

Charte éthique fédérale relative à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative (IAG)

Préambule

L'intelligence artificielle générative (IAG) prend une place croissante dans nos vies personnelles, professionnelles et militantes. Elle est déjà mobilisée comme un outil d'appui dans différentes activités professionnelles et militantes, notamment lorsqu'il s'agit de préparer, organiser, analyser ou produire des contenus.

Ces usages peuvent être utiles. Ils peuvent faire gagner du temps. Ils peuvent aussi faciliter certaines tâches militantes. Mais l'IAG n'est pas un outil neutre. Elle soulève des questions importantes. Elle peut produire des erreurs, inventer des informations, fragiliser la confidentialité, ou encore influencer notre manière de penser, d'écrire ou de décider.

Elle repose également sur des infrastructures matérielles importantes. Son développement mobilise des ressources naturelles, des données, de l'énergie, de l'eau et du travail humain parfois invisibilisé. Ces réalités doivent être prises en compte dans nos pratiques syndicales.

La Fédération CFDT Protection Sociale Travail Emploi (PSTE) souhaite donc se doter d'une charte éthique fédérale qui aura pour objectif de fixer un cadre fédéral commun de référence, applicable aux usages de l'IAG réalisés au nom de la Fédération CFDT PSTE.

La charte doit permettre d'utiliser l'IAG lorsque cela est utile, tout en posant des limites claires. Elle vise à garantir que l'usage de l'IAG reste compatible avec notre conception de l'action syndicale. Cette action repose sur la responsabilité humaine, l'intelligence collective, la proximité avec les travailleuses et les travailleurs, le respect des personnes et la qualité du débat démocratique.

La présente charte porte exclusivement sur les usages syndicaux de l'intelligence artificielle au sein de la Fédération CFDT PSTE. Les enjeux liés aux conséquences de l'IAG sur le travail, l'emploi et les droits des travailleurs relèvent par ailleurs de l'action revendicative de la Fédération.

A ce titre, elle s'applique à tout usage de l'IAG réalisé dans le cadre d'une activité fédérale, d'un mandat fédéral, d'une communication engageant la Fédération ou de la production d'un contenu destiné à être diffusé au nom de la Fédération.

Elle peut aussi servir de point d'appui aux syndicats qui souhaitent définir leur propre cadre.

Article 1 — Objet de la charte

La présente charte a pour objet de fixer les règles d'utilisation de l'IAG dans le cadre de l'activité fédérale.

Elle vise à permettre un usage utile de l'IAG, sans renoncer à nos exigences et nos valeurs. Elle doit protéger les personnes, les données et la qualité de nos productions. Elle doit aussi garantir que l'IAG reste au service de l'action syndicale.

Elle fixe également des repères communs en matière de confidentialité, de vérification des informations, de transparence, de sobriété numérique et de respect des droits.

L'IAG doit rester un outil d'aide. Elle ne doit pas remplacer l'analyse syndicale, le débat collectif, ou encore, la décision humaine.

Article 2 — Primauté humaine, responsabilité et validation politique

L'IAG peut accompagner certaines tâches : préparer un travail, proposer une reformulation, suggérer un plan ou faciliter une synthèse. Elle ne décide pas et ne porte aucune responsabilité.

Son usage doit toujours rester placé sous contrôle humain. Tout contenu produit avec l'aide de l'IAG doit systématiquement être relu, corrigé et vérifié avant utilisation.

Cette exigence est renforcée lorsque le contenu engage la Fédération. Une communication publique, une analyse juridique, une note politique ou un argumentaire revendicatif doivent faire l'objet d'une vérification humaine portant à la fois sur la fiabilité des informations, le sens politique du contenu et sa conformité aux valeurs CFDT.

L'IAG peut contribuer à préparer un travail. Elle ne peut pas remplacer l'expérience de terrain, la parole des travailleuses et des travailleurs, le débat collectif ou la décision politique.

Article 3 — Les usages potentiels

L'IAG peut être utilisée pour faciliter certaines tâches, dès lors que son usage reste maîtrisé. A titre d'exemple, elle peut accompagner des activités de rédaction, de reformulation, de synthèse, de préparation, de recherche documentaire ou d'organisation du travail.

De la même manière, elle peut contribuer à améliorer la clarté d'un document, structurer un argumentaire ou rendre certains contenus plus accessibles.

Par ailleurs, elle peut également être mobilisée pour appuyer une recherche documentaire, sociale, conventionnelle ou juridique. Les informations obtenues doivent cependant être vérifiées à partir de sources fiables et actualisées.

La production finale doit rester une production humaine, contextualisée et validée.

Article 4 — Les usages proscrits

Certains usages ne sont pas compatibles avec nos responsabilités syndicales.

