

Cfdt:

**SCHNEIDER
ELECTRIC**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

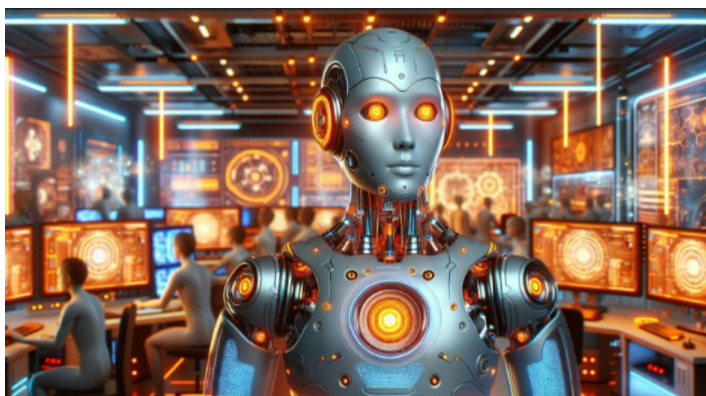


L'Intelligence Artificielle et ses besoins de formation ont été abordés lors du dernier comité de groupe et lors des CSE Centraux cette année.

La Cfdt travaille ce sujet en profondeur et propose son analyse et des ressources complémentaires



**1^{ER} SYNDICAT
EN FRANCE**



TOUT CE QUE
VOUS DEVEZ SAVOIR SUR

Territoire France

Aout 2024

L'Intelligence Artificielle (IA) : vers une intégration collective réussie?

Voici où nous en sommes

La Cfdt soutient l'intégration de l'IA dans nos métiers, mais soulève de nombreuses interrogations

Tant du côté de la direction que du côté des salariés, les tenants et aboutissants de cette technologie ne sont pas encore bien maîtrisés et les processus opérationnels n'ont pas encore été établis.

Est-ce que l'adoption de l'IA -et ses potentiels gains de temps-, offriront l'opportunité aux salariés d'effectuer des tâches à plus forte valeur ajoutée ? A l'inverse, cette technologie sera-t-elle à l'origine de suppressions de postes au sein des services RH et CCC, entre autres ?

Ces questions sont légitimes lorsque l'on sait que les dernières transformations digitales Achats et Finances ont effectivement conduit à des réductions d'effectifs.

L'intervention humaine, un incontournable

Malgré les avancées technologiques, l'expertise humaine reste indispensable pour garantir la qualité et la fiabilité de certaines missions. La gestion des bases de données constitue notamment une problématique majeure, nécessitant l'intervention de spécialistes pour assurer cette tâche, qui requiert une grande sécurité.

Il est donc pertinent de se pencher sur les gains obtenus lors des précédentes transformations digitales. Même si ces dernières ont pu permettre d'améliorer l'efficacité opérationnelle, de réduire les délais de traitement et d'optimiser les coûts, il est nécessaire d'évaluer comment l'IA pourrait s'inscrire dans cette dynamique, tout en garantissant un équilibre entre optimisation des process et maintien de l'emploi.

L'IA, le grand absent de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

La formation à l'IA est évoquée dans le nouvel accord GEPP mais il est impératif de repenser et d'élargir nos programmes de formation en incluant des modules sur l'IA. Tous les salariés devraient avoir à disposition les moyens pour se reconvertir dans cette activité en croissance.

La Cfdt attend de la direction une démarche plus volontariste dans l'accompagnement des salariés et des formations. Le programme de formation MLL (My Learning Link) contient seulement 30 minutes de « Boost digital » par salarié, ce qui est insuffisant pour permettre une réelle compréhension et maîtrise des nouveaux outils technologiques.

Pour la direction, cette transformation numérique repose essentiellement sur le recrutement d'experts, apportant des compétences précieuses pour intégrer l'IA et d'autres technologies avancées.

En conclusion

La Cfdt n'est pas opposée à l'IA chez Schneider; au contraire, il est essentiel de s'adapter aux évolutions technologiques.

Néanmoins, nous demandons que la direction s'assure d'inclure tous les salariés dans cette transformation, afin que chacun se sente intégré, valorisé et puisse tirer pleinement parti de ces innovations.

Pour aller plus loin, les ressources Cfdt sur l'IA.

[Plaquette Cfdt](#)

[Revue Cfdt Cadres](#)

La CFDT mesure l'importance de l'IA dans la stratégie de SE mais reste vigilante sur les conséquences de son intégration au niveau de l'emploi.



+ D'INFOS SUR : cfdt-schneider-electric.fr