

SOMMAIRE

n° 123

Décembre 2018

Photo de couverture :
Arrière pays niçois enneigé

Bulletin de liaison de l'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes
Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais - 06200 NICE
Tel : 04 93 88 86 88

COMMISSION PARITAIRE - N° 0116S07697 (31/01/2016) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Stéphane CHENU
Secrétaire de rédaction : Dominique CLERICO
Rédaction, Administration : Immeuble le Phare - 455 Promenade des Anglais -
06200 NICE

Paraît tous les trois mois - Toute demande de changement d'adresse doit être
accompagnée de la bande adresse de PRESENCE CFE-CGC 06
Imprimerie LA TOSCANE à NICE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

⇨ page 2

Le Handicap psychique

par Christophe Roth, Délégué national

⇨ pages 3 et 4

Egalité salariale : une obligation de résultat

par Brigitte Bourla

⇨ page 5

Réforme du régime d'assurance chômage

par Alain Clavel-Morrot

⇨ pages 6 et 7

DOSSIER : l'Intelligence Artificielle

⇨ pages 8 à 10

Nos représentations : Les matinales RPS

⇨ pages 11 et 12



Consultez le site web de l'UD 06

www.cfecgc06.org

La course effrénée à la réforme !

Au moment où j'écris ces quelques lignes, les élections professionnelles dans les 3 Fonctions Publiques (Etat – Hospitalière – Territoriale) ne se sont pas encore déroulées.

Et à l'heure où vous lirez ce dernier numéro 2018 de Présence 06, les résultats auront été publiés.

Gageons que la CFE-CGC 06 et plus généralement sur l'ensemble du territoire national, aura progressé.

Depuis la dernière élection présidentielle, les réformes diverses et variées se suivent et malheureusement se ressemblent : Réforme du Code du Travail, réforme des instances représentatives du personnel (disparition des C.E. – D.P. – C.H.S.C.T.), réforme de l'impôt, réforme de la SNCF, réforme de la fonction publique, réforme de l'université, réforme de la justice, réforme de l'éducation nationale, réforme de l'assurance chômage, réforme de la formation professionnelle, réforme de la retraite, réforme de la constitution...

Certaines ont déjà été réalisées ; j'ai malheureusement le sentiment que nous ne sommes pas sortis de cette course infernale et que, d'ici la fin du quinquennat, les autres suivront.

Au final, ce sont les salariés du Public et du Privé qui paient et paieront l'addition !

La concertation et le dialogue social sont ramenés à leur plus simple expression, c'est le moins que nous puissions constater.

Aujourd'hui, il est chaque jour plus évident de constater que les dirigeants politiques en place veulent affaiblir les représentants des personnels, donc les syndicats.

Votre rôle est prépondérant dans ce bras de fer. En effet, sans mandants, les organisations syndicales ne sont rien et ne représentent personne. Elles sont donc peu écoutées...

Il devient donc primordial, pour la défense de vos intérêts moraux et professionnels, d'être toujours plus nombreux à rejoindre la CFE-CGC.

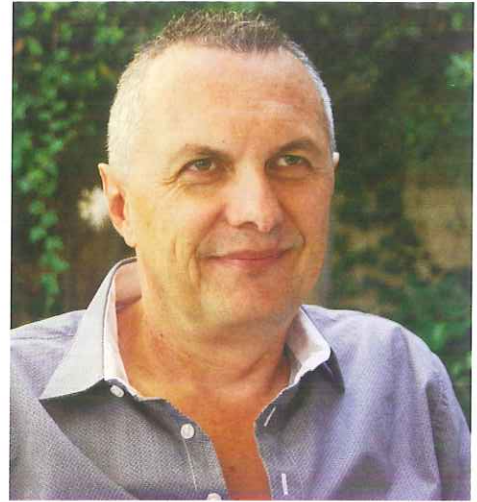
Syndicat constructif et réformiste nous sommes, syndicats constructif et réformiste nous resterons. C'est notre « marque de fabrique ».

Critiquer, proposer, innover, oser, construire. Nous vous devons un engagement total à la hauteur de vos attentes.

À l'heure où j'écris ces lignes, la vox populi se fait entendre dans tout le pays, au travers des gilets jaunes.

Spontanément, le peuple de France descend dans la rue car il n'en peut plus de toujours payer plus.

Gageons que l'Etat entendra...



« Syndicat constructif et réformiste nous sommes, Syndicat constructif et réformiste nous resterons »

Le handicap psychique

par Christophe Roth, délégué national CFE-CGC santé au travail et handicap

Changer le regard sur le handicap psychique, une pathologie encore trop méconnue

Touchant un nombre croissant de salariés, le handicap psychique, pourtant reconnu par la loi depuis 2005, demeure méconnu. Mobilisée au quotidien face à toutes les formes de handicap, la CFE-CGC, premier syndicat des cadres et de l'encadrement, agit pour sensibiliser, lever les freins et mieux prendre en compte cette pathologie.

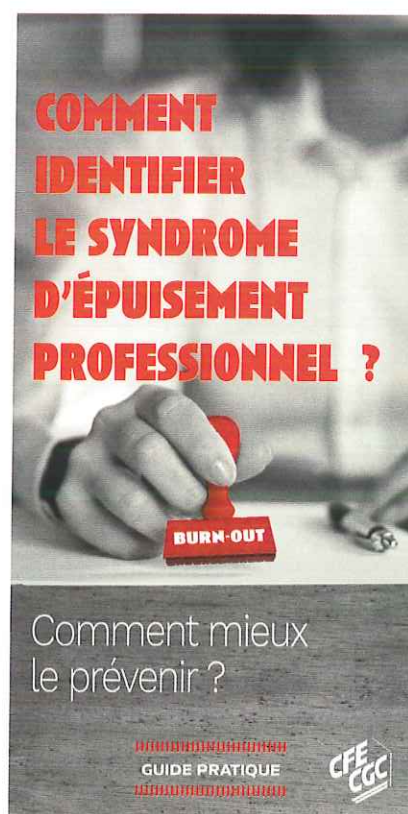
Le handicap psychique est une réalité de plus en plus tangible dans nos sociétés. Conséquence directe de troubles psychiques sévères et persistants souvent liés à des situations d'épuisement professionnel, cette pathologie va concerner 20 % des individus à l'horizon 2020 selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Pour un nombre toujours plus important de salariés français (13 % des 2,7 millions de personnes bénéficiant de la reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie, d'après le ministère du Travail), le handicap psychique, sans affecter les capacités intellectuelles, occasionne de multiples troubles (volonté, pensée, perception, communication et langage, comportement, humeur, conscience et vigilance intellectuelle) nécessitant des dispositifs adaptés.