L'IAG ne doit pas produire seule une position politique ou syndicale. Une revendication, une orientation fédérale ou une prise de position ne peut pas être déléguée à un outil. L'IAG doit rester un appui.

L'IAG ne doit pas être alimentée avec des données sensibles ou confidentielles. Cela concerne les données personnelles, les informations relatives à une adhésion syndicale, les dossiers individuels, les informations internes non publiques et les informations confidentielles d'entreprise.

L'IAG ne doit pas être utilisée pour diffuser une information non vérifiée. Elle ne doit pas servir à produire des contenus trompeurs qui pourraient créer une confusion entre une situation réelle et une situation artificielle. Les fausses citations, les faux témoignages ou les faux documents (images, vidéos, sons, ...) susceptibles d'induire en erreur sont contraires à notre conception de l'action syndicale.

L'IAG ne doit pas être utilisée pour contourner le droit d'auteur ou le droit à l'image. Elle ne doit pas non plus remplacer le lien direct avec les travailleuses et les travailleurs.

Article 5 — Protection des données, confidentialité et sécurité

La protection des données est une exigence essentielle.

Avant d'utiliser un outil d'IAG, chacun doit se demander si les informations transmises peuvent l'être sans risque. En cas de doute, elles ne doivent pas être communiquées.

Aucune donnée sensible ne doit être intégrée dans un outil d'IAG non sécurisé. Il en va de même pour les informations confidentielles d'entreprise, les documents internes, les comptes rendus sensibles, les éléments relatifs à une situation individuelle ou les informations permettant d'identifier une personne.

Dans le cadre syndical, certaines informations appellent une vigilance renforcée. Les informations relatives à l'appartenance syndicale, à l'activité militante, aux mandats, aux situations individuelles ou aux conflits collectifs doivent être considérées comme particulièrement sensibles. Elles ne doivent jamais être transmises dans un outil d'IAG.

Les documents utilisés doivent être anonymisés lorsque cela est nécessaire. Les informations inutiles doivent être supprimées. La confidentialité doit rester la règle.

Les utilisatrices et utilisateurs doivent être attentifs aux conditions d'utilisation des outils employés. Il convient notamment de vérifier si les requêtes sont conservées et si les données peuvent être réutilisées pour entraîner les modèles. Une vigilance doit également être portée sur leur lieu et mode de stockage ainsi que sur les garanties de sécurité.

Lorsque cela est possible, il convient de privilégier des outils offrant des garanties renforcées de confidentialité et de sécurité. Les outils grand public gratuits doivent être utilisés avec précaution, car leur modèle peut reposer sur la collecte ou l'exploitation des données renseignées.

L'utilisation d'un outil professionnel ou mis à disposition dans un cadre de travail ne suffit pas à garantir son usage syndical. Les garanties de confidentialité, de sécurité et d'usage doivent être vérifiées avant toute utilisation sur des sujets sensibles.

En cas de doute sur la possibilité d'utiliser un outil d'IAG, sur la nature des données traitées ou sur la fiabilité d'un contenu produit, l'usage doit être suspendu jusqu'à vérification.

Enfin, en tout état de cause, les usages de l'intelligence artificielle doivent respecter les dispositions légales et réglementaires applicables, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ainsi que les règles européennes relatives aux systèmes d'intelligence artificielle

Article 6 — Fiabilité des informations et vérification des sources

L'IAG peut produire de fausses informations ou des informations inexactes, incomplètes ou trompeuses. Aucune information issue d'un outil d'IAG ne doit être utilisée sans vérification.

Une IAG est configurée pour rechercher l'assentiment de la personne qui la sollicite. Tout usager doit donc garder une vigilance concernant le fait que l'IAG cherchera à aller dans son sens, sauf paramétrage contraire. Les sources citées sont contrôlées afin de vérifier leur existence, leur fiabilité, leur date et leur portée.

Pour les sujets juridiques, sociaux ou conventionnels, l'IAG ne peut pas être considérée comme une source de droit. Elle peut aider à orienter une recherche, sans remplacer l'analyse humaine.

Lorsque l'IAG est utilisée pour produire ou retravailler un argumentaire, il est recommandé de confronter les réponses obtenues à d'autres sources ou points de vue afin de limiter les biais, les raisonnements incomplets ou les effets d'automatisation de la pensée.

L'IAG doit être considérée comme un outil de travail et non comme une autorité.

Article 7 — Respect des valeurs CFDT

L'usage de l'IAG doit rester conforme aux valeurs de la CFDT.

Les outils d'IAG peuvent reproduire des biais, des stéréotypes ou des représentations dominantes du travail, de l'entreprise ou du dialogue social. Les contenus produits doivent donc être relus avec vigilance afin de garantir le respect des personnes, de la diversité des situations de travail et des valeurs de la CFDT.

