

N° 1620
Novembre 2025
ISSN0396-1745

La Lettre confédérale



À la Une – Pour une IA au service de l'humain



zoé

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Ouvrons le dialogue !

L'utilisation de l'intelligence artificielle en entreprise vient de faire l'objet de plusieurs décisions judiciaires, qui invitent les élus du CSE à examiner de plus près son impact sur les conditions de travail des salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Code du travail impose l'information et la consultation du CSE avant l'introduction de nouvelles technologies¹ et en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé-sécurité ou les conditions de travail. L'utilisation de l'intelligence artificielle doit-elle être soumise à la consultation du CSE au titre de cette obligation ? Le tribunal judiciaire se prononce à travers trois décisions récentes. Et cette jurisprudence légitime les élus du CSE à s'emparer de la question.

14 février 2025. Au tribunal de Nanterre, le juge exige la consultation du CSE avant le déploiement de logiciels d'intelligence artificielle dans l'entreprise. Ce, même en phase pilote, compte tenu de la durée de l'expérimentation et de l'utilisation des nouveaux outils d'IA en conditions réelles par les salariés concernés (n° 24/01457).

15 juillet 2025. Le tribunal de Créteil confirme que le CSE doit être consulté avant toute introduction d'IA dans l'entreprise : « *Le comité social et économique est informé et*

Vous accompagner

L'usage de l'IA au sein d'une entreprise est une situation nouvelle, difficile à appréhender. Elle suscite des craintes liées à la destruction d'emplois... Et pas que. On sait l'IA susceptible d'exacerber des pratiques néfastes, telles que le recours au management algorithmique ou la plateformesation de l'économie. On sait la menace qu'elle constitue en termes d'éthique ou encore d'accroissement des inégalités de genres*. Pour autant, cette nouvelle technologie existe, se développe, et fermer les yeux sur ce déploiement ne nous aidera pas à assister les salariés confrontés à de nouveaux défis. Consciente de tous ces risques, la CFTC est convaincue

Crédit : Studio Amélie Marzouk



Transparence et équité

Après une année complète de travail pour sensibiliser et mobiliser les syndicats et toutes les structures CFTC (UD et UR, fédérations), une étape importante vient d'être franchie, avec la mise à jour du fichier Inaric des adhérents. Comme décidé lors du dernier Congrès confédéral, nous avons œuvré pour disposer d'un outil Inaric débarrassé des fiches des personnes ayant quitté notre organisation – parfois depuis des années –, comme pour nous assurer que tous les adhérents qui paient une cotisation bénéficient bien des droits auxquels ils peuvent prétendre. En effet, depuis septembre 2024, à force de communication (par mail, dans les réunions d'instance ou dans les publications) et grâce à la mobilisation de tous, nous avons enregistré une augmentation importante du nombre de cotisations remontées à la Confédération, pour être reversées à tous les niveaux géographiques et professionnels de la CFTC. Cela signifie que les nombreux adhérents concernés ont donc accès à la formation syndicale (en présentiel ou à distance) et à toutes les fonctionnalités de l'App ; qu'ils reçoivent les publications CFTC ; qu'ils peuvent détenir un mandat dans nos structures ou représenter la CFTC à l'extérieur.

En parallèle, grâce à une coopération entre la Confédération et les structures, les personnes qui n'avaient pas cotisé depuis plus de deux ans ont été radiées ou ont vu leurs droits d'adhérent suspendus jusqu'à régularisation. Cette étape était importante à la fois dans la modernisation de notre organisation et en tant que signe de transparence et de rigueur de la gestion des structures CFTC. Je vous adresse un grand merci pour votre participation à la réussite de ce chantier et pour la poursuite de nos efforts dans ce sens !

Éric Heitz
Secrétaire général

consulté, préalablement à la décision de l'employeur, sur les mesures de nature à affecter les conditions de travail, notamment l'introduction de nouvelles technologies. [...] Il n'est pas sérieusement contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle» (n° 25/00851).

2 septembre 2025. Le tribunal de Paris juge que le déploiement d'une plateforme sécurisée donnant accès à des outils d'IA générative constitue une nouvelle technologie et doit donner lieu à une consultation préalable du CSE (alors qu'à l'inverse, cette consultation ne s'impose pas pour la mise à jour d'un agent conversationnel RH existant).

