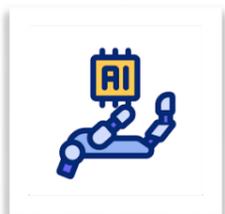


Questions CGT NTN posées au CSE sur la mise en place de l'IA

LE POURQUOI ?



| | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Objectifs et périmètre du projet | <ul style="list-style-type: none"> Quel est l'objectif de l'IA ? Quels métiers/processus sont concernés ? Est-ce une phase test ou un déploiement complet ? | Comprendre la finalité du projet et son ampleur. | Demander une présentation complète du projet et du calendrier. |
| 2. Impact sur l'emploi et les compétences | <ul style="list-style-type: none"> Quels postes ou tâches seront automatisés ? Y aura-t-il des suppressions ou créations d'emplois ? Quelles formations sont prévues ? | Anticiper les impacts sur l'emploi et les parcours professionnels. | Exiger une étude d'impact RH et un plan de formation/adaptation. |
| 3. Conditions de travail | <ul style="list-style-type: none"> L'IA modifie-t-elle l'organisation, le rythme ou le contrôle du travail ? Quels risques psychosociaux ont été identifiés ? | Prévenir les risques de surcharge, de perte d'autonomie ou de stress. | Demander une évaluation des RPS et la mise en place d'un suivi régulier. |
| 4. Transparence et gouvernance | <ul style="list-style-type: none"> Quels algorithmes sont utilisés ? Comment sont prises les décisions assistées par l'IA ? Qui est responsable en cas d'erreur ? | Garantir la compréhension, la responsabilité et la confiance dans le système. | Demander un droit à l'explication et la traçabilité des décisions IA. |
| 5. Protection des données (RGPD) | <ul style="list-style-type: none"> Quelles données salariés sont utilisées ? Sont-elles anonymisées ? Le DPO a-t-il validé le projet ? | Préserver la vie privée et la conformité réglementaire. | Exiger une analyse d'impact RGPD (AIPD) et la consultation du DPO. |
| 6. Dialogue social et suivi | <ul style="list-style-type: none"> Le CSE a-t-il été consulté avant déploiement ? Quels indicateurs seront suivis ? Un comité de suivi est-il prévu ? | Garantir la transparence et le suivi social du projet. | Mettre en place un groupe de travail paritaire ou une commission spécifique IA. |
| 7. Éthique et équité | <ul style="list-style-type: none"> Comment éviter les biais et discriminations ? Un audit éthique est-il prévu ? L'IA respecte-t-elle les valeurs de l'entreprise ? | S'assurer d'un usage responsable et équitable de l'IA. | Demander la charte éthique de l'IA et un audit indépendant. |



Utilisation du compteur variable pour compléter une journée de RTT :

Pour quelle raison l'utilisation du compteur variable afin de compléter une journée de RTT est-elle refusée par le service RH sans qu'aucune disposition écrite (accord d'entreprise, usage, note interne, etc.) ne précise cette interdiction ?

Certains d'entre nous sont en régime "journée" avec deux compteurs :

Un compteur de modulation, soldé ou remis à zéro en fin d'année.

Un compteur variable, permettant d'osciller entre -10h et +10h, non remis à zéro en fin d'année et plafonné à +10h.

Exemple : Lorsqu'un salarié souhaite poser une journée de RTT, la présence obligatoire dans l'entreprise étant de 4h30 par jour (9h-11h30 et 14h-16h), il serait logique de poser 4h30 de RTT et de compléter le reste (pour atteindre 7h45) en utilisant les heures du compteur variable.

La direction refuse (sans raison) cette possibilité en mettant en avant que ce n'était pas la raison d'être du compteur variable. Alors que rien n'est formalisé sur le sujet.

Mais combien d'entre nous possèdent des compteurs bloqués à +10h, sans pouvoir réduire nos plages de présence par obligation personnelle. C'est l'employeur qui sort gagnant faute de pouvoir les poser.
Non aux heures gratuites !



La CGT rend un avis positif concernant le projet d'introduction de l'intelligence artificielle chez NTN Europe, estimant qu'il présente des avantages potentiels en matière d'efficacité et de conditions de travail, sous réserve d'un accompagnement social et d'une concertation continue avec les représentants du personnel.

L'IA doit être un outil au service de l'humain, pas l'inverse !

Question :

Congés principaux : combien de jours de fermeture l'employeur a-t-il fixé en 2025 pour les services centraux et les différents sites ?

Cette année, l'employeur a imposé la quasi-totalité des jours de congés, supprimant pratiquement toute marge de manœuvre pour les salariés.

Déjà soumis à un lien de subordination dans notre travail quotidien, nous voyons désormais notre vie personnelle contrôlée à travers la gestion de nos congés.

Cette dérive porte atteinte à nos droits et à notre équilibre, et fait peser un risque réel de souffrance et de tensions psychosociales.