Si la loi de 2005, relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a officiellement reconnu les troubles psychiques comme pouvant être à l'origine d'un handicap, force est de constater que la pathologie demeure relativement méconnue et toujours sujette à un certain nombre de peurs irrationnelles et d'idées reçues qui sont autant d'obstacles à l'accès et au maintien dans l'emploi. Pouvoirs publics, organisations syndicales, entreprises, société civile : il est urgent de prendre en compte ces situations de handicap psychique et de construire une société réellement inclusive en faveur des salariés en situation de handicap et de leurs proches.

Agir sur la problématique grandissante des troubles de santé mentale liés au travail

La CFE-CGC poursuit, sans relâche, son combat quotidien pour conseiller, assister et représenter les travailleurs handicapés et les salariés dont un proche est handicapé. Mobilisée face au développement de toutes nouvelles formes de handicap, la CFE-CGC est en première ligne sur la problématique grandissante du handicap psychique et des troubles de santé mentale liés au travail.

Cet engagement a d'ailleurs été formalisé lors de la signature, le 15 novembre 2016, d'une nouvelle convention entre la CFE-CGC et l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Objectif : changer le regard sur le handicap psychique. *"Je suis fier d'être le président d'une organisation syndicale qui, très tôt, a considéré le handicap comme une question clé au cœur de nos activités, confiait alors François Hommeril, Président confédéral. Dans chaque territoire et chaque secteur d'activité,*



des militants s'engagent pour un meilleur respect des droits et de la place des personnes handicapées dans la communauté nationale. Le handicap, dont le handicap psychique, est une préoccupation constante pour notre réseau qui agit concrètement sur le terrain 52 semaines par an."

Intégrer les pathologies psychiques dans la négociation des accords handicap d'entreprise

Avec l'appui de son réseau de 20 référents régionaux et de 50 référents issus de ses fédérations professionnelles (métallurgie, banque, assurance, services publics, commerce et service, chimie, énergie, santé), la CFE-CGC a mis en place divers modules de formation pour permettre de négocier des accords handicap dans les entreprises et la fonction publique en intégrant les dispositions de la loi de 2005 et en tenant compte du handicap psychique. Les adhérents peuvent aussi s'appuyer sur la fiche pratique handicap psychique contenue dans le Guide handicap CFE-CGC régulièrement mis à jour, et sur une banque des accords handicap qui recense les accords pour identifier les bonnes pratiques et faire converger les compétences. La CFE-CGC s'est également dotée d'outils pédagogiques et ludiques autour du handicap : vidéos, jeux de cartes, questions pour un champion « handicap », goodies et bandes dessinées.

La CFE-CGC en première ligne au niveau national interprofessionnel

Partenaire social incontournable et acteur majeur du dialogue social au niveau national interprofessionnel, la CFE-CGC a été reçue par Sophie Cluzel, la Secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées.



L'occasion de rappeler ses grandes propositions s'appliquant à toutes les formes de handicap dont les pathologies psychiques.

La CFE-CGC a notamment réitéré sa ferme opposition à la réduction des contrats aidés prévue par le gouvernement. Ceux-ci sont en effet un outil d'insertion professionnelle non négligeable pour les personnes en situation de handicap. Les demandeurs d'emploi handicapés figurent par ailleurs parmi les principaux bénéficiaires de ces contrats.

La CFE-CGC en appelle en outre au déploiement de l'emploi accompagné qui permet aux personnes en situation de handicap d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif fonctionne dans l'accompagnement du handicap psychique. Il faut donc favoriser la montée en compétence et la formation des professionnels de l'emploi accompagné.

La CFE-CGC préconise également un accompagnement adapté pour favoriser l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap afin notamment de répondre à la problématique spécifique du handicap psychique lié à l'épuisement professionnel.

La CFE-CGC alerte depuis des années sur l'explosion des cas de burn-out, ce broyeur silencieux devenu un enjeu social et sociétal majeur et dont les principales victimes sont les salariés cadres et assimilés.

Oui à une indispensable reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle !

Le constat est édifiant : notre société vivant dans la culture du résultat, il faut en faire toujours plus, sans pouvoir « relâcher ». Beaucoup de salariés, hyperconnectés, se voient assignés des objectifs parfois inatteignables. Selon la Sécurité sociale, 20 % des arrêts supérieurs à six mois sont dus à des troubles psychologiques liés au travail.

C'est énorme !

Voilà pourquoi la CFE-CGC milite inlassablement pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle, les dispositifs actuels n'étant pas adaptés.

Egalite salariale : une obligation de resultat

En septembre dernier s'est tenue la première Université d'été du féminisme, organisée par Marlène Schiappa, Secrétaire d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce fut l'occasion pour Muriel Penicaud, Ministre du Travail, d'affirmer la volonté du gouvernement de mettre en place des mesures visant à l'égalité salariale.

La première loi sur l'égalité salariale a plus de 45 ans (1972) et reste la seule loi en France aussi massivement peu respectée, plaçant la France au 129^e rang mondial. En effet, même à travail égal, l'écart de salaires reste de 9,3 %, et cette inégalité est encore plus forte chez les cadres, avec un écart de 26,3 %. Paradoxalement dans une culture méritocratique, les femmes ont les diplômes les plus élevés mais connaissent les rémunérations les plus basses. Cela se traduit aussi dans les niveaux de responsabilité: les femmes représentent 42 % des cadres, mais seulement 17 % de l'encadrement et 10 % des dirigeants d'entreprise.