Cette qualification juridique en «nouvelle technologie susceptible d'affecter les conditions de travail des salariés» a plusieurs conséquences :

- La procédure d'information-consultation du CSE doit être menée à son terme avant que l'employeur ne puisse mettre en œuvre les outils d'IA (dans les trois cas, le juge a suspendu l'usage des outils).
- Cette procédure exige de transmettre au CSE des informations précises et écrites – qui seront alors versées à la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales). Ce qui vous permettra le suivi des indicateurs.
- Pour pouvoir se prononcer en connaissance de cause, le CSE peut recourir à une expertise, le coût étant pris en charge à 80% par l'employeur et à 20% par le CSE dans le cadre de l'introduction de nouvelles technologies.

Cette jurisprudence change la donne... À vous de jouer pour rappeler, au besoin, à l'employeur de se mettre en conformité !

1. Une technologie est nouvelle quand elle n'est pas encore utilisée dans l'entreprise, même si elle est largement répandue dans le secteur d'activité de cette entreprise ou dans le reste de l'économie.

qu'il est indispensable d'accompagner la transition numérique sur le terrain, la faire sortir de la clandestinité, l'adapter aux travailleurs. Ce n'est que par le dialogue social que nous parviendrons à tempérer les excès d'une nouvelle technologie, et même d'en développer un usage compatible avec la préservation des interactions humaines et de l'environnement. Comment? *Le Plaidoyer pour une IA au service de l'humain*, tout juste édité par la Confédération, émet des recommandations concrètes avec, en point d'orgue, la négociation d'un accord collectif, précédée d'un diagnostic. Parce que «la révolution de l'IA sans dialogue pourrait devenir une brutalisation sociale», la CFTC propose de prendre les devants et de se donner l'ambition d'en faire plutôt «un levier de performance économique, écologique et sociale».

Téléchargez votre document sur cftc.fr, rubrique «Actualités».

* Avis du Cese du 14 janvier 2025.

Militantes ! Entrez en masterclass

Notez bien cette date : **le 11 décembre, de 14 h à 15h10**, le réseau Militantes ! organise la masterclass suivante : «Trois clés pour lever son sentiment d'illégitimité et déployer son leadership» (en visio). Animée par Jenny Chammas, cheffe d'entreprise, ancienne membre de CoDir et fondatrice du podcast *Sensées*, cette conférence vise à identifier et dépasser les pensées qui freinent l'action ; valoriser les réussites au service du collectif ; élargir la zone de confiance pour exercer son mandat avec assurance et impact. Elle sera suivie d'un temps de questions et d'échanges entre participants. Cette masterclass accueille militantes et militants désireux de mieux faire entendre leur voix !

Pour vous inscrire



Et pour mieux connaître
le travail de Jenny Chammas :
jennychammas.com/podcasts





Crédit photos : Bernard Gouédard

RENCONTRE NATIONALE DES ACTEURS DE LA FORMATION

Boostons le militantisme !

Ils étaient plus d'une centaine à avoir fait le déplacement à Rouen, du 14 au 16 octobre, pour honorer la Rencontre 2025 des acteurs de la formation CFTC. Et le moins que l'on puisse dire, c'est que leur implication en termes de développement ne faiblit pas !

Responsables de formation, responsables adjoints, formateurs, correspondants de formation¹... Les différents acteurs de la formation CFTC étaient représentés en Normandie pour leur grand rendez-vous pluriannuel. Chaleureusement accueillis par Christel Arnaud Saint-Martin, présidente de l'Institut syndical de formation, par Céline Coquelet, présidente de l'UID Eure et Seine-Maritime, puis par Francis Furst, président de l'IFCP², ces «*pédagogues expérimentés et passionnés*» – pour reprendre les termes de ce dernier – se sont vu présenter les grands axes 2026. À savoir la préparation des élections, l'accompagnement des élus CSE et le renforcement de la collaboration fédération/union régionale.

