

PRÉSENCE CFE-CGC 06

Bulletin de liaison de l'Union Départementale de la Confédération Française de l'Encadrement CGC



N° 146 - 3^{ème} trimestre 2024

www.cfecgc06.org

INVESTIS À VOS CÔTÉS

POUR LA DÉFENSE DE L'EMPLOI ET DES SALARIÉS



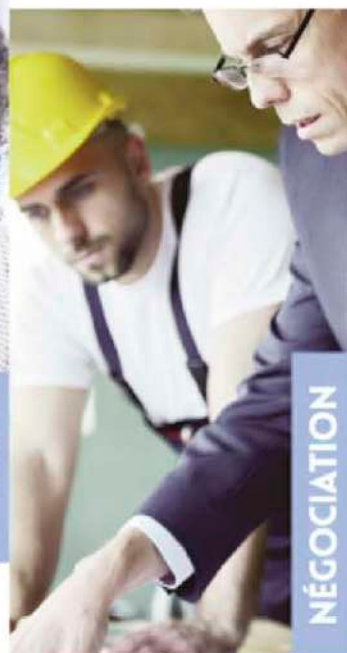
FORMATION



EXPERTISE



CONSEIL



NÉGOCIATION

Depuis 40 ans, SECAFI vous accompagne, représentants du personnel et organisations syndicales. Nos experts vous aident à parvenir à des compromis éclairés, équilibrés et exigeants.

Nous sommes à votre écoute pour favoriser le développement des entreprises, tout en veillant aux justes équilibres entre enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Construisons ensemble des alternatives viables, tout en appréhendant les mutations profondes qui impactent les entreprises et les salariés de votre secteur.

À VOS CÔTÉS, À CHAQUE ÉTAPE DE VOTRE MANDAT

- » Vivez une nouvelle expérience formation
- » Obtenez une expertise approfondie et sur-mesure
- » Profitez d'un conseil adapté et propice à l'action
- » Bénéficiez d'un accompagnement efficace pour vos futures négociations

Autant d'objectifs que nous poursuivons pour assister votre CSE.



SOMMAIRE

n° 146

Septembre 2024

photo de couverture :
parc du Mercantour

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° 0126 S 07697 (31/01/2026) - ISSN 1261 - 761 X

Directeur de la publication : Laurent LAUBRY
Rédacteur en Chef : Jean-Pierre CHOPIN
Secrétaire de rédaction : Murielle CHAUDOIN
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 TRULLI à VENCE
Abonnement annuel : 15 € - 4 numéros/an

Editorial

par Laurent Laubry

➡ page 2

La retraite du secteur privé

Réunion d'information à Nice le 3 décembre 2024

➡ page 3

Elections TPE 2024

➡ pages 4 et 5

L'épargne salariale : les principes fondamentaux

➡ pages 6 et 7

L'Intelligence Artificielle

par Alain Clavel-Morrot

➡ pages 8 à 10

Elections Chambre d'Agriculture

➡ page 11

Chaîne Youtube de l'UR Paca fête ses deux ans

Sondage Formations organisées à Nice

➡ page 12

SONDAGE

**Vous recevez tous les trimestres la revue
de l'Union Départementale PRESENCE CFE-
CGC 06, en version papier à votre domicile.**

**Souhaitant être le plus efficient possible,
nous vous soumettons quelques questions
auxquelles nous vous remercions de
répondre. Vous pouvez accéder au sondage
à l'aide du QRcode suivant :**

**Merci pour votre participation à
l'amélioration de la lecture de votre revue
départementale.
Cela ne vous prendre que quelques minutes**



Une rentrée atypique...

Les deux mois d'été viennent de se terminer. Notre beau département a été baigné par un soleil intense et un ciel d'un bleu immaculé, apaisant et rassurant après un mois de juin très arrosé !

Arrivée du Tour de France, Jeux Olympiques, période estivale, les touristes ont investi la Côte d'Azur par millions ! Gageons que cela aura permis aux commerçants et artisans, aux professionnels du tourisme, de se refaire une santé économique et morale, malgré leurs difficultés pour recruter.

J'espère que vous avez pu profiter de cette période propice aux loisirs, vacances, retrouvailles familiales, repos, farniente, etc... Recharger les batteries, décompresser, sont importants pour le corps et l'esprit.

Pendant quelques semaines, nous avons vécu une situation politique assez ubuesque. La CFE-CGC, en syndicat responsable et indépendant, est restée à distance, tout en indiquant clairement ses priorités syndicales, et uniquement cela. Mais toutes les organisations syndicales ne se sont pas comportées ainsi ; elles crieront haut et fort, souvent dans la rue, qu'elles sont autonomes, indépendantes, et apolitiques... Foutaises !

Souvent, septembre est synonyme de rentrée sociale houleuse, tendue, chargée. J'ai bien peur que nous n'échappions pas à cette « coutume » ...

A l'heure où j'écris ces lignes, le nouveau Premier Ministre vient tout juste d'être nommé. Je me garderai bien de tout commentaire « politique », ce n'est pas mon rôle et ce n'est pas notre ADN. L'important maintenant est qu'il compose un gouvernement qui sera capable d'entendre les revendications et argumentations de notre organisation, avec la mise en application d'un dialogue social constructif et efficient pour les salariés du public et du privé notamment.