Muriel Penicaud, à travers la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée en septembre, veut instaurer une obligation de résultats aux entreprises, qui, à partir de 2019, auront 3 ans pour se conformer. Les entreprises devront dédier une enveloppe au rattrapage salarial et un instrument commun de mesure sera mis en place, dont les modalités sont définies et testées depuis septembre par Sylvie Leyre, DRH de Schneider Electric. Des contrôles par l'inspection du travail et des sanctions viendront compléter ce dispositif, comme une pénalité de 1% de la masse salariale par exemple.

Ces mesures sont le fruit de concertations: en mars dernier, les partenaires sociaux étaient invités à échanger sur les mesures clefs en faveur de l'égalité professionnelle et les 15 actions retenues furent présentées en mai.

La CFE-CGC, représentée par Frank Mikula et Carole Cano, reste force de propositions grâce à son réseau Equilibre, sollicité pour l'occasion et réuni en groupe de travail confédéral.



Un rapport de la Fondation Concorde en octobre 2017 montre les enjeux de cette inégalité sur l'économie et les finances de la France. Si les femmes percevaient un salaire équivalent à celui des hommes, leur revenu net annuel augmenterait de 33 milliards d'euros, et mécaniquement les cotisations sociales et patronales de plus de 24 milliards d'euros. Dans cette projection, cela représente potentiellement une consommation supplémentaire de 22 milliards d'euros et une épargne de 6 milliards d'euros.

Ces recettes supplémentaires pour l'Etat sur un quinquennat seraient l'équivalent de la réduction totale des déficits des régimes de retraite, de la sécurité sociale et de l'assurance-chômage, ou bien de l'allègement durable de charges sur les salaires, ou même d'une hausse de 50% des budgets de la défense, de l'enseignement supérieur et la de la recherche et de la justice.

L'égalité salariale est plus qu'une affaire de justice sociale : si ce dispositif atteint son objectif, elle sera aussi un formidable levier économique et une contribution massive aux finances de l'Etat.

Brigitte BOURLA

Déléguée Syndicale

Fondatrice du réseau Amadeus Women Network

Déléguée Régionale au réseau Equilibre

Régime d'Assurance chômage.

Vous avez dit Assurance ?

par Alain CLAVEL-MORROT, Vice-Président

Comme bien souvent, un retour en arrière permet de mieux comprendre la marche du monde dans lequel nous débattons. De ce fait, c'est bien connu, se pencher sur le passé nous aide à mieux saisir le présent.

En matière d'emploi, l'Etat avait depuis bien longtemps déjà le souci de fournir du travail à ses administrés. La mise en place des ateliers de charité sous la royauté, des ateliers nationaux en 1848, puis des ateliers d'utilité publique en 1938 nous le montre. Et c'est au début du 20^e siècle que l'idée d'une indemnisation pour les personnes privées d'emploi se fait jour. Au sortir de la guerre, les demandeurs d'emploi (on disait chômeurs à cette époque) étaient certes peu nombreux mais pas ou très peu aidés et encore moins indemnisés. 1958 verra alors la naissance du Régime de l'Assurance-Chômage (le RAC). L'UNEDIC et les ASSEDIC allaient devenir les instruments majeurs de l'indemnisation des chômeurs. Lorsqu'en 1967, le gouvernement Pompidou met à plat le système des Services Extérieurs du Travail et de la Main d'œuvre (SETMO) datant de 1947, le pays ne compte que... 430 000 chômeurs, soit 2,1 % de la population active... (En 1962 le département de la Meuse comptait 8 chômeurs. En 1997, 8 000 ! Enfin une courbe qui monte !).

Il paraissait impensable et même impossible, voir insupportable d'aller au-delà d'un tel niveau d'inactivité chez les travailleurs... Le pays ne pouvant pas subir une telle charge il fallait réagir. Jacques CHIRAC alors Secrétaire d'Etat aux Affaires Sociales crée l'ANPE chargée de la prospection des emplois disponibles et du placement des demandeurs de l'époque. Dès lors l'ANPE et les ASSEDIC allaient ensemble accompagner les demandeurs d'emploi dans leurs recherches et dans une indemnisation leur permettant de vivre le temps de retrouver une activité professionnelle. Remplissant pleinement le principe énoncé par un ancien responsable du CNPF de l'époque à savoir qu'il ne s'agissait pas seulement de servir des allocations mais de se pencher en commun sur les problèmes posés par l'évolution de l'emploi, le Régime d'Assurance Chômage allait aider si besoin était, bien des travailleurs tout au long de leur carrière. Alimenté financièrement par les entreprises et les salariés en activité, le RAC allait pouvoir centrer son action sur l'orientation, la formation, le placement et le reclassement des demandeurs d'emploi.

Cette façon de faire prendra fin brutalement avec la disparition des Assedic et de l'ANPE regroupées de force dans ce « Pôle Emploi » dont on ne sait plus très bien qui fait quoi en son sein. Il est vrai que les pouvoirs publics ont pu à cette

occasion faire disparaître un pan entier (un de plus) du paritarisme en regroupant la seule gouvernance de cette nouvelle institution sous sa main mise à peine camouflée. « La culture étatique a fait sauter les digues de la gestion paritaire avec une incroyable force et s'est installée avec l'état d'esprit d'un propriétaire du lieu » disait il n'y a pas si longtemps un ancien haut responsable de Pôle Emploi ! Nous sommes en droit de nous demander à qui profite le crime.

Une fois encore notre pays souffre gravement du « syndrome de singerie » en voulant copier ce qui se fait à l'étranger, en Allemagne par exemple, où le chômage n'est pas géré par les syndicats... Eloigner les partenaires sociaux était (et est encore) le rêve le plus prégnant de nos dirigeants. Et maintenant, on nous parle de réformer encore une fois notre système assurantiel. (C'est fou ce que l'on peut réformer dans notre pays ! A croire que rien n'allait bien avant). « Du passé faisons table rase » disait la chanson... Il est saugrenu de voir avec quel empressement nos têtes pensantes peuvent s'emparer de certaines visions populaires...

Il est donc question maintenant de tout changer pour aller vers un régime plus simple, plus juste, plus égalitaire, plus éthique et plus je ne sais quoi encore. Pour quoi ne pas vouloir tout simplement nous dire que l'on ne veut plus du système actuel, trop simple, trop juste, trop éthique ?...

C'est que « L'esprit de l'homme est ainsi fait que le mensonge a cent fois plus de prise sur lui que la vérité » - Erasme.