En pratique

Cinq ateliers ont été proposés, pour répondre à cinq besoins concrets des participants. S'agissant des besoins directs, développer sa connaissance de l'offre complète de formation CFTC pour l'adapter aux nécessités locales est un prérequis. Il était également possible de travailler son aisance oratoire

(autour de la voix, la posture et l'ancrage), ainsi que de s'initier à l'utilisation de l'intelligence artificielle à des fins pédagogiques. Pour une visée de plus long terme, les moyens de renforcer la coordination entre les différents acteurs de la formation (RF/CF/formateurs) ont été passés à la loupe et débattus.

Enfin, l'atelier «*Comment booster le militantisme via la formation?*» s'est avéré riche en échanges de pistes d'action et d'initiatives déjà déployées avec succès, au sein des entreprises ou des UD. Ont été ainsi partagés de nombreux exemples de journées thématiques (autour du droit, du soin, d'une information sur le bulletin de paie, les accords signés...) avec, en point d'orgue, la programmation d'un moment de convivialité propice à l'écoute. Voire avec la venue d'un «*expert*» métier ou mandaté (un conseiller du salarié, par exemple). Les participants à l'atelier ont été unanimes pour pointer la double spécificité du militantisme CFTC, à savoir le dialogue et la volonté de considérer la personne et non simplement le ou la salariée. Une double spécificité qui sous-tend chaque stratégie militante. À noter, la nécessaire mais difficile mobilisation des jeunes a été particulièrement évoquée.

Connaissez-vous l'ANI transition écologique* ?

Comme le soulignait Jean-Marc Boulanger lors de la table ronde: «*Tout est prévu dans l'ANI de 2023 pour que les changements environnementaux servent de levier au dialogue social et soient intégrés dans la gestion des compétences... Mais cet accord n'a pas de valeur coercitive; il dépend de la bonne volonté de chacun.*» À nous, dès lors, de nous saisir de ses dispositions pour amener l'employeur à considérer les emplois de demain. Pour ce faire, les études d'impact menées dans chaque branche par les Opcv peuvent nous servir d'appui. Des référents transition écologique sont aussi en cours de désignation dans chaque fédération. Nous y consacrerons prochainement un article.

*ANI du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social.

IA et écologie

Intégrer les questions environnementales et numériques dans les sessions de formation n'est pas aisé. D'après un sondage mené préalablement à cette rencontre par le SFEP (le service confédéral formation et paritarisme), 53% des participants n'ont pas encore mené d'actions (sensibilisation, formation, accord) liées à la transition écologique; chiffre qui s'élève à 67% pour l'IA. Il est donc urgent d'explorer de nouvelles pistes pour la formation des élus, afin de mieux les préparer aux consultations ou négociations en entreprise.

C'est en ce sens que deux tables rondes ont été organisées. L'une sur l'intelligence artificielle, avec Paul Dumont, Jean-Marc Cicuto, Grégoire Dacheux et Denis Jeambrun, tous membres du groupe confédéral IA, a permis d'évoquer la récente jurisprudence en faveur d'une implication des CSE (*lire pages précédentes*) et la nécessaire réflexion à mener autour d'une consommation comme d'une utilisation raisonnées de cette technologie.

La seconde portait sur la formation des actifs à la question environnementale. Elle rassemblait Jean-Marc Boulanger (membre de la délégation transition écologique de la CFTC), Olivier Louise (éco-ambassadeur chez Bouygues, *lire la LC n° 1613*), et Cécile de Calan (experte en formation continue chez The Shift Project³). Tous ont évoqué la faible association de la transition au développement des compétences professionnelles. De l'aveu d'Olivier Louise, «*les salariés comme la direction n'attendent pas les représentants du personnel sur ce terrain.*» Or, il est plus que temps d'anticiper les besoins de recrutement dans de nouveaux métiers ou, tout simplement, d'intégrer les compétences liées à la transition dans les métiers existants. Car la transition reconfigure le cœur de nos professions de manière parfois flagrante (artisan du bâtiment, mécanicien automobile, acheteur...). Une seule solution dès lors: impulser cette dynamique par la formation et le dialogue social (*lire l'encadré ci-dessus*).

■ Maud Vaillant

1. Le correspondant formation agit en UD, en faisant remonter les besoins du département auprès de l'UR.
2. Institut pour la formation des conseillers prud'hommes CFTC.
3. Association à but non lucratif qui rassemble sur son site de nombreuses ressources : theshiftproject.org.



