

Intelligence Artificielle

Décrypter le présent, anticiper l'avenir

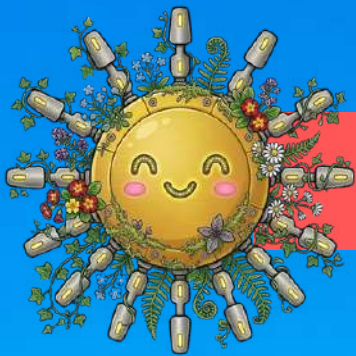
Episode 4



**Les dossiers
de l'été**



Pour adhérer, [cliquez ici !](#)



Face à l'IA, vous avez des droits !

L'IA arrive dans nos métiers. Mais nos droits ne disparaissent pas !

Pendant tout l'été, nous avons essayé de regarder derrière les promesses entourant l'intelligence artificielle. Nous avons parlé de transformation des métiers, d'automatisation, d'intensification du travail, de surveillance, d'emploi et d'impact environnemental.

Pour ce dernier épisode, une question essentielle reste à poser : **Quels sont nos droits lorsque l'intelligence artificielle entre dans notre travail ?**

Car l'arrivée d'une nouvelle technologie ne crée pas une zone de non-droit. L'IA ne permet pas à l'employeur de contourner le Code du travail, le RGPD, les règles de santé au travail ou les droits du CSE.

Et surtout : **une machine ne doit jamais devenir le moyen de diluer les responsabilités.**

La Charte IA Matmut : responsable... mais surtout le salarié ?

La Matmut vient d'adopter une Charte destinée à encadrer l'utilisation de l'intelligence artificielle.

Certaines règles sont parfaitement compréhensibles : ne pas envoyer des données confidentielles dans n'importe quel outil, vérifier une réponse avant de l'utiliser, protéger les données personnelles ou signaler une erreur.

Mais lorsque l'on regarde le texte dans son ensemble, un déséquilibre apparaît.

La Charte affirme ainsi que : « *Les utilisateurs [...] restent entièrement responsables de leurs productions et décisions.* » Puis elle insiste : « *L'utilisation d'un outil d'IA ne transfère en aucun cas la responsabilité de l'utilisateur.* »

Le salarié doit ensuite relire ce que produit l'IA, détecter ses hallucinations, vérifier les sources, contrôler sa conformité avec le droit, le RGPD, les règles internes et les exigences de l'ACPR, identifier les biais éventuels et protéger les données utilisées.



Et à la fin de la Charte ?

La Matmut se réserve le droit de contrôler l'utilisation des outils d'IA, tandis que leur mauvaise utilisation peut entraîner des sanctions disciplinaires. L'entreprise fournit donc la machine. Le salarié doit en détecter les erreurs. Et s'il se trompe lui-même en contrôlant la machine, il pourrait être sanctionné.

Pour la CGT, cette logique pose un problème évident.

Le salarié a des responsabilités professionnelles. Mais il ne peut pas devenir le fusible humain d'un système qu'il n'a ni choisi, ni conçu, ni paramétré.

L'employeur aussi a des responsabilités !

Lorsqu'une entreprise décide d'introduire une technologie susceptible de modifier notre travail, elle reste responsable de l'organisation qu'elle met en place.

Le Code du travail impose notamment à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés, avec des actions de prévention, d'information, de formation et une organisation adaptée.

L'employeur doit aussi adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail... - article L4121-2 du code du travail - et non adapter l'homme au poste de travail.



L'arrivée d'une IA doit donc aussi être analysée sous cet angle.

Est-ce qu'elle augmente les cadences ?

Réduit-elle l'autonomie ?

Multiplie-t-elle les contrôles ?

Augmente-t-elle la charge mentale ?

Oblige-t-elle le salarié à vérifier constamment les erreurs de la machine ?

Transforme-t-elle profondément son métier ?

Si ces risques existent, ils doivent être évalués et prévenus, notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

La Charte demande par exemple aux salariés de procéder à une « *relecture critique* » des productions de l'IA. Très bien.