La nouvelle réforme de l'assurance chômage est donc sur les rails. Quelles sont les pistes envisagées ? Elles sont nombreuses et variées tant les pouvoirs publics ont de l'imagination. Nous retiendrons pour notre part que le fond du problème pour nos dirigeants est d'accentuer le mal être du paritarisme pour le pousser au suicide, une sorte de burn out provoqué en quelque sorte.

Pour la CFE-CGC, ce problème est clair : « Cette réforme voulue par l'exécutif a pour but de se dégager de plusieurs milliards sur le dos du paritarisme. Le fait que le gouvernement désormais cadrer la trajectoire financière ainsi que les paramètres structurants de la future convention va laisser une place ténue à l'autonomie des partenaires sociaux. C'est une étatisation sur le fond, même si la gouvernance ne change pas sur la forme ». De ce fait et ne reculant devant aucune démesure en la matière, nos édiles parlent même entre autre de prévoir une dégressivité des

allocations chômage...pour le personnel d'encadrement seulement. Solidarité oblige ! Ben voyons. Tout cela en ne disant pas (un oubli vraisemblablement) que les cadres apportent déjà 42 % des cotisations chômage et ne perçoivent que 15 % des allocations en cas de besoin contribuant ainsi à hauteur de 27 % à la solidarité inter-catégorielle au sein du régime. Nous connaissons bien le principe de la dégressivité. Il est inefficace sur le plan économique et néfaste sur le plan social. Les travaux extrêmement nombreux sur le sujet nous le prouvent. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il a été abandonné par le passé en France comme dans de nombreux pays d'Europe.

Tout cela sans parler des difficultés rencontrées par l'encadrement lorsque celui-ci est confronté à un besoin d'apprentissage pour rebondir et qu'il lui est répondu par les services adéquats que les formations dont il a besoin seront refusées au regard de leurs coûts. Au titre de l'entraide un cadre doit donc cotiser beaucoup et recevoir (très) peu...C'est bien connu. A moins que ce soit là un moyen d'instaurer encore une fois un nouvel impôt déguisé sur les classes moyennes dont nous faisons partie.



En matière de solidarité, le personnel d'encadrement n'a pas à rougir de son action. Il a toujours répondu présent. Mais maintenant trop, c'est trop ! La discrimination que certains veulent installer dans notre droit social devrait tomber sous le coup de la loi. La solidarité à sens unique n'est pas inscrite dans notre constitution.

Et maintenant on entend également parler çà et là d'un plafonnement des indemnités journalières avec une allocation forfaitaire...

Suite à la lettre de cadrage du gouvernement, les organisations patronales et syndicales ont lancé dernièrement un programme de réunions jusqu'à la mi-janvier 2019. Les pouvoirs publics tablent sur une économie de 3 à 4 milliards d'Euros sur trois ans, il est vrai que la tâche sera ardue. Pour rappel, la dette de l'UNEDIC est à ce jour de 35 milliards d'Euros. Une année pleine de recette du régime. Si les partenaires sociaux ne trouvent pas de terrain d'entente, les pouvoirs publics prendront la main et mèneront seuls une réforme à leur goût. La démocratie sociale et le paritarisme seraient là encore en grande difficulté.

La réforme voulue par le gouvernement ne satisfait ni les syndicats de salariés ni les syndicats patronaux. C'est que nos dirigeants veulent tout simplement faire supporter aux entreprises et à leurs salariés leur incapacité à juguler une montée constante et pérenne (malgré toutes les promesses qui nous ont été déversées depuis bien longtemps), du taux de chômage en France toutes catégories confondues.

« Quand l'Etat fait le bien, il le fait mal, quand il fait le mal il le fait bien » - Charles DUNOYER (1786-1862)

La création de Pôle Emploi devait apporter un mieux considérable quant à la gestion du chômage en France. Ancien Président de l'ASSEDIC Côte d'Azur et ancien administrateur de l'ANPE, j'ai toujours pensé que l'idée de rapprocher les services de l'ANPE (Placement des travailleurs) et ceux des ASSEDIC (Recouvrement et indemnisation) étaient une bonne idée. Mais la réalisation de cette fusion faite dans des conditions déplorables (mauvaises conditions dénoncées dès le début de la convergence des deux institutions) n'a rien apporté de plus que ce qui était auparavant. Pire, cela a coûté beaucoup en énergie et en argent pour rien. Sauf peut-être à détériorer encore un peu plus l'image déjà bien ternie du Régime d'Assurance Chômage dans notre pays.

Souhaitons que la réforme qui se pointe à l'horizon ne soit pas du même acabit.

La protection sociale en France est malade. Elle est malade des donneurs de leçons, des savants gestionnaires, des visionnaires de tous poils. Elle est malade de nos hommes politiques qui ont oublié que la Société a pour première fonction d'être au service de ceux, de tous ceux, qui la composent. Sans discrimi-

nation. Une politique volontariste est attendue en France pour combattre ce fléau prioritaire qu'est le chômage. Chacun doit être à sa place pour cette tâche. Et la place de l'encadrement n'est plus à démontrer. Elle doit être respectée.

Les droits et les devoirs étant les mêmes pour tous il est temps d'arrêter l'hémorragie des droits de l'encadrement là où ses contributions augmentent en permanence. Le juste traitement de tous les citoyens est un simple principe d'équité qui doit être respecté par ceux et celles qui sont chargés de le faire appliquer.

Il n'est pas irréaliste de penser que nous avons sombré, sous couvert d'un économisme omniprésent, dans la financiarisation absolue de toutes nos activités. Nous avons de ce fait laissé de côté une bonne partie de l'humain, pourtant seule vraie valeur ajoutée au sein de nos entreprises.

Et de surcroît, la dichotomie que nous observons tendant à opposer nettement les catégories professionnelles entre elles est le germe d'une lutte qui n'est pas de bon augure. Elle ne peut que creuser encore un peu plus la fracture sociale que nous observons au jour le jour. Nos dirigeants en portent la totale responsabilité.

L'Intelligence Artificielle

Contribution de la CFE-CGC à la consultation publique

Une réflexion générale sur le Numérique et la nécessité de maîtriser son développement

Les évolutions récentes intervenues dans la société, du fait de l'émergence des technologies numériques, induisent des changements potentiellement majeurs tant dans toute la société, et notamment dans le monde du travail, que dans les modes de consommation.

Pour la CFE-CGC, la réflexion doit en premier lieu porter sur la structuration de l'activité économique et les déterminants d'une efficacité globale au service de l'intérêt général de notre pays et de ses citoyens. Le développement du numérique nous confronte avec une ampleur inédite à la problématique d'intégration du progrès technologique. Quel que soit le niveau d'intégration de la technologie numérique (Etat, Collectivités, Entreprises, etc...), il est primordial que l'Homme et nos institutions démocratiques restent en situation de maîtrise de ces avancées techniques et scientifiques ainsi que de leur déploiement.

La fuite en avant vers une accélération non maîtrisée de l'activité humaine et une flexibilité accrue du travail, permise par ces nouveaux outils numériques, n'est pas une réponse viable à un pseudo-besoin de réactivité croissante induit par un rythme d'évolution qui s'accélérerait au point de ne plus permettre à une part importante de la population de s'y adapter et de générer des risques systémiques majeurs du fait d'une prise en compte insuffisante des aspects éthiques et de sécurité. La réactivité est une force quand elle sert à faire face à de réels imprévus, c'est une faiblesse quand elle ne vise qu'à compenser une négligence dans la maîtrise du déploiement de processus dont la complexité est sciemment sous-estimée. La CFE-CGC tient à souligner que la sécurité de fonctionnement (tant en mode nominal que dans la capacité à résister à des attaques de différentes natures dont cyber), la disponibilité, la fiabilité et la maîtrise des conditions et des limites de validité et d'usage des systèmes numériques sont aussi importantes que leurs seules 'performances fonctionnelles'.

Il faut remédier au constat qui veut que ces sujets soient souvent considérés comme annexes et s'avèrent donc aujourd'hui traités de manière trop légère. Pour la CFE-CGC, la réponse est que les différents acteurs impliqués (les chercheurs, les industriels, les instances régulatrices) doivent avancer au même rythme dans la connaissance technique et ses potentialités d'application et que des structures et des procédures doivent être mises en place pour le permettre. Les procédures développées dans certains secteurs d'activité (aéronautique, nucléaire,...) où le niveau de sécurité est considéré au même niveau que la performance fonctionnelle pourraient servir d'exemple à des fins d'adaptation.

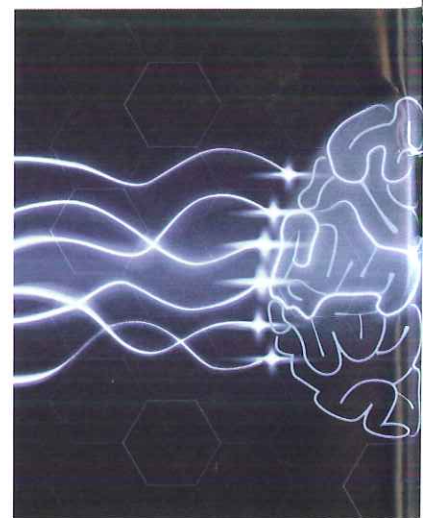
Sur le plan de l'activité humaine, vouloir faire porter toutes

les conséquences de cette 'désorganisation' sur nos concitoyens en activité à travers une flexibilité exacerbée est inefficace est donc inacceptable. Cela traduit une vision court termiste. L'augmentation de la précarité, particulièrement pour les jeunes, et la perte de confiance résultantes ne manqueront pas d'avoir des conséquences négatives sur la consommation et donc la croissance économique. La CFE-CGC milite pour que la mise en œuvre du numérique dans notre écosystème soit anticipée dans le cadre du dialogue social avec les partenaires sociaux, et qu'elle soit accompagnée au travers de formations adaptées, pour permettre à chacun d'être actif et contributeur à cet écosystème.

La spécificité de l'Intelligence Artificielle et ses nombreuses questions

L'arrivée de l'Intelligence Artificielle se différencie des autres progrès technologiques par sa capacité auto-apprenante au fil des données traitées. Pour la CFE-CGC, qui défend l'idée que l'Homme doit garder la maîtrise et le contrôle des évolutions techniques, l'irruption de l'Intelligence Artificielle dans notre société soulève de nombreuses questions tant pour les salariés et travailleurs que pour les consommateurs. Néanmoins, la CFE-CGC défend l'idée qu'une innovation technologique telle que l'IA, peut être source de croissance économique, à condition que son développement soit accompagné et maîtrisé, et que ses progrès profitent au plus grand nombre. Bien utilisée, l'innovation technologique, et donc l'IA peut servir d'instrument à une politique de ré-intériorisation de service (exemple de certaine plateforme téléphonique), mais également de remaillage de nos territoires, permettant d'enrayer le phénomène de métropolisation en cours (source potentielle d'accroissement des inégalités).

L'Intelligence Artificielle génère des questions d'ordre économique, avec celle primordiale du modèle de génération et de répartition des richesses créées ; et d'ordre social, au premier rang desquels figure l'impact sur l'emploi (menaçant à présent des emplois qualifiés) mais également l'accompagnement au changement (le déploiement d'une IA créant une relation homme/machine jusqu'ici inédite). D'autres interrogations connexes interpellent également le corps social comme la question de confiance dans l'IA (concer-



ique sur l'intelligence artificielle (Mission Villani)

nant autant le salarié que le consommateur) issue directement du questionnement autour de la pertinence et de la robustesse des résultats issus de tels algorithmes, celle du droit de la propriété intellectuelle, celles de la transparence et de la traçabilité des algorithmes, celles touchant à la sécurité, ou encore celle de la responsabilité juridique avec une délimitation de frontière entre celle de l'homme et celle de la machine qui reste à déterminer.

A) La question économique

Les deux préoccupations majeures de **la CFE-CGC**, sont la redistribution des richesses (une croissance durable ne pouvant s'établir que sur la base d'une redistribution équitable de la valeur créée), et l'accès et le bénéfice de ces nouvelles technologies au plus grand nombre.

Avant d'évoquer des pistes, il est important de rappeler que l'Intelligence Artificielle ne peut exister sans les données, et les données ne peuvent être valorisées sans l'utilisation d'algorithmes, dont ceux d'Intelligence Artificielle.

