mails ou exécuter plusieurs actions les unes après les autres, sans intervention humaine.**

Dans une entreprise, **un agent IA peut gérer un flux complet** : accueillir un client, analyser sa demande, proposer une solution, rédiger une réponse, mettre à jour le dossier et compléter les indicateurs de performance. **C'est notamment le principe du projet TURING présenté à la Matmut.**

Dans cette logique, le travail humain se retrouve de plus en plus découpé, piloté et organisé autour de ce que la machine sait faire. Le salarié devient le maillon qui vérifie, corrige, valide, prend les situations complexes ou gère les « exceptions », dans un flux cadencé par l'algorithme.

Un risque réel d'intensification du travail

Vous l'avez peut-être déjà constaté : derrière l'IA, les Directions promettent souvent de « libérer du temps » pour se concentrer sur « les tâches à plus forte valeur ajoutée ». Sur le papier, cela peut paraître séduisant. Mais dans la pratique, la logique est souvent tout autre.

Le sociologue **Juan Sebastián Carbonell**, auteur de *“Un taylorisme augmenté”* et critique de l'intelligence artificielle, démontre que **l'IA s'inscrit dans une histoire longue de rationalisation du travail qui vise à déposséder les salariés de la maîtrise de leur métier au profit de procédures standardisées** : « La réalité est que les individus se concentrent sur des gestes à valeur ajoutée. Ce n'est pas pour libérer et rendre le travail plus intéressant, seulement pour l'intensifier. Ce n'est pas pour travailler moins, mais travailler plus. »



Back-office, gestion et validation, réponse aux courriels, contrôle des fraudes, techniques financières de marché, tous les métiers du secteur de la banque et de l'assurance vont être touchés. Grâce à la rapidité de ses calculs, notamment, l'IA a un impact direct sur la nature du travail. **Cette technologie peut ainsi entraîner une intensification du travail, une dévalorisation des activités et créer de l'incertitude sur les responsabilités entre l'humain et l'intelligence artificielle.** Pire, elle pourrait à terme intensifier les non-remplacements liés aux départs à la retraite ou des suppressions pures et simples de postes.

Par ailleurs, **le déploiement de l'IA s'opère sans véritable interrogation sur ses finalités, ni sur ses effets sur l'organisation du travail et les conditions de travail**, au regard de gains de productivité supposés, voire affirmés de manière péremptoire, mais rarement objectifs.

Même au niveau international, l'alerte est lancée. **Kristalina Georgieva, directrice générale du FMI**, reconnaît qu'« il faudra avoir recours à des dispositifs de protection sociale complets et prévoir des programmes de reconversion » pour faire face aux impacts de l'IA sur l'emploi.

Autrement dit : **même les institutions qui poussent à la transformation numérique admettent qu'elle va détruire ou transformer un grand nombre de postes, sans garantie d'emplois de qualité derrière.**

Emploi : des plans sociaux bien réels, un cadre légal insuffisant

Loin des discours abstraits, **des milliers d'emplois ont déjà été supprimés au nom de l'IA et de l'automatisation** : chez IBM, chez Capgemini, chez Mondial Assistance, les directions ont annoncé des plans visant plusieurs centaines, voire plusieurs milliers de postes, en invoquant la réorganisation numérique et l'intelligence artificielle.

L'incapacité du cadre légal à protéger les travailleurs et travailleuses laisse la voie ouverte à ces stratégies, sans obligation réelle de partager les gains de productivité, ni d'organiser des reconversions sécurisées.



Nous nous opposons clairement à ce que l'IA serve de prétexte à la suppression d'emplois, et **exigeons des engagements forts pour protéger les conditions de travail face à l'automatisation** : droit à la formation, protection contre la surveillance algorithmique, contrôle des décisions prises par l'IA au travail, évaluation des risques professionnels, négociation d'un accord IA.

Et à ce jour, la CGT Matmut a déjà su vous préserver en refusant de signer l'accord de GEPP contenant un Accord de Performance Collective qui aurait eu des conséquences néfastes sur nos emplois au vu des projets IA.

IA, surveillance et taylorisme numérique

Un autre danger, très concret, est celui de la **surveillance automatisée**. Dans les centres d'appels par exemple, des logiciels analysent les conversations, mesurent le temps de parole, repèrent les « écarts », chronomètrent les silences, évaluent le ton de la voix, voire tentent d'inférer les émotions.

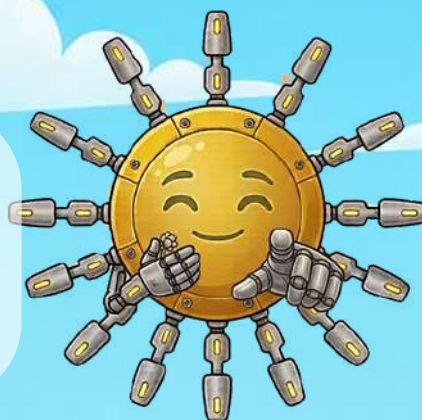
Ces systèmes permettent d'aller très loin dans le contrôle : stress, prononciation, hésitations, émotions... Désormais, le moindre détail peut être épluché par la machine avec à la clé augmentation de la pression, des sanctions et de la charge mentale.

Ce n'est plus seulement du taylorisme classique (découper le travail en gestes élémentaires, chronométrer, prescrire) : c'est un taylorisme augmenté, où l'algorithme prescrit les cadences, surveille en permanence et alimente la hiérarchie en indicateurs pour piloter les salariés.

L'IA devient alors un outil au service du patronat pour intensifier le travail, standardiser les comportements et contourner la responsabilité managériale derrière une apparente « objectivité » des données.

Et toi, tu en penses quoi ?

À chaque fois qu'une entreprise met en place un chatbot, un outil d'intelligence artificielle ou un agent IA, elle fait des choix importants. Ces choix ont des conséquences sur le travail de demain : quelles tâches seront réalisées par les salariés ? Lesquelles seront confiées à l'IA ? Dans quelles conditions les salariés travailleront ?



Le véritable débat n'est pas de savoir si l'on est "pour" ou "contre" l'intelligence artificielle mais de **savoir qui décide de son utilisation, dans quel but et quelles seront les conséquences pour les salariés**. L'IA servira-t-elle à faciliter le travail, réduire les tâches les plus pénibles et faire gagner du temps ? Ou sera-t-elle utilisée pour supprimer des emplois, augmenter la charge de travail ou renforcer la surveillance des salariés ?

Parce qu'à la CGT, **nous faisons le pari de l'humain pour demain, pour des femmes et des hommes qui doivent pouvoir s'épanouir** dans une organisation du travail qui respecte les métiers, les qualifications, la santé et la démocratie dans l'entreprise, il est primordial que l'IA ne nous dépossède pas de notre capacité de réflexion et d'action. Par conséquent, son utilisation doit être encadrée pour être au seul service des salariés et non pour constituer un outil d'asservissement.