

ÉDITORIAL

Face au développement accéléré de l'intelligence artificielle et à l'émergence de l'IA générative, les questions relatives aux conséquences de ces outils sur les métiers et les emplois se posent de manière urgente. Ces technologies nécessitent une appropriation collective de leurs enjeux et une vigilance au regard des incidences potentielles de l'accélération de leur diffusion au sein du monde du travail et de la société. Sans occulter, bien sûr, tous les nouveaux questionnements sur les impacts écologiques du numérique, bien plus importants que ce que l'on pouvait anticiper il y a encore cinq ou dix ans.

Ce travail d'analyse et de décryptage doit également se faire dans l'entreprise car, comme toute nouvelle technologie, l'IA peut avoir des incidences multidimensionnelles pour les salariés, comme le soulignent nos experts dans l'éclairage du mois. En partant du constat que les outils de l'intelligence artificielle doivent, en premier lieu, être abordés comme des outils techniques mis au service des opérateurs humains et qu'ils appellent, plus que tout autre outil, des adaptations nécessaires pour intégrer sereinement leurs risques. Et ce, dans le cadre d'une trajectoire économique, sociale et environnementale équilibrée.

Bonne lecture !

Éclairage

La révolution IA, alliée ou adversaire pour le travail de demain ?

Comme toute nouvelle technologie, l'IA peut avoir des incidences multidimensionnelles pour les entreprises et leurs salariés, « notamment sur l'emploi, l'organisation et les conditions de travail, l'évolution des métiers, mais aussi sur le partage de la valeur et la transformation de la chaîne de valeur », souligne Vincent Mazuy, consultant Secafi. Mais attention, ce n'est pas une technologie comme les autres ! Évolutive, itérative, ses effets sont difficiles à anticiper, et seule une expérimentation peut permettre de les envisager à court terme sans nécessairement que soit possible une vision à plus long terme. Sans compter que ses enjeux éthiques sont centraux, comme le rappelle Clémentine Bienenfeld, consultante Secafi : « L'utilisation de l'IA soulève un certain nombre de questions sur l'utilisation et le stockage des données personnelles, la transparence des algorithmes, les risques de discrimination, la responsabilité et le contrôle humain... qu'il est absolument nécessaire de prendre en compte. »

Les incidences multidimensionnelles de l'IA en entreprise



Véritable avancée en terre inconnue, l'introduction de l'IA nécessite donc des modalités spécifiques de suivi, notamment dans le cadre du dialogue social. Car les CSE ont un rôle important à jouer pour une appropriation positive de ces outils : faciliter

l'activité des salariés et le développement de leurs compétences plutôt que remplacer leur poste, améliorer la valeur ajoutée plutôt qu'en faire un simple levier d'économies de gestion. Alors, comment s'y prendre ? Déjà, en faisant le point sur l'utilisation de l'IA dans l'entreprise via les trois consultations obligatoires annuelles, chacune permettant d'aborder une facette du sujet et d'anticiper au mieux les potentiels effets et enjeux pour les salariés : la stratégie, la transformation du modèle économique, ses incidences en termes d'emploi et de compétences dans les orientations stratégiques, les investissements et les coûts dans la situation économique et financière, les enjeux de conditions de travail et de formation liés à l'utilisation de l'IA dans la politique sociale. La création d'une commission spécifique peut également être envisagée, au niveau d'un CSE, d'un comité de groupe