La CFE-CGC aura un discours, un positionnement, clair et précis, sur de nombreux sujets : partage de la valeur, économie, logement, formation, reconnaissance au travail, emploi des seniors, assurance-chômage, retraites, développement durable, R.S.E., etc...

Fort de nos, de VOS, derniers résultats électoraux sur le cycle 2016/2020, où nous sommes, je le rappelle, la confédération qui progresse le plus, nous avons pu, et nous continuerons, au travers du Président Confédéral, de faire entendre notre voix, VOTRE voix.

Certaines vérités, martelées par la CFE-CGC, seront rappelées au nouveau gouvernement, avec force et conviction. Quand la CFE-CGC s'oppose à un texte ou une réforme, elle le fait de façon constructive et intelligente, en argumentant sa position. La politique de la « terre brûlée » ou du « oui oui à tout », n'a jamais été la nôtre.

La CFE-CGC sera plus que jamais vigilante face aux choix politiques de nos dirigeants, désignés ou élus.

Tous ensembles, élus et mandatés syndicaux, adhérents des différents syndicats et fédérations composant notre confédération, « bénévoles syndicaux », devons rester attentifs et solidaires, pour que demain soit meilleur qu'hier.

Vous pouvez compter sur l'Union Départementale des Alpes-Maritimes pour jouer pleinement son rôle.



*« ... Nous continuerons,
au travers du Président
Confédéral, de faire
entendre notre voix,
VOTRE voix... »*

La retraite du secteur privé

Entrée en vigueur le 1er septembre 2023, la réforme des retraites imposée par le gouvernement bouleverse les règles en cours, notamment en allongeant de 62 à 64 ans l'âge légal de départ à la retraite. Notre guide « La retraite des salariés du secteur privé » accompagne les futurs retraités.

La réforme des retraites est entrée en vigueur au 1er septembre 2023 et repousse progressivement l'âge légal de départ de 62 à 64 ans. Pour la CFE-CGC, cette réforme des retraites est injuste et brutale et ne répond pas aux défis démographiques, économiques et environnementaux.

Notre guide « La retraite des salariés du secteur privé » vous apporte l'éclairage nécessaire pour préparer au mieux votre retraite et connaître vos droits en fonction de votre parcours de vie.

Il a vocation à répondre à trois questions essentielles : ma date de départ, le montant de ma pension, les démarches à effectuer.

Retrouvez le guide édité par la Confédération sur l'intranet confédéral



Réforme des retraites

Mise en application depuis le 1er septembre 2023, beaucoup d'entre vous s'interroge sur les changements opérés.

L'Union départementale organise une grande réunion d'information, animée par la CARSAT, pour vous apporter toutes les explications nécessaires, le



MARDI 3 DECEMBRE 2024
De 10h00 à 16h00



Hôtel SERVOTEL Saint Vincent - Nice Saint Isidore
30 Avenue Auguste Vérola – 06200 NICE
(Parking gratuit - Un cocktail déjeunatoire vous sera offert)

Adhérents, militants, élus, du secteur privé, relevant du régime général
Merci de vous inscrire par mail à ud06@cfecgc.fr

Elections TPE 2024

tout savoir sur le scrutin

Du 25 novembre au 9 décembre 2024, environ 5 millions de salariés des très petites entreprises (moins de 11 salariés) et des particuliers employeurs seront appelés à voter pour l'organisation syndicale qui les représentera durant 4 ans.

Dans la plupart des TPE, le dialogue social est quasi inexistant : il n'y a pas d'instance de représentation des salariés, très rarement des accords signés. Tout le droit des salariés repose donc sur le Code du travail et les conventions collectives. L'élection TPE c'est l'opportunité pour les salariés d'être pleinement représentés et de peser dans la négociation collective de branche.

QUI VOTE LORS DES ÉLECTIONS TPE ?

Pour être électeur aux élections professionnelles des très petites entreprises (TPE), il faut remplir les trois conditions suivantes :

- avoir un contrat de travail au 31 décembre 2023 : salarié en CDI, CDD ou contrat d'apprentissage dans une entreprise de moins de 11 salariés, ou employé à domicile en décembre 2023 ;
- avoir 16 ans révolus au 25 novembre 2024 ;
- ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance (perte d'un droit) ou incapacité (impossibilité d'exercer un droit) concernant ses droits civiques.

Attention : les salariés du secteur agricole ne sont pas concernés par ces élections car ils relèvent d'un dispositif spécifique.

COMMENT S'ASSURER D'ÊTRE BIEN INSCRIT SUR LA LISTE ÉLECTORALE ?

Chaque électeur peut le vérifier sur le site election-tpe.travail.gouv.fr en consultant la liste électorale et en vérifiant si

ses informations personnelles sont exactes et en les mettant à jour si nécessaire. Si l'électeur n'est pas inscrit et qu'il respecte les trois conditions suscitées, il peut faire une demande d'inscription jusqu'au 30 septembre 2024.

COMMENT VOTER ?

À partir du 25 novembre prochain, il est possible de voter directement en ligne depuis le site election-tpe.travail.gouv.fr. Si l'électeur souhaite voter par courrier, il peut le faire avec une enveloppe préaffranchie grâce au courrier reçu en novembre, contenant le matériel de vote. Si le salarié n'a pas reçu de courrier, il lui faut vérifier ses données personnelles (notamment son adresse postale) en se connectant à son espace personnel sur le site election-tpe.travail.gouv.fr, ou en contactant l'assistance téléphonique au 09 69 37 01 37.

Vote par voie électronique

Le salarié se connecte au site internet figurant sur son document d'identification. Une fois le vote effectué, le salarié reçoit un accusé de réception électronique attestant de son vote. Le salarié choisit de voter pour une organisation syndicale représentative ou pour un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative. Le salarié vote ainsi directement pour un syndicat. Il ne vote pas pour un candidat ou une liste de candidats.

L'employeur doit laisser au salarié le temps pour voter, sur le lieu de travail, en toute confidentialité. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. L'anonymat du vote est garanti.



ÉLECTIONS TPE
DU 25 NOVEMBRE
AU 9 DÉCEMBRE 2024

**FORMATION, SALAIRE, SANTÉ,
CONDITIONS DE TRAVAIL...
JE VOTE POUR FAIRE
VALOIR MES DROITS !**

**MA FORCE
DE DIALOGUE**

JE VOTE 

À savoir : l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à la disposition du salarié le matériel informatique permettant le vote électronique. Le vote se fera donc par correspondance.

Vote par correspondance

Le salarié signe son bulletin de vote. Il utilise l'enveloppe de retour pour transmettre son vote au centre de traitement. Là aussi, le salarié choisit de voter pour une organisation syndicale représentative ou pour un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative. L'employeur doit laisser au salarié le temps pour voter, sur le lieu de travail, en toute confidentialité. Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps est considéré comme du temps de travail et payé à l'échéance normale. L'anonymat du vote est garanti.

L'élection se fait sur sigle

Il ne s'agit pas d'un scrutin sur liste. C'est une élection sur sigle, il n'y a donc pas de représentants syndicaux élus.

POURQUOI VOTER ?

Les électeurs votent pour une organisation syndicale qui va les représenter pour :

- négocier les conventions collectives (salaires, primes, temps de travail, congés, formation, conditions de travail...);
- siéger dans les commissions paritaires régionales inter-professionnelles (CPRI) qui informent et conseillent les salariés sur leurs droits. Créées par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ces instances régionales sont composées de représentants d'organisations syndicales et de représentants d'organisations professionnelles d'employeurs.

Quand vous n'avez pas de représentant syndical dans votre entreprise : les hausses de salaires dont vous bénéficiez ont été négociées par les branches, donc par les organisations syndicales.

Salariés de l'encadrement, choisissez l'organisation qui défend vos intérêts : la CFE-CGC !

QUELLE PARTICIPATION LORS DU PRÉCÉDENT SCRUTIN EN 2021 ?

Plus de 265 000 salariés des TPE et employés à domicile avaient pris part aux dernières élections professionnelles organisées du 22 mars au 6 avril 2021, soit un taux de participation extrêmement faible de 5,44 %.

Avec 30,96 % des voix dans le collège cadre, son champ statutaire, la CFE-CGC avait amélioré son score de 2017 de plus de deux points (28,83 %).

Combien de collèges électoraux ?

Il y a deux collèges électoraux en fonction de l'affiliation à une institution de retraite complémentaire :

- « cadre » : affilié à une institution de retraite complémentaire relevant de l'AGIRC (NB : collège le plus proche du collège 2 et 3 utilisés pour les élections professionnelles) ;
- « non cadre ».

Seules les voix issues du collège « cadre » remontent pour la mesure de l'audience CFE-CGC

La Confédération a édité un guide à l'attention des salariés des TPE.

Ce guide a pour objectif de donner voix au chapitre aux salariés des TPE en toute connaissance. Par un jeu de questions réponses, le guide souhaite répondre aux problématiques rencontrées lorsqu'on est salarié dans une TPE.

Si un salarié ou une salariée de TPE a besoin de renseignements sur une question de droit du travail, sur les salaires et le pouvoir d'achat, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle, la qualité de vie au travail, les risques psychosociaux, les aidants familiaux, l'épargne salariale, etc., les représentants de la CFE-CGC ont les capacités et les compétences pour y répondre.

Autre plus-value, leur accompagnement permet de rompre l'isolement qui est parfois perçu quand on travaille dans une TPE et qu'on a des responsabilités mais pas beaucoup de temps.

Vous pourrez le retrouver sur l'intranet confédéral.



#Jevotecfecgc - #Maforcededialogue

L'ÉPARGNE SALARIALE :

Premier thème de négociation, l'épargne salariale alimente de nombreuses questions. Singulière dans le paysage des placements, cette épargne « distribuée » et non « commercialisée » interdit l'exercice du devoir de conseil. Aussi, la Confédération a édité un guide afin de répondre à vos questions pratiques, et vous donner les clés pour accompagner vos choix et votre gestion. Donner du sens à l'épargne salariale, c'est la vision portée par la CFE-CGC, qui propose d'en faire un outil d'action syndicale, mettant en cohérence nos positions avec nos actes. Avec une présence renforcée des administrateurs salariés dans les gouvernances d'entreprise, l'épargne salariale et l'effectivité des droits de vote constituent les deux leviers de mise en oeuvre de notre doctrine économique confédérale.

Des outils existent déjà, à commencer par le CIES (Comité intersyndical d'épargne salariale) et son label pionnier qui oeuvre depuis 20 ans au développement de l'investissement socialement responsable (ISR). Mais gérer son épargne de façon socialement responsable nécessite de maîtriser les différentes approches de gestion ISR aux impacts très variables. C'est aussi cet éclairage que nous souhaitons vous apporter, de façon synthétique, mais pouvant se prolonger au travers des stages de formations organisées par notre Confédération. L'épargne salariale est bien plus qu'un placement financier. Elle est un puissant moteur de notre action syndicale. A nous de le mettre en marche collectivement !

Nicolas Blanc - Secrétaire national en charge du secteur Transition économique

L'ÉPARGNE SALARIALE LES PRINCIPES FONDAMENTAUX



Qu'est-ce que l'épargne salariale ?

L'épargne salariale désigne les dispositifs qui permettent aux salariés de se constituer une épargne au sein de l'entreprise et avec l'aide de celle-ci. Elle s'appuie notamment sur deux mécanismes : la participation et l'intéressement.

En permettant d'associer directement les salariés aux bénéfices, aux performances et aux résultats financiers de l'entreprise, l'épargne salariale est un instrument efficace qui renforce la reconnaissance du travail et l'effort collectif.

Soutenues par les mesures liées à la loi Pacte, les dispositifs d'épargne salariale ou d'épargne retraite se sont démocratisés en France. Aujourd'hui près de 360 000 entreprises (+ 6 % par rapport à 2020) sont équipées d'un dispositif d'épargne salariale ou d'épargne retraite. Cette dynamique positive reste cependant insuffisante. On constate en effet, que près de 40 % des salariés n'ont toujours pas accès aux avantages liés à ces dispositifs et que le développement de l'épargne salariale reste trop souvent corrélé à la taille de l'entreprise.

La récente loi partage de la valeur devrait néanmoins contribuer à réduire ces inégalités.

Les deux principaux mécanismes de l'épargne salariale

La participation

La participation aux résultats de l'entreprise est un dispositif légal permettant de redistribuer aux salariés une part des bénéfices auxquels ils ont contribué par leur travail à réaliser. Elle représente le principal mécanisme d'épargne sala-

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

riale en raison notamment de son caractère obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. En dessous de ce seuil, ce dispositif est facultatif.

La participation est mise en place par accord ou par ratification à la majorité des deux tiers des salariés. À défaut, un régime subsidiaire de participation s'applique d'autorité. Ce régime, plus contraignant, est mis en oeuvre à l'initiative de l'inspection du travail ou bien, à la suite d'une demande des salariés, par le juge.

Quelles sont les entreprises concernées ?

La participation est obligatoire dans les entreprises et les unités économiques et sociales (UES) d'au moins 50 salariés. Le dispositif de la participation est également applicable aux établissements publics de l'État, à certains Epic et sociétés, groupements ou personnes morales dont la liste est fixée par un décret du Conseil d'État.

La participation s'applique également aux entreprises nouvelles, aux groupements d'employeurs et aux entreprises étrangères dès lors qu'elles disposent d'un établissement distinct en France.

Combien de temps dure un accord de participation ?

Un an minimum. Mais l'accord de participation peut aussi être à durée déterminée ou indéterminée, renouvelable par tacite reconduction.

L'intéressement

L'intéressement permet d'associer financièrement les salariés aux performances (Chiffre d'affaires, bénéfices, productivité, objectifs opérationnels, etc.) et/ou aux résultats de l'entreprise. À la différence de la participation, c'est un système purement facultatif.

Quelles sont les entreprises concernées ?

L'intéressement peut être mis en place dans toutes les entreprises et organisations à but non lucratif, quelles que soient leur forme juridique, leur taille et la nature de leur activité.

Combien de temps dure un accord d'intéressement ?

L'accord est conclu pour une durée comprise entre un et cinq ans.

Comment se calcule l'intéressement ?

La formule de calcul est liée aux résultats et/ou aux performances de l'entreprise. Par définition, elle a un caractère variable et incertain ; elle doit contenir des éléments objectifs, quantifiables et vérifiables.

Comment se répartit la prime d'intéressement ?

La répartition entre les bénéficiaires peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou au salaire. Il est également possible de combiner plusieurs de ces trois critères, mais dans ce cas, chaque critère doit s'appliquer à une partie distincte de l'enveloppe à répartir.

Le montant global des primes d'intéressement versées par l'entreprise ne doit pas excéder 20 % du total des salaires bruts versés et la somme perçue par un salarié ne peut pas dépasser les $\frac{1}{4}$ du PASS (Plafond annuel de la Sécurité Sociale)

Quels sont les supports pour votre épargne ?

Quand vous décidez d'épargner, vous devez préciser où investir les sommes reçues. Celles-ci peuvent être versées notamment dans un PEE, PERCO ou PER collectif. Votre choix dépend de votre horizon de placement et des objectifs que vous voulez attribuer à votre épargne.

Qu'est-ce que l'abondement ?

Lorsque vous investissez de l'argent sur votre plan d'épargne salariale, votre entreprise peut vous verser une somme complémentaire appelée abondement qui permet d'améliorer sensiblement le niveau de votre épargne (PEE ou PER collectif).

Si le taux d'abondement défini dans l'accord d'entreprise est de 200 % et que vous décidez de verser 100 euros, votre entreprise complète votre apport initial de 200 euros.

L'abondement s'applique sur les versements effectués au titre de la participation, de l'intéressement, des versements volontaires et des droits versés dans le CET.

L'abondement peut être reconduit chaque année par tacite reconduction, ou bien être modifié ou supprimé par l'entreprise et son taux maximum légal est de 300 %.

Est-il possible de compléter les versements reçus ?

La participation, l'intéressement et l'abondement sont versés par l'entreprise. Toutefois vous pouvez également, si vous le souhaitez et dans certaines limites, investir sur votre plan d'épargne salariale par le biais de versements volontaires ou à travers vos jours de congés.

**Retrouvez l'intégralité du guide
sur l'intranet confédéral**

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Je suis intelligent mais je me soigne !

par Alain Clavel-Morrot

« *Nous ne savons ni quel monde nous construisons, ni pour quoi nous y allons* » - Luc Ferry

Paris, La Défense, Septembre 2052.

Monsieur Du Martel, Directeur Planification Europe, demande son cortex de suppléance avant sa prise de parole cet après-midi à l'occasion du CODIR mensuel.

Quel mauvais rêve ! Et pourtant, cette 'intelligence' auxiliaire, issue du tout dernier programme de l'IA, retransmettra la lecture d'une machine qui aura traité le sujet de ce jour, à la place de Monsieur Du Martel.

Lorsque le britannique Alan Turing, mathématicien et cryptologue de renom, déchiffra les codes de l'armée allemande pendant la seconde guerre mondiale, se doutait-il réellement que ses travaux ouvraient l'ère d'une nouvelle forme d'intelligence, l'Intelligence Artificielle ? Apparemment oui. En effet parmi ses réflexions les plus avancées en la matière, il fait à cette époque le pari qu'il « n'y aura plus moyen de distinguer les réponses données par un homme ou un ordinateur, et ce, sur n'importe quel sujet ». Il se fondait, pour ce faire sur la base de ses travaux ouvrant scientifiquement la porte à l'informatique moderne.

Mais la recherche de moyens capables d'aider l'homme dans sa quête de bien-être, et même de penser à sa place, n'était pas nouvelle.

Homo Erectus (l'homme debout) ayant cédé sa place il y a bien longtemps déjà à Homo Sapiens (l'homme qui pense), il n'est pas surprenant que ce dernier ait voulu se faire aider au niveau de la pensée dans un monde qui devait lui sembler bien hostile et bien compliqué.

Bien plus près de nous, selon de nombreux chercheurs, les égyptiens vers 1800 à 1500 avant JC ont vraisemblablement utilisé des méthodes de calcul pouvant s'apparenter à de l'arithmétique.

Il semble toutefois que ce soit aux grecs que l'on doive le début des mathématiques modernes dont l'informatique

que nous connaissons aujourd'hui n'est semble-t-il que le prolongement.

C'est en effet au 6^{ème} siècle avant JC que ces derniers vont commencer à utiliser cette discipline comme outil et même comme idéal de pensée.

Les mathématiciens arabes vont élaborer quant à eux vers les 7^{ème} et 8^{ème} siècle après JC des méthodes de calculs systématiques, prémices du calcul algorithmique. De cette élaboration naîtra, entre autres, l'algèbre.

Plus près de nous encore, nous pouvons citer Blaise Pascal et Gottfried Leibniz comme précurseurs des machines à calculs que nous connaissons à présent.

De très nombreux mathématiciens, penseurs, chercheurs, physiciens ont également joué un rôle non négligeable dans l'avancée de la pensée sur un tel sujet.

Dans quel but ? La réponse est claire. Aider l'homme dans sa quête perpétuelle de mieux être. Lutter contre les angoisses du temps, diminuer la fatigue intellectuelle et physique, lutter contre les maladies, lutter encore et toujours contre le classique : 'Tu gagneras ton pain à la sueur de ton front'. Si je pouvais suer un peu moins, cela me conviendrait bien !

De tout temps l'homme a donc cherché à se faire aider en créant tout d'abord des outils puis des machines. Il n'est plus besoin par exemple de montrer à quel point l'invention de la roue a été une avancée primordiale pour l'humanité.

Quant à la science dans son ensemble, à la physique, aux mathématiques, nous avons vu avec quelle constance l'homme a cherché à percer leurs mystères afin de pouvoir avancer encore plus, toujours plus, telle la devise originelle des Jeux Olympiques énoncée par le Père Henri Didon en 1881 : Citius, Altius, Fortius, Communiter, Plus vite, Plus haut, Plus fort, Ensemble.



Jusqu'où ? C'est la question que l'on peut se poser lorsque nous est donné la possibilité de réfléchir à ce que nous sommes aujourd'hui et à ce que nous serons (peut-être) demain.

C'est à ce moment que l'Intelligence Artificielle, l'IA puisqu'il faut l'appeler ainsi, nous pose de nombreuses questions. Tout d'abord son double libellé. Il peut prêter à confusion.

Le dictionnaire nous dit :

Intelligence : Faculté de comprendre, de découvrir les relations entre les faits et les choses.

Puis,

Artificiel : Produit de l'activité humaine (par opposition à naturel). Qui manque de simplicité. Qui ne tient pas compte des caractères naturels, des faits réels.

Faut-il en déduire qu'après avoir compris et découvert ce qui nous amène à ce que nous sommes, nous voudrions bâtir un nouveau monde ? Mais pouvons-nous réellement envisagé l'avenir numérique qui nous attend avec sérénité ? L'ancien Vice-Président de Facebook Sean Parker ne nous disait-il pas dernièrement : « Dieu seul sait ce que nous sommes en train de faire avec le cerveau de nos enfants ? »

Quant au criminologue Alain Bauer, il lui semble que nous sommes entrés dans une crise cyber ouvrant sur un monde dans lequel notre dépendance croît exponentiellement alors que nous n'y sommes pas vraiment préparés. 'Un monde où entre restriction des libertés et circulation, c'est bien la sécurité des cerveaux qui est en jeu'.

Certes avec l'augmentation des efficacités opérationnelles, avec l'appui des technologies pilotées 'artificiellement' nous ne pouvons qu'avancer plus vite sans oublier toutefois que l'être humain (que nous sommes encore un peu tout de même) va toujours lutter contre cette machine. Pour aller toujours plus vite. C'est dans sa nature. Même si sa santé doit en pâtir. L'IA, avec son cortège d'algorithmes, ne devra pas mettre les travailleurs en compétition avec la machine mais bien au contraire lui favoriser sa vie au travail. Tout un programme !

Car, nous disent certains, pouvoir se reposer sur l'intelligence artificielle va permettre de libérer les collaborateurs en entreprise. Voire... Car pour prouver cela il va nous falloir mettre cette IA à l'épreuve. Et se confronter à ChatGPT, par exemple, ne sera pas une sinécure.

Il va nous falloir encore pour ce faire mobiliser toutes nos passions en la matière. Nos espoirs, nos craintes devront éclairer notre conscience. Nous penserons alors, comme le grand Rabelais, que '*Science sans conscience n'est que ruine*

de l'âme'. Il nous faut alors dès maintenant chercher à savoir si l'IA aura une conscience un jour. (Ne l'a-t-elle déjà pas un peu aujourd'hui ?)

D'ailleurs de nombreux scientifiques considèrent actuellement notre cerveau comme un super ordinateur, dont la conscience artificielle serait un logiciel. Certains ont même imaginé la transplantation de neurones en espérant que la conscience suivra ... Sur ce plan, nous n'oublierons pas que la création du célèbre Dr Frankenstein a fini par lui échapper ...

Après le système expert que nous avons connu par le passé, nous devons nous projeter dans le futur en nous demandant si l'IA sera toujours sous contrôle humain sa finalité devant tout simplement d'être au service de l'homme répondant donc toujours à une décision ... humaine.

Comme nous pouvons le voir, la question de l'IA dans son ensemble est donc extrêmement vaste. Son approche particulièrement variée est plurifactorielle.

La sociologie, la philosophie, l'économie, sont d'ores et déjà conviées aux réflexions qui doivent indiscutablement être traitées en priorité si nous ne voulons pas être maltraités par la machine.

Nous devons réfléchir d'ores et déjà à ce que pourrait être le conflit éventuel entre l'homme et le système afin de faire en sorte que la mise en place de l'IA (déjà bien prononcée) soit une avancée et non une catastrophe pour l'humanité.

Il est bon de noter à ce sujet que l'homme a eu bien des occasions de gérer des bouleversements de grande ampleur dans sa recherche vers un monde meilleur. Sans que cela se soit soldé par un cataclysme ou un désastre, bien au contraire.

Lorsque par exemple les gravures, le dessin puis l'écriture sont venus modifier ses relations avec ses congénères, il s'est très certainement trouvé en face d'une problématique bien plus complexe que la nôtre aujourd'hui.

Seulement, cela s'est fait au rythme du temps. Rythme qui n'a plus rien à voir avec le nôtre. Et c'est bien connu le changement est souvent source d'anxiété et d'inquiétude. Il va falloir maîtriser cet état en adaptant au fur et à mesure la transformation de nos façons de faire.

De ce fait, les défis à relever sont nombreux, notamment en ce qui concerne l'éthique de l'IA, la vie privée des données, la santé, l'écologie.

A ce sujet il est bon de rappeler que l'énergie consommée dans le domaine du numérique augmente de 9 % chaque année et qu'il serait bon de nous pencher sérieusement sur cette question.