Or l'on constate que les plateformes ayant recours à des IA valorisent les données utilisateurs, en tirent des revenus, sans pour autant participer aux finances publiques des pays où la valeur est créée. De par leur caractère d'entreprise digitale, les sociétés conceptrices des algorithmes peuvent être basées dans un pays à fiscalité faible et ainsi ne pas payer d'impôts en France (cf Facebook). Pire, elles peuvent mettre en danger le système économique dans son ensemble (l'exemple de la captation de la majorité des publicités sur le Web (68 % sont captés par Facebook et Google) peut mettre en danger le secteur de la Presse. Pour la **CFE-CGC**, le traitement fiscal de ces revenus doit être clarifié.

Même si la loi de finance rectificative pour 2016 a introduit l'obligation pour les plateformes de déclarer automatiquement au fisc les revenus générés par leurs utilisateurs (obligation entrant en vigueur pour les revenus perçus à partir du 1er janvier 2019), ils restent à traiter des revenus des plateformes elles-mêmes.

Si l'imposition est une façon de récupérer une part de la richesse générée pour la redistribuer ensuite à la Société, il paraît normal que les contributeurs puissent eux aussi récupérer une partie de la valeur qu'ils ont permis de créer. On pourrait ainsi imaginer, pour cer-

taines plateformes, la création d'un mécanisme de redistribution du bénéfice, calqué sur celui de la participation en France, ou encore pour prendre l'exemple d'une entreprise, celle de la Banque Desjardin au Canada qui reverse à ses clients une partie de son bénéfice. Ces pistes doivent être étudiées rapidement.

Même si la proposition de taxation des Robots vient d'être refusée par le parlement européen, cette idée fait jour, et on peut imaginer qu'elle pourrait s'appliquer à l'IA. Elle est présentée comme une réponse à l'impact social de destruction d'emplois.

Sur le papier, l'idée présente l'intérêt de traiter le problème de baisse de cotisations sociales, mais pour **la CFE-CGC** la complexité de notre monde exige qu'une telle mesure fasse l'objet d'études approfondies, afin d'appréhender la problématique dans sa globalité. Il convient impérativement d'étudier les incidences engendrées par une taxation des robots sur l'ensemble des aspects (fiscaux, sociaux, économiques, compétitivité des entreprises, etc...) avant une mise en œuvre, afin de s'assurer que les grands équilibres socio-économiques sont préservés.

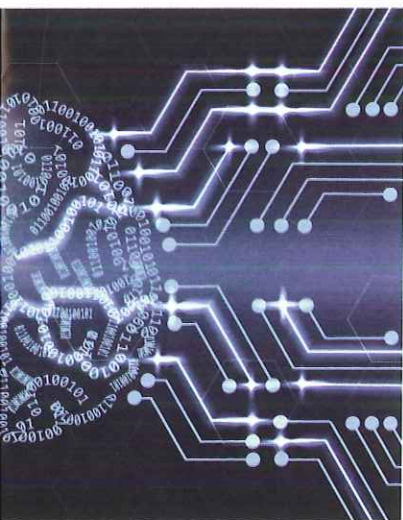
La question économique interroge également le sujet de la propriété intellectuelle. A qui appartiendra le savoir-faire qu'une IA aurait développée ? Au concepteur de l'algorithme ou à celui qui l'aura « nourri ». Pour **la CFE-CGC**, il paraît important de préserver le rôle de toutes les parties prenantes dans cette approche, et de reconnaître la contribution de chacun des acteurs, afin d'éviter une position dominante établie par les concepteurs par exemple. Cette approche de reconnaissance des différents rôles est pour la **CFE-CGC** un vecteur d'équilibre de répartition des richesses.

Enfin, l'ensemble de ces questions économiques engendrées par l'arrivée de l'IA, ne pourra trouver de solutions efficaces que dans une réponse politique européenne, niveau d'échelle indispensable pour compter peser dans un monde globalisé.

B) La question de l'emploi.

La question de l'impact sur l'emploi est certaine. Par contre, celle qui demeure sans réponse à ce jour, porte sur l'ampleur du phénomène, compte tenu des divergences des estimations des différentes études. Pour **la CFE-CGC**, il est primordial que ces questions soient traitées à tous les niveaux du dialogue social (interprofessionnel, branche et entreprise).

Les outils paritaires (observatoires de branche, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation par exemple) et publics (notamment financiers) devraient être mobilisés en priorité sur cette problématique. Dans le même temps, cela permettrait d'être un élément de réponse à la préoccupation de la confiance dans l'IA.



Dans les Entreprises trois outils à mobiliser : GPEC, Plan de Formation et Document Unique d'Évaluation des Risques. Dans les entreprises, si les représentants du personnel sont informés de mise en œuvre d'un système d'Intelligence Artificielle par le biais des consultations du Comité d'Entreprise et du CHSCT, il apparaît qu'une négociation GPEC est également le cadre particulièrement approprié. C'est pourquoi il pourrait être rendue obligatoire de réviser systématiquement l'accord GPEC avec les partenaires sociaux, lorsqu'une entreprise introduit un système d'Intelligence Artificielle impactant l'emploi.

Associé aux impacts sur l'emploi, le contenu même des métiers est appelé à être profondément transformé (cf la dernière étude du Conseil d'Orientation pour l'Emploi). Le déploiement d'un plan spécifique de formation, avec un budget spécifique, lorsque les entreprises ont recours à l'IA, adaptée et correspondant à la nouvelle cartographie des métiers issue de l'implantation d'une IA pourrait être proposé. Ce plan de formation IA, articulé avec la révision de l'accord GPEC, pourrait comporter des formations d'accompagnement, mais également des formations spécifiques à l'appropriation de l'IA. Cela permettrait d'expliquer les enjeux des données fournies dans le cadre de l'alimentation d'une IA, les risques liés à l'enfermement algorithmique, d'appréhender les questions de l'autonomie partagée (et de reprise du contrôle de l'IA). Une sensibilisation aux nouveaux risques générés par l'utilisation de l'IA avec les nouvelles formes de cyber attaque paraît indispensable et s'inscrit dans le cadre d'actions de prévention et de lutte contre ces nouvelles formes de fraudes.