Ci-dessus, Cécile de Calan, Jean-Marc Boulanger et Olivier Louise, lors de la table ronde "Transition écologique".



Le portail formation

Découvrez l'offre confédérale de formation en ligne, accessible à tous les adhérents, sur le portail formation (via CFTC l'App). De la découverte des valeurs CFTC au nouveau cursus, plus pointu, dédié aux nouveaux conseillers prud'hommes, en passant par des cas pratiques sur le harcèlement ou le Guide de l'IA, chacun peut trouver un contenu répondant à ses besoins.



Crédit photos : Bernard Goufféard

Appel à témoignages

Négociateurs d'entreprises et de branches, ce message s'adresse à vous.

Le **forfait mobilités durables** (FMD), issu de la loi d'orientation des mobilités, a été créé en vue d'encourager les déplacements domicile-travail écologiques, tout en plaçant le dialogue social au cœur de la politique de mobilité en entreprise.

Dans le secteur privé, le Code du travail confie la définition de ses modalités (montant, critères) **prioritairement à la négociation collective** — via un accord d'entreprise ou de branche. Ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'il peut être mis en place par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.

Nous sollicitons des retours d'expérience sur la mise en œuvre de la mobilité durable, et notamment du FMD, dans votre entreprise ou votre branche. N'hésitez pas à nous adresser un mail à politiquesociale@cftc.fr, nous ne manquerons pas de vous recontacter. Grand merci à vous !

Gagnez en adhésions

Pour aller à la rencontre des salariés, n'hésitez pas à vous munir de la nouvelle plaquette « *CFTC, ça fait du bien d'être adhérent !* » Ce flyer synthétise en quelques lignes les avantages de l'adhésion CFTC, de la défense de ses droits à l'accès à un réseau de spécialistes, en passant par le gain en pouvoir d'achat. À diffuser sans modération ! Pour le télécharger, rendez-vous sur la Ressourcerie de l'App.



ENTRER EN FONCTION

L'accueil des « nouveaux »

« Nous devons tous rendre visible la CFTC à notre échelle. » Telle est la mission fixée par le président confédéral, Cyril Chabanier, aux 25 dirigeants de structure récemment élus, réunis les 13 et 14 octobre à Paris. Chaque année, les Journées d'accueil des nouveaux dirigeants rassemblent présidents, secrétaires généraux et trésoriers d'UD, UR ou fédération, élus ces derniers mois, pour les soutenir dans leurs mandats. Au programme : actualité sociale, organisation de notre mouvement, outils et ressources à leur service... Le secrétaire général confédéral Éric Heitz a chaleureusement invité les participants à « profiter de ce moment pour échanger entre vous ! » Et effectivement, les questions ont fusé, notamment pour Manuel Lecomte, trésorier confédéral, également présent. Les pauses se sont révélées l'occasion de faire connaissance, de régler des questions en direct ou de mettre en commun des problématiques. L'envie d'apprendre, de partager et de se mobiliser est bien là.

■ Stéphanie Baranger



Crédit : Guillaume Blanchon

Venez nombreux !

Vous travaillez en **Bretagne** et vous êtes DS, responsable de section syndicale ou représentant CFTC, dans le secteur privé ou dans la fonction publique ?



Soyez le bienvenu au **Forum régional des DS** ! Cette journée d'échanges, dédiée au développement, est organisée par la Confédération en lien avec l'UR. Elle se tiendra le 2 décembre, de 9 h 30 à 17 h, à Loudéac (22), Les Haras, 1-3 rue de Cornouaille.

La participation est gratuite.

Pour vous inscrire :

Quelques places sont encore disponibles pour le Forum de **Nouvelle-Aquitaine**, qui aura lieu à Bordeaux, le 28 novembre, au Novotel Le Lac, avenue Jean-Gabriel Domergue.





VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA PRO SOCIAL, C'EST QUOI ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

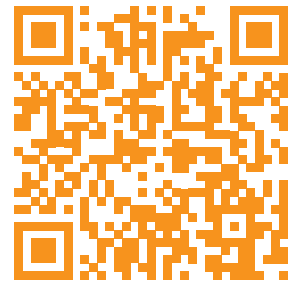
COMMENT Y ACCÉDER ?

- ▶ Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- ▶ Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

Télécharger dès à présent
l'application via

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr