

● La FSU Emploi prend position

Pour une délibération citoyenne sur les IA

La FSU Emploi a pris position le 18 mars 2026, concernant les intelligences artificielles. Vous pouvez retrouver l'intégralité de la motion sur notre application.



La FSU Emploi militera pour empêcher tout usage des IA à France Travail qui participera :

- à la suppression d'emplois ;
- à l'intensification du travail ;
- à l'automatisation déshumanisée des actes alors que nos métiers réclament empathie et interactions sociales ;
- à la suppression ou limitation des actions de formation.

La FSU Emploi ne s'oppose pas à des usages spécifiques experts d'IA quand celles-ci sécurisent ou fiabilisent des processus techniques et/ou technologiques par améliorations d'actes déjà traités par algorithmes. En interne, l'usage de l'IA doit être restreint au minimum et ne doit pas servir à remplacer réflexion et travail humain. La course au gain de temps supposé ne doit pas, ne peut pas, ne peut plus être le Graal de l'humanité que nous vendent les puissants du système capitaliste. La FSU Emploi se donne les cinq mandats suivants.



Porter le combat du vocabulaire

Les questions qui se posent aujourd'hui, en termes de machine, ne sont plus uniquement des questions de physique et d'électronique. Indépendamment de leur réalité matérielle, les machines « pensantes » modernes ont aussi une réalité abstraite, d'ordre logique, mathématique et linguistique, une réalité que l'on peut qualifier d'immatérielle, renforcée par le fonctionnement connexionniste actuel (réseau de neurones, Transformers...). Les recherches et le développement en cours des « visions monde » renforcent ce développement immatériel. Dès lors, le terme « intelligence artificielle » qui est souvent critiqué pour son aspect paradoxal et provocateur, pour son origine anglo-saxonne polysémique et ambiguë, est néanmoins légitime ; il n'y a aucune distorsion dans l'emploi de ces mots. L'histoire des techniques, bien avant l'avènement et le règne de l'électronique, nous enseigne la recherche par l'humain de machines qui raisonnent. Notre combat doit porter sur la polymorphie de l'intelligence, sa multiplicité qui ne se résume pas à l'intelligence logico-mathématique, fondement principal actuel de l'IA générative. C'est le caractère multidimensionnel et universel de son intelligence qui fait de l'humain une entité singulière. Il faudra rappeler systématiquement que le monde doit se gouverner aussi grâce aux intelligences émotionnelle, sociale, culturelle et mémorielle. Les propositions des modèles de langage ne sont ni empathiques ni soucieuses du contexte culturel ou historique.



Se former, informer et débattre pour s'émanciper

Porter le sujet et les éléments de réflexion en direction des adhérent·es en donnant les outils pour comprendre (formations internes, interventions lors des INS...), expliquer, lutter, puis en direction des agents (tracts, HMI, CFS, articles dans notre magazine *Mode d'Emplois*...).



Agir en tant qu'élu·e ou représentant·e,

Partout où elle siège, la FSU Emploi exige que l'établissement intègre sans délai l'évaluation des outils recourant à l'intelligence artificielle dans la politique de prévention primaire, notamment dans ses déclinaisons que sont les DUERP et le PAPRIACT. Cette évaluation doit porter sur les impacts organisationnels, les risques psychosociaux, les effets sur l'autonomie professionnelle, ainsi que sur les conditions d'exercice des missions. Aucun déploiement d'outils IA ne doit intervenir sans information ni analyse préalable des risques et mesures de prévention associées. La FSU Emploi exigera que les risques spécifiques de l'intégration de l'IA dans nos métiers et nos actes soient pris en compte, notamment en imposant une consultation systématique en IRP, avec une analyse préalable des impacts, risques et mesures de préventions associées.



Exiger une mise en œuvre sécurisée

Les questions de la responsabilité et du respect de la vie privée doivent être au cœur des réflexions. Le déploiement des solutions d'IA doit être sécurisé par un cadre légal et réglementaire exigeant qui garantisse la protection de la vie privée, la sécurité des données et le respect de la propriété intellectuelle. Toute IA mise en œuvre à France Travail doit être en source ouverte (*open source*). En rendant accessibles le code, les modèles et la documentation, l'open source permet un développement et un déploiement des solutions IA dans la transparence. L'open source rend possibles la traçabilité et la correction des biais. Il est essentiel pour assurer la confiance de cet outil et permet que les solutions d'IA soient auditées dans leur globalité. Sans audit annuel, toute mise en œuvre de l'IA à France Travail peut générer des résultats arbitraires ou discriminants et ne pas respecter les réglementations (RGPD, IA Act...).

Nous devons exiger et nous assurer que les solutions d'IA utilisées :

- privilégient les informations rigoureuses, issues de sources établies et les citent,
- indiquent les hypothèses et les incertitudes, voire renoncent à apporter une réponse en cas d'absence de données probantes, vérifiées par la science.
- respectent un cadre sécuritaire ; des tests périodiques devront être réalisés et leurs résultats diffusés publiquement.

Usagères, usagers, agentes et agents doivent être associés systématiquement et lors de toutes les phases d'un projet : en amont (règles, attendus...), pendant et lors de la décision finale de déploiement (ou non).



Dénoncer les impacts environnementaux

Le déploiement des IA s'accompagne d'une soif inextinguible d'énergie, de matériaux et d'eau de refroidissement des systèmes technologiques nécessaires (puces d'IA, centres de données, réseaux...). Malgré les progrès parfois fulgurants de réduction des consommations énergétiques unitaires, les pressions environnementales continueront à croître par l'effet rebond

La FSU Emploi défendra la stabilisation institutionnelle du Comité interne IA. Il doit être informé de l'ensemble des solutions d'IA, qu'elles soient déployées, en test ou en projet. Il doit avoir accès à l'ensemble de la documentation, aux modèles, aux codes et algorithmes utilisés mis en œuvre. Un compte-rendu systématique de ses réunions, conclusions, analyses en CSEC est incontournable. La FSU Emploi utilisera les leviers juridiques permettant d'obliger l'employeur à respecter les textes (demandes en CSE, recours, utilisation du RGPD, jurisprudence récente...) si la direction de France travail ne collabore pas ou pas de manière satisfaisante, autant que possible au niveau national. À France Travail, une négociation d'accord sur l'introduction de l'IA doit être ouverte au plus tôt et avant toute poursuite de son déploiement. Il devra comporter des garde-fous opposables tant par les salarié·es que par les usagères et usagers. Il s'agira de négocier des conditions d'usage pour protéger les emplois, les droits et l'employabilité du personnel, pour protéger les droits à l'humain, l'équité d'accès, la transparence et la protection des données des usagères et usagers.

Pour les usagères et usagers :

- L'IA ne doit pas être la nouvelle évolution technologique d'effacement du lien relationnel humain des services publics ; elle ne doit pas être un outil de plus de mise à distance des usagères et usagers ni se substituer à l'humain dans la relation entre l'utilisateur et le service public. [...]
- Nous continuerons à défendre le libre choix du mode de contact.
- Quand France Travail impose une décision automatique, la FSU Emploi demande que l'usagère, l'utilisateur soit informé de cette automatisation et puisse exiger une vérification de son dossier par le ou la conseillère.

Pour les agentes et les agents :

- Le recours aux outils d'IA doit rester strictement facultatif. Le conseiller doit garder la main sur tous les actes métiers et les décisions concernant les usagers, prises en concertation avec ces derniers dans la majorité des cas. Les agentes et agents doivent être associés systématiquement à toutes les étapes et être informés des impacts sur leur métier. [...]
- La FSU Emploi recommande d'utiliser le moins possible les IA type Chat FT ou Chat GPT. La FSU Emploi s'opposera à toute comparaison par la direction entre le travail du conseiller et le résultat de l'IA (Zerogpt.net).
- Au niveau des managers, les solutions d'IA ne doivent pas être un prétexte à une déresponsabilisation entre autres à propos des décisions portant sur la rémunération, la gestion de carrière... L'utilisation de l'IA ne doit pas se substituer à l'humain dans la relation entre l'agent·e et le ou la manageuse.

Pour les adhérentes et adhérents :

Le syndicalisme est par essence un combat humain, un outil du lien social. Notre syndicalisme se revendique d'un mouvement de lutte anticapitaliste. Sa radicalité est incompatible avec la production consensuelle générée par l'IA. C'est aussi un outil de captage de données, de surveillance sociale, d'exploitation humaine et de captation de ressources naturelles.

qu'ils occasionnent. Ils permettent simplement une démultiplication, un envahissement des usages de l'IA. Utiliser les IA et accroître leur déploiement sont contraires aux besoins express sociétaux de décroissance. Nous porterons ce combat face à la direction pour réclamer la limitation de l'usage des IA au strict nécessaire. Le principe de subsidiarité doit s'imposer : d'abord l'humain, puis l'algorithme si besoin et enfin l'IA si pas d'autres possibilités. L'établissement doit, en préalable à un déploiement, analyser la consommation énergétique de toute utilisation de l'IA. L'analyse des consommations énergétiques, de matériaux et des stress environnementaux des usages des IA, si elle est à exiger, à imposer à la direction, ne doit pas être un argument de facilitation de leur diffusion.