“ L'expérimentation et l'analyse, par exemple dans le cadre d'un accord de méthode, nous paraissent indispensables à tout déploiement ultérieur, quitte à prévoir un éventuel retrait du projet. Et en cas de déploiement, la mise en place d'une commission ou autre modalité de suivi...” ”

ou d'un comité européen. Au-delà, appréhendée comme une nouvelle technologie au sens du Code du travail, l'introduction de technologies IA peut nécessiter une information-consultation et permet de recourir à l'expert. Mais la nature des projets IA rend potentiellement peu adaptée l'information-consultation « classique », de sorte que pour Vincent Mazuy, le recours à un processus amélioré, plus adapté, doit être envisagé. « Il faut avancer par étapes et prendre le temps de chacune d'entre elles, observe-t-il. L'expérimentation et l'analyse, par exemple dans le cadre d'un accord de méthode, nous paraissent indispensables à tout déploiement ultérieur, quitte à prévoir un éventuel retrait du projet. Et en cas de déploiement, la mise en place d'une commission ou autre modalité de suivi pour évaluer les conséquences à échéance régulière est aussi nécessaire. »

COMMENT DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEURS DANS CETTE NOUVELLE ÈRE NUMÉRIQUE ET PRÉPARER L'AVENIR DU TRAVAIL ?

L'IA et le travail étaient au cœur du débat du 6 mars dernier au Stade de France que nous avons organisé devant un parterre de plus de 350 élus du personnel que nous remercions encore pour leur présence. Un débat animé par Pierre Marco, Directeur du Développement & des Métiers de Secafi : retour en photos & verbatim.



De gauche à droite : Odile Chagny, Pierre Marco, Béatrice Lepagnol et Christophe Gauthier.

COMMENT AGIT-ON EN ENTREPRISE EN TANT QUE REPRÉSENTANT DU PERSONNEL ?

“ Il faut continuer à négocier en intégrant ces sujets et obtenir les finalités des algorithmes. C'est à la direction de nous transmettre les informations. [...] Ne pas hésiter à demander un audit de tout ce qui a été fait et une négociation pour tout ce qui est prévu. Il faut mettre le pied dans la porte et nous imposer. ”

Béatrice Lepagnol, Secrétaire Générale adjointe de la Fédération CFDT des Banques et Assurances

“ L'impact sur les conditions de travail est complètement oublié. Productivité ? On ne peut pas tenir. Cette intensification est le corollaire de l'IA. Votre action en tant que représentant du personnel est d'aider les directions à intégrer ces enjeux organisationnels. ”

Christophe Gauthier, Directeur de mission, Secafi

“ Se saisir du sujet en entreprise, cela passe par une phase d'accoutumance. Il faut s'imprégner de la matière et comprendre où et comment agir. Quand un tel sujet IA entre en entreprise, il continue à vivre. Il faut l'accompagner tout du long. ”

Odile Chagny, Economiste à l'Ires, Animatrice du réseau Sharers & Workers

POUR VOIR OU REVOIR CE DÉBAT, TOUJOURS PLEINEMENT D'ACTUALITÉ, UNE SEULE ADRESSE, UN SEUL CLIC !



L'actu juridique avec Atlantes

La demande d'autorisation de licenciement auprès de l'administration d'un salarié protégé doit être faite par une personne ayant qualité, mais, à défaut, cette demande peut être régularisée

Les dispositions légales obligent l'employeur à saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation pour tout licenciement envisagé d'un salarié protégé. L'employeur ne peut pas poursuivre la procédure en l'absence d'une telle autorisation. Autrement dit, ce n'est qu'une fois le licenciement autorisé par l'administration que l'employeur peut procéder à sa notification au salarié.

Cette demande d'autorisation administrative de licenciement d'un salarié protégé doit être introduite par une personne ayant qualité pour agir au nom de l'employeur (existence d'un pouvoir délégué). Si ce n'est pas le cas, la demande peut être régularisée après la saisine de l'inspection du travail, mais elle doit alors l'être avant que celle-ci ne statue sur la demande.