Enfin, le Document Unique qui a pour mission de répertorier et de hiérarchiser l'ensemble des Risques en Entreprise, devrait être mis à jour dans les entreprises déployant un système d'Intelligence Artificielle et ce, sans attendre la réévaluation annuelle. Le Document Unique devra identifier les risques et dangers spécifiques générés par l'IA, mais également les actions de prévention et de protection mises en œuvre pour y faire face et décrire également l'organisation mise en place et les moyens adaptés déployés.

Ces outils, à condition qu'ils soient déployés en amont d'une installation d'IA, et qu'ils soient partagés avec les partenaires sociaux, devraient permettre de répondre aux questions de sécurité, de Responsabilité Juridique, de transparence et de traçabilité, mais également répondre aux inquiétudes légitimes que peuvent susciter ce type d'outil. Un autre sujet « algorithmique » impactant le corps social est celui de la Gestion des Ressources Humaines prenant la forme de ce que l'on qualifie souvent de « Big Data RH ». Ce dernier encore peu développé dans les entreprises, suscite des points de vigilance quant à la transparence des algorithmes utilisées, et le contrôle des données prises en compte. A titre d'exemple, Il paraît important que dans le cadre d'un système de gestion des compétences utilisant une IA, le salarié puisse avoir accès aux mots clés sélectionnés et pris en compte, et puisse éventuellement faire valoir des compétences acquises et non connues de l'entreprise.

En conclusion, le partage de la mise en œuvre avec les partenaires sociaux au travers des outils décrits est un élément de réponse à la question d'instauration de la confiance dans l'IA. Elle est, pour la CFE-CGC, un des facteurs clé dans la réussite de mise en œuvre de l'Intelligence Artificielle, et ce à tous les niveaux concernés.

De l'importance du dialogue social face au développement de l'IA

BALANCE. Trouver un équilibre en faisant en sorte que le salarié reste au centre de l'entreprise, le leitmotiv de la CFE-CGC dans un contexte de développement de l'intelligence artificielle.

● Cette année encore, l'UD06 de la CFE-CGC sera présente aux Entrepreneariales. Et un syndicat de salariés sur un salon d'entrepreneurs, "ça n'est pas anodin", souligne Laurent Laubry, le président départemental : "le geste est fort, le geste est volontaire. Dans le cadre de la reconnaissance de la CFE-CGC et de la qualité du dialogue social que nous avons avec le patronat, il est important pour nous d'être aux Entrepreneariales". La Confédération française de l'encadrement joue en effet dans la catégorie des réformistes : "quand on dit non à tout ou oui à tout, le salarié est souvent perdant. En revanche, quand on est forcée de proposition, des choses positives en ressortent pour le salarié et pour l'entreprise. C'est du gagnant-gagnant". De bonnes relations avec le patronat donc, et aussi un public de dirigeants et de créateurs potentiels de startups

pleines de cadres et d'ingénieurs -les cibles de la CFE-CGC avec les agents de maîtrise- dont les troupes pourraient rapidement s'étoffer et ouvrir ainsi leurs portes aux syndicats. Les cadres et les ingénieurs sont justement, d'après le président Laubry et Stéphane Chenu, secrétaire général de l'UD06, les salariés qui seront les plus impactés par le développement de l'intelligence artificielle, thématique dans le vent s'il en est, dont la CFE-CGC s'est saisie notamment en apportant sa contribution à la consultation publique dans le cadre de la mission Villani.

Proposer oui, décider non

Même si "de par son nom, l'intelligence artificielle, c'est abstrait", dit Laurent Laubry, l'IA est bien là. "Il est difficile d'aller à l'encontre de l'évolution. Il est par contre

primordial de s'assurer qu'elle va dans le bon sens, plaide Stéphane Chenu : nous avons un rôle central et acteur, celui de s'assurer qu'on ne laisse personne sur le bord de la route". Les salariés s'interrogent : "que va devenir mon entreprise ? Mon emploi va-t-il être transformé, supprimé ? Vais-je pouvoir suivre des formations pour m'adapter ? Vais-je arriver à suivre ? Il ne faut pas oublier que si l'IA se nourrit de données, c'est bien l'humain qui les lui fournit, rappelle Laurent Laubry. Il est absolument nécessaire qu'il y ait un dialogue social conséquent, beaucoup d'information pour que les gens ne prennent pas peur, beaucoup de formation aussi". Sans compter la problématique de la prise de décision : "il faut que le salarié reste le maillon principal et le dirigeant le maillon décideur. Nous ne sommes pas sûrs que les entrepreneurs voient d'un



Laurent Laubry et Stéphane Chenu estiment que 10% de leurs adhérents (sur 3 000) seront directement impactés par l'intelligence artificielle.

très bon œil un développement à outrance de l'intelligence artificielle dans leur entreprise. N'auront-ils pas l'impression de ne plus rien maîtriser ? Ça peut être très déstabilisant, et à double tranchant". Le sujet génère donc des interrogations "des deux côtés", d'où la nécessité "d'échanger pour trouver de nouveaux modèles qui permettent à tout le monde d'en tirer quelque chose de positif", souligne Stéphane Chenu. Et la question doit être traitée "dans l'entreprise, la branche ou l'interpro, pour mieux appréhender le sujet et mieux l'expliquer aux salariés". Si pour

l'heure, la CFE-CGC est incapable de chiffrer les éventuelles destructions (ou créations) d'emplois engendrées par l'IA, "on sait que certains secteurs seront plus impactés que d'autres. D'où l'importance de la montée en compétences des salariés pour ne laisser personne au bord de la route", répète Stéphane Chenu. "C'est tout l'intérêt de la formation, de l'information, et de structurer l'IA de façon cohérente dans l'entreprise, insiste Laurent Laubry : il y a un équilibre à trouver, en faisant en sorte que l'humain reste au centre".

LIZZA PAILLIER

Nos représentations

Depuis plusieurs années, sous l'égide des services du Ministère du Travail (DIRECCTE-UT06) et avec les partenaires sociaux du département ainsi que les institutions de prévention, la CFE-CGC participe avec le plus grand intérêt au Comité de Prévention des RPS 06 qui œuvre à la prévention des risques psychosociaux (RPS), en abordant cette problématique à travers différentes approches.