Mais alors il faut aussi poser une question beaucoup plus concrète : *Combien de temps donne-t-on au salarié pour réellement effectuer cette vérification ?*

Car demander une validation humaine tout en utilisant l'IA pour réduire les temps de traitement serait contradictoire. Un contrôle humain n'est réel que si le salarié dispose du temps, des compétences et de l'autonomie nécessaires pour dire : "Non, l'IA se trompe."

L'IA transforme votre métier ? Vous devez être formé !

La Charte demande beaucoup aux utilisateurs qui doivent savoir reconnaître une hallucination, protéger des données, identifier un biais, vérifier les sources, maîtriser les questions de propriété intellectuelle ou encore connaître les limites des outils.

Cela nécessite de vraies compétences.

Or la formation n'est pas seulement une responsabilité individuelle.

L'article L.6321-1 du Code du travail prévoit que l'employeur doit assurer l'adaptation des salariés à leur poste et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, notamment face à l'évolution des technologies et des organisations.

Et depuis le 2 février 2025, l'AI Act (Règlement Européen sur l'IA) impose également aux entreprises qui déploient des systèmes d'IA de prendre des mesures pour développer la maîtrise de l'IA des personnes qui les utilisent pour leur compte.

On ne peut donc pas demander au salarié de maîtriser les risques d'une technologie sans lui donner les moyens de la comprendre.

Une formation généraliste en e-learning et une Charte de quatre pages ne peuvent pas constituer à elles seules une politique d'accompagnement des métiers.



L'IA peut-elle nous surveiller ?

Oui, techniquement mais juridiquement, tout n'est pas permis.

L'IA peut permettre de croiser une quantité considérable d'informations : connexions, temps de traitement, appels, dossiers, activité informatique, résultats ou comportements.

Le **Code du travail impose cependant que les restrictions apportées aux droits et libertés des salariés soient justifiées et proportionnées et lorsqu'un dispositif permet de contrôler l'activité des salariés, le CSE doit être informé et consulté avant sa mise en œuvre.**

La Charte Matmut indique simplement que : « L'entreprise se réserve le droit de contrôler l'utilisation des outils d'intelligence artificielle. »
Mais contrôler quoi ? Les prompts ? Les documents envoyés ? La fréquence d'utilisation ? Les historiques ? Et ces données pourront-elles servir à évaluer ou sanctionner un salarié ?

La Charte ne le précise pas. **C'était justement l'une des critiques formulées par vos élus, les modalités de contrôle et les garanties apportées aux salariés ne sont pas suffisamment définies.**

Sur ce projet de Charte, le CSE UES Matmut a rendu un avis défavorable, formulant des préconisations afin de compléter le dossier présenté.

Pour la CGT Matmut, une Charte fixant essentiellement les obligations des utilisateurs ne suffit pas.

Nous demandons de toute urgence la négociation d'un accord collectif sur l'intelligence artificielle permettant aussi de définir les responsabilités et les engagements de l'entreprise.

Le droit français n'est pas suffisant en l'état, il est nécessaire d'anticiper dès à présent des protections sociales fortes sur les impacts possibles de l'IA dans l'entreprise.

Qui doit servir qui ?

Pendant ces quatre épisodes, une même question nous aura accompagnés.

Est-ce à l'humain de s'adapter en permanence aux contraintes de la machine ? Ou est-ce à la technologie de s'adapter aux besoins des femmes et des hommes qui travaillent ?

Pour la CGT, la réponse est claire.

L'intelligence artificielle est simplement un outil. Elle ne doit jamais devenir un chef, un juge ou un surveillant.

Les gains de productivité qu'elle permet ne doivent pas se traduire par moins d'emplois, plus de cadences et plus de responsabilités individuelles. Ils doivent servir à améliorer les conditions de travail, réduire le temps de travail, reconnaître les qualifications et permettre aux salariés de mieux exercer leur métier.

La technologie évolue.

Nos droits, eux, ne doivent pas reculer.

Avec la CGT Matmut, faisons en sorte que l'intelligence artificielle reste au service de l'intelligence humaine.