Avec l'IA, le géant Google a quant à lui vu ses émissions de carbone augmenter de 48 % en cinq ans ! (AFP-Figaro)

*« Science sans conscience n'est
que ruine de l'âme »*



Pour ce qui est de l'emploi il est évident pour nous syndicalistes que ce dernier pan de la problématique ainsi créée est primordial. Pour cela il nous faut développer un dialogue social adapté aux enjeux posés par ce nouveau concept de vie au travail. Nous devons pouvoir y arriver tant il est vrai, comme le disait Steve Jobs, fondateur d'Apple, 'qu'après tout, nos gènes sont déjà un programme informatique'.

Programme informatique contre programme informatique, à nous de démontrer que le nôtre n'est pas mauvais !

Les enjeux et les défis de l'IA pour les entreprises sont énormes. Ce sont aussi les nôtres. Déjà très présente dans notre vie quotidienne, l'IA le devient également au sein des entreprises avec des changements organisationnels majeurs. Les salariés ne doivent pas être les dindons de la farce et restés du fait de nouvelles technologies sur le banc de touche. Si la technologie de l'IA doit être au service des entreprises, nous devons rappeler que les salariés sont partie intégrante de ces entreprises même si un 'certain grand patron' rêvait, il n'y a pas si longtemps encore, d'usine sans salariés !

L'IA est très certainement une belle chose. Une belle invention due à l'avancée des sciences physiques et mathématiques. Nous l'avons vu. Mais la question de fond est encore plus profonde : Les machines seront-elles à même de donner du sens au travail ou continueront-elles l'œuvre de déshumanisation entamée depuis des décennies ? Un travail qui a du sens peut facilement donner du 'sens' à la vie car c'est bien connu, qu'on le veuille ou non, le travail constitue la colonne vertébrale de notre société.

À consommer toutefois avec modération !

Nous devons donc veiller dans notre avenir proche à ce que le travail reste à sa place dans nos vies. Une place respectable et respectée.

Pour cela, l'IA n'est pas à repousser. Il ne sert à rien de refuser les 'bienfaits' du modernisme, de la technique, de l'avancée scientifique. Nous devons seulement réfléchir à bien l'utiliser, à la maîtriser, en deux mots à diriger nous-mêmes

notre destinée. Faire attention à ce que notre cerveau ne soit pas entièrement changé en pensant à ce que nous dit le psychosociologue Rick Hanson : « Celui qui change son cerveau change sa vie ».

Nous ne devons pas laisser à seulement quelques têtes haut placées le droit de penser le monde de demain. Nous devons contribuer à sa construction tant il est vrai que nous y vivrons-nous aussi. Notre société est confrontée à des mutations sociales importantes. La montée en puissance de certaines technologies ne doit pas être un moyen de nier l'existence de ceux et celles qui jour après jour créent la véritable valeur ajoutée des entreprises et de la société tout entière à savoir les travailleurs.

Tout cela pour ne pas avoir à subir le schéma que nous présente le chercheur Albert Jacquard dans son ouvrage : « J'accuse l'économie triomphante ». et que je vous propose comme conclusion :

« Une accélération qui se poursuit durablement grâce surtout à l'intervention de l'électronique, partout des robots obéissant à des ordinateurs prennent la place des hommes. Ils ne tombent guère malades, ils ne sont pas syndiqués, ils n'ont pas d'état d'âme. Dans une société menée par la compétition, la machine remplace l'homme, et l'homme n'a plus d'utilité. Il n'est plus nécessaire d'exploiter les travailleurs ; il suffit de se passer d'eux. À l'exploitation a succédé l'exclusion. »

Annotation

Volontairement n'a pas été abordé dans le détail ce que peut faire l'IA. Je laisse ce soin aux spécialistes des algorithmes. Ce n'est que de la technique.

Le plus important, me semble-t-il est de pouvoir réfléchir à ce que peuvent bien être les tenants et les aboutissants de tous ces systèmes et procédés qui veulent faire notre bonheur ... (Contre notre gré ?)

À ce sujet je tiens à remercier ici chaleureusement Mr Gérard Pigeon, ancien expert de la CFE-CGC, pour son aide à la compréhension d'un tel sujet. Sa connaissance en la matière ainsi que ses références bibliographiques furent une aide considérable. La bibliographie ci-dessous ne peut qu'inciter chacun d'entre nous s'il le désire à approfondir cette question.

Sources :

Google recherche

L'homme nu - Marc Dugain et Christophe Labbé

Sagesse et folie du monde qui vient - Luc Ferry et Nicolas Bouzou

Le désir : Une philosophie - Frédéric Lenoir

La Tribune Cote d'Azur

Le sport, le diable au corps - Isabelle Queval

Votre Union Départementale se mobilise à Sophia Antipolis

Le monde bouge, change, évolue.

Le chômage, les retraites, le télétravail (liste non exhaustive) sont autant de sujets qu'il ne faut pas traiter à la légère.

Devant cette actualité sociale toujours aussi inquiétante quant à l'avenir de nos métiers et de nos carrières, l'Union Départementale des Alpes-Maritimes a décidé de développer encore plus l'activité de son antenne de Sophia Antipolis.

Anne Marie PEY, votre contact sur place, se tient désormais à votre disposition et assurera une permanence régulière dans nos locaux de Garbejaire.

Pour la contacter : ud06@cfecgc.fr ou 04 93 88 86 88

A TRES BIENTOT

Maison des Associations - 40 rue Bastide Vieille - 06560 VALBONNE SOPHIA ANTIPOLIS

ELECTIONS CHAMBRES D'AGRICULTURE 2025



Le renouvellement des Conseils d'administration des Chambres d'Agriculture aura lieu en janvier 2025. Ce scrutin entre dans le cadre de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales.

Les missions des chambres d'Agriculture s'articulent autour de trois axes :

- le développement et la promotion de l'agriculture dans le département
- le développement des entreprises et de leurs dirigeants
- la mise en place des politiques publiques

L'Union Départementale CFE-CGC des Alpes-Maritimes présente des candidats :

dans le collège 3A, celui des salariés des exploitations agricoles, des entreprises du paysage, de travaux agricoles, ruraux et forestiers, gardes-chasse, gardes-pêche, jardiniers, haras et cercles équestres, ...

dans le collège 3B, celui des groupements professionnels agricoles (Crédit Agricole, Mutualité Sociale Agricole, coopératives, Groupama...)

Le rôle des élus au sein de la Chambre d'Agriculture est principalement de :

- représenter et développer l'agriculture du département
- représenter et promouvoir l'agriculture

- développer l'influence de la profession agricole par l'action des élus dans la dynamique de la ruralité

- accompagner les projets de développement des filières

- accompagner la performance des exploitations selon les critères de l'agriculture durable

- former les salariés agricoles

- accompagner les projets de création, installation, diversification des entreprises agricoles

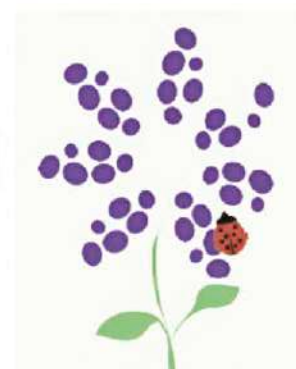
- accompagner dans les domaines réglementaires et environnementaux

- accompagner la mise en place des politiques publiques

Nous avons besoin de tous pour consolider nos résultats de 2019

N'hésitez pas à en parler dans votre entourage, et faites voter pour les listes de candidats de la CFE-CGC

Ensemble, devenons acteur d'une agriculture durable !



La chaîne Youtube de l'Union Régionale PACA fête ses deux ans...

La dernière mesure d'audience de la représentativité syndicale a révélé que nous sommes l'Organisation Syndicale ayant enregistré la plus forte progression, tant au niveau national que dans notre région Provence-Alpes-Côte d'Azur, où nous atteignons désormais 10,73 % !

Bien que notre progression soit remarquable, elle doit encore s'intensifier pour faire de la CFE-CGC la troisième organisation du paysage syndical français. Pour cela, il est essentiel de poursuivre notre développement afin de renforcer notre influence et notre notoriété. Pour atteindre cet objectif, nous devons nous faire connaître au-delà de la sphère de nos militants et adhérents. C'est dans cette optique que la CFE-CGC PACA a lancé en octobre 2022 sa chaîne YouTube, qui diffuse chaque mois son émission "Transversale". Cette plateforme permet aux acteurs de la CFE-CGC PACA d'exprimer leurs positions et propositions sur des sujets d'actualité tels que l'économie, la transition juste, la protection sociale, le paritarisme, le militantisme et l'Europe.

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la CFE-CGC se distingue comme un syndicat moderne, ouvert et engagé, prêt à relever les défis actuels et à contribuer au bien-être des salariés. Grâce à ses actions innovantes et à son écoute attentive des besoins du personnel d'encadrement, la CFE-CGC PACA s'impose comme un acteur incontournable du dialogue social régional.

Vous ne connaissez pas encore notre chaîne YouTube ?

N'attendez plus, abonnez-vous dès maintenant et restez informés de nos dernières actualités et initiatives : <https://youtube.com/@cfe-cgcpaca6826>

Daniel PETRUCCI

Président de l'Union Régionale CFE-CGC PACA

Découvrez sur la chaîne YouTube de la CFE-CGC PACA notre nouvelle émission Transversale



Watch
Video



Abonnez-vous en
cliquant sur la cloche



LA CFE-CGC AGIT POUR LE PRÉSENT EN CONSTRUISANT L'AVENIR

FORMATIONS 2025

Nous vous proposons de choisir vos prochains stages de formation. A l'aide du QRcode suivant, faites nous part de vos souhaits. Plusieurs réponses sont possible.

Cela ne vous prendra que quelques minutes



Devenez Développeur Territorial

Nous avons besoin de vous !



PROVENCE-ALPES
CÔTE-D'AZUR

NÉGOCIER

TRAVAILLER
EN ÉQUIPE

DÉFENDRE

ARGUMENTER

CONVAINCRE

ÉLABORER UNE
STRATÉGIE

RÉUSSIR
ENSEMBLE

Contactez votre Union Départementale et
rejoignez l'équipe Développement



www.cfecgc.org



**Son avenir,
c'est vous.**

Devenez famille d'accueil

**Le Département
recrute
des assistants familiaux.**

Renseignements auprès de votre conseiller(e)
France Travail ou au **04 97 18 78 63**

Plus d'informations sur
www.departement06.fr
rubrique emploi