



INTELLIGENCE ARTIFICIELLE À FRANCE TRAVAIL

UN COMITE ETHIQUE POUR L'IA

Les élus CSEC exigent un droit de regard !

Lors des débats sur la mise en place de chat FT, les organisations syndicales ont fait la proposition d'instaurer une commission mixte interne afin de compléter ce qui existe actuellement à savoir un Comité Consultatif Éthique sur l'IA composé de différents acteurs externes à France Travail mais sans la présence du personnel via ses représentants donc sans aucun droit de regard sur ce qui se dessine !

La Direction Générale a répondu partiellement à la demande des organisations syndicales en proposant la création d'un comité d'éthique interne mais celui-ci n'aura pas de lien direct avec le comité consultatif éthique externe. De plus, il sera difficile pour ce comité de mesurer les impacts métiers sur l'ensemble des nombreux projets liés à l'IA qui se succèdent. **Donc c'est bien mais la DG AURAIT PU LARGEMENT MIEUX FAIRE !**

Pour le SNU FSU

Pour le SNU, le sujet de l'IA est un enjeu important qui va marquer de plus en plus nos pratiques professionnelles mais qui est potentiellement porteur de risques de dérives car nous ne connaissons pas les capacités d'évolution des différents outils liés à l'IA.

Nous sommes donc favorables à la mise en place de ce comité afin de garantir l'éthique de l'ensemble des projets liés à l'IA à France Travail et de porter la voix des agents de France Travail lors de ce comité éthique.

CHAT FT : EXPLICATION DE VOTE DU SNU FSU

Pour le SNU FSU l'utilisation de l'Intelligence Artificielle Générative dans le cadre de France Travail, soulève des préoccupations majeures et de grosses sources d'inquiétudes sur plusieurs points :

- En matière de protection des données personnelles mais aussi de respect de la vie privée qui implique de garantir la sécurité des process ;
- En termes de standardisation des réponses faites aux demandeurs d'emploi, de transparence des processus décisionnels et potentiellement de discriminations algorithmiques.
- Le SNU FSU exige que la Direction Générale mette en œuvre, en parallèle au développement de Tchat FT, des mesures, procédures et garde-fou adaptés pour garantir que l'IA Générative, seulement une fois consolidée, sera utilisée de manière éthique et équitable vis-à-vis des usagers dans les valeurs du service public. Cela implique notamment la mise en place de mécanismes de gouvernance fiables, formation et appropriation adaptées pour les utilisateurs et enfin des mécanismes de contrôle pour prévenir les abus et les biais de l'algorithme.
- Enfin, la transparence des algorithmes utilisés, la communication sur les intérêts et les limites de l'usage de l'intelligence artificielle générative ainsi que la formation préalable de tous les agents sont essentielles pour instaurer un climat de confiance avant de développer toute utilisation consolidée de l'Intelligence Artificielle Générative dont les impacts sur l'organisation et les conditions de travail ne sont, à ce jour ni sérieux ni analysés.

POUR L'ENSEMBLE DE CES RAISONS LES ÉLUS SNU FSU AU CSEC SE PRONONCENT CONTRE LE PROJET PRÉSENTÉ DE TCHAT FT.

EXPERIMENTATION D'UN NOUVEL OUTIL : QUALIF'IA

Il s'agit d'un outil IA visant à simplifier la mise en relation des offres d'emploi.

Cet outil sera testé à partir de cet été dans les régions PACA, Pays de la Loire, Centre Val de Loire via l'utilisation de la brique de rapprochement du logiciel Aglae (Gojob)

D'après la Direction Générale, ce test vise à :

- Libérer du temps pour se concentrer sur l'humain
- Augmenter le taux de pourvoi des offres en pré-sélection
- Diminuer le délai de pourvoi des offres
- Diminuer la charge et apporter de la simplification
- Augmenter le taux de satisfaction des entreprises et DE
- Proposer sur les offres en pré-sélection les candidats les plus pertinents et en faisant baisser le temps de vérification de la part du conseiller entreprise



Pour le SNU, la Direction Générale continue à mettre l'IA au centre de tout sous prétexte de simplifier et de gagner du temps. Néanmoins, nous continuons à nous interroger sur l'objectif final de la superposition de tous les projets liés à l'intelligence artificielle qui pourraient viser à terme à remplacer totalement

l'intervention des conseillers.

Nous demandons à la Direction Générale des garanties sur le long terme pour que l'IA soit un appui facultatif à la réalisation des actes métiers et non pas le futur conseiller virtuel.

Nous alertons également sur la confidentialité des données, l'anonymisation de celles-ci et le recours systématique à des prestataires externes pour lesquels la Direction trouve toujours des moyens financiers.

INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le programme de transformation France Travail sur le thème de l'insertion des personnes en situation de handicap a six ambitions issues des mesures « emploi » de la CNH 2023 (Conférence Nationale Handicap) :

- Garantir un accompagnement vers l'emploi, personnalisé et adapté, de tout DEBOE
- Favoriser l'accès aux formations de droit commun pour tout DEBOE
- Favoriser l'engagement inclusif des employeurs
- Garantir une vision inclusive de France Travail et de ses partenaires du réseau pour l'emploi
- Garantir l'accessibilité de nos outils et lieux d'accueil pour les usagers et les agents
- Renforcer l'engagement inclusif de France Travail en qualité d'employeur et le faire savoir

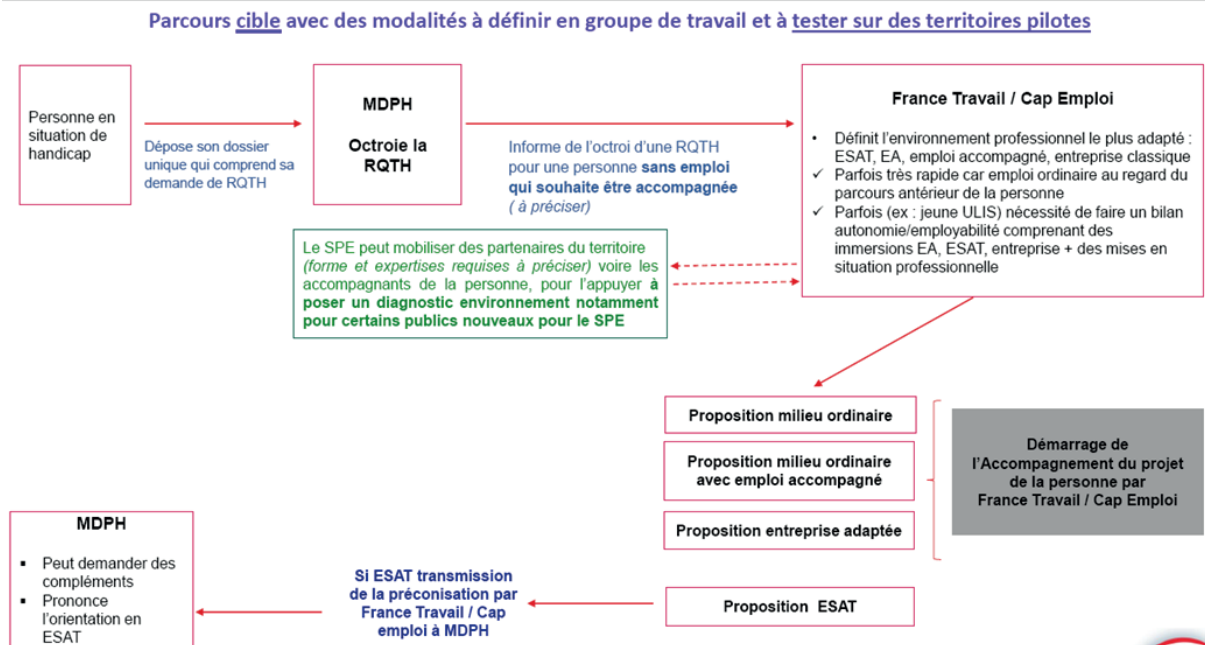
Un constat : malgré une réelle politique handicap menée par l'État, des insuffisances persistent

4 MESURES ISSUES DU CNH SERONT DONC DÉPLOYÉES.

Mesure 1

Placer sous la responsabilité de FT/Cap Emploi toute Personne en Situation de Handicap à la recherche d'un emploi et déterminer l'environnement professionnel le plus adapté.

Focus :



Un parcours cible pour les personnes en situation de Handicap va donc voir le jour dans des Territoires pilotes (même chose qu'une région expérimentale mais avec une obligation de résultat...)

- Charente Maritime
- Haute Savoie
- Val d'Oise
- Somme
- Pyrénées orientales
- Allier
- Yonne

Calendrier : sept 2024 à second semestre 2026

Mesure 2

Favoriser l'accès à la formation des PSH (personnes en situation de Handicap)

Mesure 3

Favoriser la mise en relation entre les employeurs handi-engagés et les PSH

Mesure 4

Créer une offre / un parcours dédié pour les licenciés pour inaptitude.

Le but de ces programmes : accélérer le virage pris en 2020 avec le rapprochement FT - CAP EMPLOI sur le sujet de l'insertion des personnes en situation de handicap.



Pour mettre en œuvre cette politique qui pourrait avoir un impact positif, il est nécessaire que l'Etat alloue des moyens supplémentaires conséquents au Service Public de l'Emploi tel que le réclame le deuxième objectif de la conférence nationale du handicap 2023.

En interne, sur le sujet du handicap, nous attendons d'ailleurs un effort de France Travail pour son propre personnel notamment sur les solutions de reclassement qui sont insuffisantes.

France Travail doit avoir un devoir d'exemplarité sur ce sujet !