Pour ce faire, le Comité organise quatre fois par an, trimestriellement, des rencontres à destination des Représentants du personnel, des Directions et des Préventeurs d'entreprises, en élaborant des matinales (petits déjeuners), dont les thèmes sont en lien étroit avec les Risques psychosociaux.

Ces rencontres regroupent des temps d'apports conceptuels et théoriques (études, outils, démarches, méthodologies, réglementation...) et des temps d'échanges, notamment axés sur le retour d'expérience de cas en entreprise (témoignages de Direction et de Représentants du personnel d'entreprises, Médecin du travail, Préventeurs, Agents de contrôle,...) en réunissant un important auditoire de plus d'une centaine de participants régulièrement.

La matinale du 19 octobre 2018 qui s'est tenue au CADAM à Nice sur le thème du burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel (SEP) avec l'intervention du Docteur Bernard SALENGRO, Conseiller expert Santé au travail auprès de la confédération CFE-CGC et Médecin du travail APST BTP 06 aura permis de réunir plus de 150 personnes.

L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes Maritimes est très impliquée sur cette thématique de la prévention des Risques Psychosociaux et de la problématique grandissante des troubles psychiques de santé liés au travail, une de nos priorités.



En effet, le syndrome d'épuisement professionnel (SEP) et

la dépression s'ancrent durablement dans le paysage professionnel révèle une enquête réalisée par l'organisme de formation professionnelle Cegos qui porte sur des entreprises de plus de 100 salariés.

28 % des salariés et 26 % des managers déclarent en effet que leur travail leur a déjà causé des "problèmes psychologiques graves" au cours de leur carrière, dont ces deux pathologies.

Les statistiques sont formelles : les affections de ce type reconnues comme maladies professionnelles ont été multipliées par 7 en 5 ans. Les arrêts de travail pour ces affections sont deux fois plus longs que pour les accidents du travail en général (112 jours contre 65 jours).

Selon un récent bilan présenté par l'Assurance maladie, pas moins de 20 000 cas de maladies psychiques ont été reconnus en accidents du travail. De son côté, l'académie de médecine recense environ 100 000 cas d'épuisement professionnel par an.

Le lien entre le travail, principalement les expositions psychosociales, et les troubles psychiques sont régulièrement évoqués depuis des dizaines d'années lors de travaux publiés en épidémiologie des risques professionnels.

Ce piètre bilan démontre, mais est-il encore nécessaire de le souligner, qu'il est grand temps que la culture de prévention des risques psychosociaux aujourd'hui désespérément grande absente d'un dialogue social tout autant inexistant, deviennent les priorités des entreprises qui voudront demain rester performantes.

Rappelons que la santé mentale, selon la définition de l'OMS, se caractérise comme un état complet de bien-être physique, psychique et social.

En résumé, à travers la question de la souffrance psychique au travail, c'est l'organisation du travail qui est questionnée par le sujet.

Avec régularité, les matinales permettent par leur approche collective et pluridisciplinaire sur les questions de prévention des risques psychosociaux au travail, une large diffusion à l'ensemble des acteurs, des outils, guides, méthodes et encourage la mise en œuvre des bonnes pratiques professionnelles au sein des entreprises.

La matinale du 19 octobre 2018 nous aura ainsi permis la distribution de la totalité des 150 exemplaires, le guide du Burn-Out, le Handicap Psychique et la bande dessinée sur le Stress édités par la confédération CFE-CGC Santé au Travail et Handicap.

Vous pouvez retrouver dans le lien suivant les sujets déjà abordés dans le cadre de ces matinales ainsi que les dates et les thèmes des prochaines rencontres à venir :

http://www.sante-securite-paca.org/risques_prevention/risques_psychosociaux/06_alpes_maritimes/index.php

L'indispensable reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel comme maladie professionnelle reste pour nous fondamental.

SEP : SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



WWW.CFECGC.ORG



DÉFINITION

Le syndrome d'épuisement professionnel (SEP), encore appelé burn-out, se traduit par un épuisement physique émotionnel et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes pour l'individu.

C'est la phase terminale d'un processus qui découle de l'activité professionnelle du salarié (ou de l'agent) et qui le mettra, à terme, dans l'incapacité d'assumer ses responsabilités, parfois de façon définitive et irréversible.



Agir sur la problématique grandissante des troubles psychiques de santé liés au travail est une de nos priorités. Nous allons continuer à nous y employer.

Roméo BATTOIA

Référént Santé au Travail UD CFE-CGC des Alpes-Maritimes



QUESTIONS À BERNARD SALENGRO

Comment repérer les signes avant-coureurs du Burn out ?

C'est difficile d'être catégorique car c'est variable mais il y a des grands axes que l'on retrouve : il s'agit d'une modification du comportement de la personne, elle était investie et pleine d'allant et on ne la reconnaît plus. Il n'y a plus le même enthousiasme et la même empathie proactive. Cela peut se traduire de mille façons, fatigue, changement de qualité de relations, troubles somatiques divers, irritabilité alors que c'était quelqu'un de très sociable.

Comment réagir au niveau individuel / collectif ?

Orienter la personne vers des sachants car c'est quelque chose qu'il ne faut pas prendre à la légère mais en évitant de psychiatriser ou de trop médicaliser, c'est un équilibre à trouver; le médecin du travail ainsi que le médecin généraliste devraient être au premier plan car en plus il peut y avoir des intrications somatiques. Au niveau collectif, réexaminer les processus et les conditions de travail, charge de travail, charge affective, contraintes contradictoires, contraintes éthiques, manque de reconnaissance et sens du travail en priorité, se méfier de la recherche des responsabilités individuelles.

Quelles précautions prendre pour soi même ?

Etre attentif à sa propre implication lorsque l'on s'occupe de personne en risque de burn out afin de ne pas être happé par le phénomène soi même

FORMATIONS et RÉUNIONS D'INFORMATION organisées à NICE

L'UD des Alpes-Maritimes organisera :

un stage de formation «Ouverture sur le Syndicalisme» au 1er semestre 2019

INSCRIVEZ VOUS MAINTENANT à ud06@cfecgc.fr