CE 3-4-2024 n° 470440

L'employeur n'est pas tenu d'informer le CSE et les salariés du terme d'un engagement unilatéral à durée déterminée

Les engagements résultants de décisions unilatérales de l'employeur ont force obligatoire, sauf s'ils sont contraires à

une disposition d'ordre public. L'engagement unilatéral à durée déterminée prend fin sans formalité au terme fixé. Ainsi, l'employeur qui prend un engagement unilatéral prévoyant une date d'expiration déterminée n'a pas à informer le CSE et les salariés pour que celui-ci cesse de s'appliquer au terme fixé. La Cour de cassation a par ailleurs considéré que le fait que celui-ci soit appliqué de façon interrompue dans l'entreprise depuis plusieurs années est sans incidence. Pour mémoire, alors que l'usage résulte d'un accord implicite entre l'employeur et les salariés de laisser s'installer une pratique informelle appliquée de façon fixe, constante et générale, l'engagement unilatéral est le résultat de la seule volonté explicite de l'employeur de s'engager envers les salariés sur l'octroi d'un avantage. Bien qu'ils puissent porter sur des domaines similaires, il faut les distinguer.

Cass. soc., 3 avril 2024, no22-16.937 F-B

Il n'est pas possible de mettre en œuvre une condition d'accès relative à l'ancienneté du salarié dans l'attribution des ASC par le CSE

Le CSE assure la gestion de toutes les Activités sociales et culturelles (ASC) établies dans l'entreprise, au bénéfice des salariés, des anciens salariés, de leur famille et les stagiaires (C. trav., art. L. 2312-78 et R. 2312-35). Les textes sont silencieux s'agissant de la

possibilité d'instituer, en la matière, des critères d'attribution, notamment liés à l'ancienneté.

L'administration du travail prohibe tout critère discriminatoire, excluant à cet égard la mise en place d'une condition d'ancienneté (Rép. min. n° 43931, JOAN 6 mai 2014), mais l'Urssaf admet, pour sa part, dans son guide relatif à l'assujettissement des prestations versées par le CSE, qu'une condition d'ancienneté limitée à six mois puisse être exigée (Urssaf, guide pratique 2024 « CSE »).

Le 3 avril dernier, la Cour de cassation a considéré illicite la condition d'ancienneté pour attribuer des ASC aux salariés présente dans le règlement intérieur du CSE. Chaque CSE doit maintenant pouvoir questionner ses pratiques et les risques et conséquences de leur maintien ou de leur abolition, en fonction notamment de la nature des emplois présents dans le périmètre qu'il couvre (ex : entreprise de l'audiovisuel avec un volant important de CDD, salariés intermittents, ou entreprise de travail temporaire, avec un nombre conséquent de salariés intérimaires).

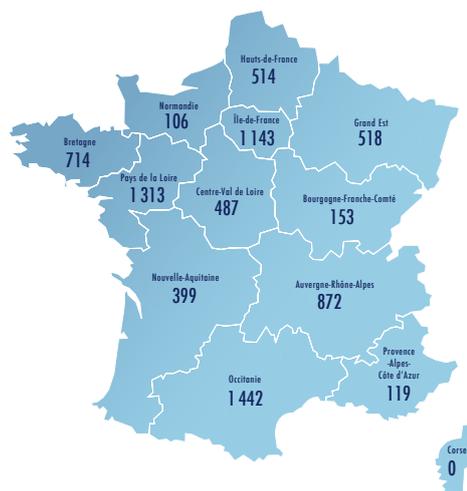
Cass. soc. 3-04-2024 n° 22-16.812



BON À SAVOIR

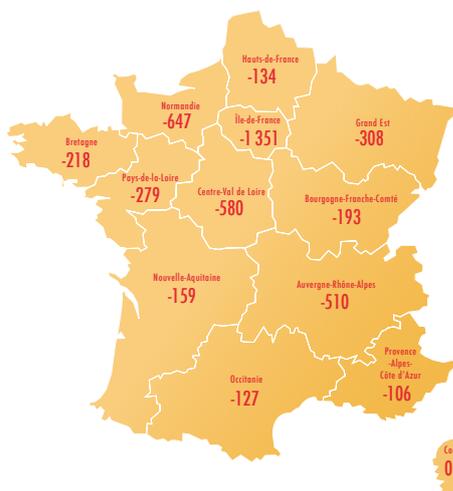
Annonces cumulées de créations d'emplois en Avril 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Avril 2024

(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois



5 400 500

demandeurs d'emploi inscrits à France Travail en catégories A, B, C au 1^{er} trimestre 2024, en France, soit +0,0% sur un trimestre.

(Source : Dares Indicateurs N°27, 25/04/2024)

Vu pour vous...

NOS WEBINARS DE CE DÉBUT D'ANNÉE 2024



Les replays de ces RDV avec vous sont toujours accessibles sur notre site et sur notre chaîne YouTube, l'occasion de remercier toutes celles et ceux qui s'y sont abonnés récemment.

Comme vous le savez, vous pouvez également nous contacter directement via contact@secafi.com

REPLAY
Webinar Spécial NAO
du 18/01/2024

SECAFI
CENTRE ETUDES & DATA

VOIR LE REPLAY

8 février
Webinar Budgets
Spécial Petits CSE

VOIR LE REPLAY

RAPPORT DE DURABILITÉ
CSE, où en est votre entreprise ?

VOIR LE REPLAY

JEUDIWEBINARS
ABSENTÉISME
A vos côtés

SECAFI

VOIR LE REPLAY

7 mars
Webinar Budgets
Spécial Grands CSE

VOIR LE REPLAY

IA & Travail

VOIR LE REPLAY

PLEINS FEUX SUR...

NOTRE NOUVELLE PLAQUETTE

Vous y trouverez toutes nos solutions pour vous accompagner à chaque étape de votre mandat, en partenariat avec Prometéta, l'organisme de formation que nous avons créé il y a tout juste un an avec Atlantes Avocats.

TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE

CSE | CSSCT | OS
Comprendre les enjeux de demain pour mieux représenter les salariés d'aujourd'hui
ANTICIPONS ENSEMBLE...

Formation des CSE
Pour des compromis éclairés, équilibrés et exigeants

Utiliser les moyens d'action de votre expert SECAFI pour permettre de gérer le manque de moyens de votre CSE. C'est un levier d'action incontournable ! Ne le négligez pas ! Il vous apportera des réponses à plusieurs niveaux :

- 01 TECHNIQUE
- 02 STRATÉGIQUE
- 03 PÉDAGOGIQUE
- 04 SOCIAL
- 05 OPÉRATIONNEL

ÉLUS DE CSE :

- Comment anticiper et rendre plus judicieux vos revendications ?
- Comment agir face à un événement exceptionnel ?
- Comment détecter les difficultés économiques pour mieux défendre les salariés ?

En faisant appel à un expert SECAFI vous bénéficiez :

- De conseils avisés fondés sur des signes d'actualité qui impactent les entreprises.
- De conseils qui vous permettent de déceler les enjeux économiques pour mieux comprendre au point l'emploi et les salaires.
- D'un accompagnement à l'organisation de votre instance.

Des thématiques au service de vos mandats

- Défendre les salaires
- Agir en santé & sécurité au travail
- Savoir fonctionner mon Instance représentative du personnel
- Mieux articuler les Instances
- Se saisir des enjeux de BCE
- Maîtriser les temps d'information-consultation
- Etre un acteur de la négociation collective

TRAITS D'UNION LA NEWSLETTER ENTRE SECAFI ET LES CSE

Nous vous invitons à vous abonner à Traits d'Union,

notre rendez-vous mensuel avec vous, élus, représentants du personnel au CSE et organisations syndicales, et à feuilleter les numéros de 2023, sur des sujets qui vous concernent au premier chef.

COMMENT PENSER L'EMPLOI DES SENIORS EN ENTREPRISE AVEC LA RÉFORME DES RETRAITES ?

Utiliser tous les leviers de négociation face à la perte de pouvoir d'achat

Travaillez avec un expert-comptable pour limiter le risque Urssaf

Avril 2024 n°163

Mars 2024 n°162

ABONNEZ-VOUS