L'IAG tend également à produire des contenus standardisés, parfois éloignés du terrain. Notre expression syndicale doit rester ancrée dans le réel, nourrie par l'expérience des travailleuses et des travailleurs et par l'analyse collective.

Le recours à l'IAG ne doit pas appauvrir la qualité politique de nos productions ni réduire la place du débat démocratique, de l'expérience militante ou du travail collectif.

Le temps éventuellement gagné grâce à l'IAG doit être mis au service de ce qui fait la force de notre syndicalisme : le lien humain, la proximité avec les travailleuses et les travailleurs et la construction collective.

Article 8 — Transparence sur l'usage de l'IAG

La transparence contribue à la confiance.

La mention relative à l'IAG doit être indiquée si le seul support de communication est une image, une vidéo ou un son généré par IAG.

L'usage de l'IAG ne doit jamais servir à tromper.

La transparence doit être particulièrement forte lorsque le contenu produit peut influencer une opinion, illustrer une situation sociale, représenter des personnes ou être diffusé publiquement.

La mention de l'usage de l'IAG doit être simple, compréhensible et visible.

Article 9 — Images, sons, vidéos et communication

Les contenus visuels ou sonores produits par IAG peuvent aider à illustrer un support. Ils peuvent aussi rendre un document plus accessible. Mais ils peuvent créer une confusion entre le réel et l'artificiel. Ils peuvent également produire des représentations stéréotypées.

La Fédération refuse les contenus trompeurs. Elle refuse les faux témoignages, les fausses scènes de travail et les images qui pourraient faire croire à une réalité qui n'existe pas.

Lorsque cela est possible, il est préférable d'utiliser des photos réelles, avec l'accord des personnes concernées. Ces images rendent mieux compte de la diversité du monde du travail. Elles donnent aussi plus de force à notre communication syndicale.

Le droit à l'image, le droit d'auteur et la charte graphique CFDT doivent être respectés.

Les contenus générés par IAG ne doivent pas affaiblir la crédibilité de la parole syndicale. Ils ne doivent pas non plus conduire à invisibiliser le travail de création réalisé par des professionnelles et professionnels de l'image, du son, de la vidéo ou de la communication.

Une attention particulière doit être portée aux biais que ces outils peuvent reproduire. Les représentations des métiers, des femmes et des hommes au travail, des origines, des âges, des handicaps ou des situations sociales doivent être examinées avec vigilance.

Article 10 — Sobriété numérique et impact environnemental

L'IAG a un impact environnemental. Elle repose sur des infrastructures matérielles importantes et consomme de l'énergie, de l'eau et des ressources naturelles.

Elle ne doit pas devenir un réflexe automatique et doit être utilisée lorsqu'elle apporte une vraie aide.

Avant d'utiliser l'IAG, il faut se demander si cela est nécessaire ou si un autre moyen plus simple existe.

La sobriété doit guider nos pratiques. Cela suppose de limiter les usages superflus, de mutualiser lorsque c'est pertinent et de privilégier les outils les plus adaptés au besoin réel.

Le choix d'un outil doit aussi tenir compte, lorsque l'information est disponible, de sa politique énergétique, de ses engagements environnementaux et de la taille du modèle utilisé. Les solutions plus sobres ou locales seront privilégiées lorsqu'elles répondent au besoin et offrent des garanties suffisantes.

La Fédération encourage donc un usage proportionné et raisonné.

L'impact environnemental de l'IAG ne doit pas être séparé de ses impacts sociaux.

Article 11 — Chaînes de valeur, droits sociaux et propriété intellectuelle

L'IAG ne se limite pas à un service numérique accessible depuis un ordinateur ou un smartphone. Elle repose sur des chaînes de valeur mondiales, complexes et souvent peu visibles.

Ces chaînes de valeur mobilisent des ressources naturelles, des infrastructures industrielles et du travail humain. Elles peuvent aussi s'appuyer sur des tâches d'annotation, de modération ou de traitement de données réalisées dans des conditions sociales dégradées.

La Fédération doit tenir compte de ces réalités dans son approche de l'IAG pour mener sa réflexion syndicale. Elle doit rester attentive aux conditions de production des outils utilisés, à la concentration du marché entre quelques grands acteurs et aux risques de dépendance qui peuvent en découler.

L'utilisation de l'IAG doit également respecter les règles de propriété intellectuelle. Un contenu protégé ne doit pas être intégré dans un outil d'IAG sans autorisation. Les productions générées ne doivent pas conduire à reproduire ou détourner le travail d'autrui.

Lorsque c'est possible, il convient de privilégier les contenus libres de droits ou les sources dont l'usage est autorisé.

Article 12 — Prévenir le recours systématique à l’outil et garder son libre arbitre

L’IAG peut faire gagner du temps, mais son usage ne doit pas conduire à une dépendance ou à une perte d’esprit critique.

Les militantes et militants doivent conserver leur capacité d’analyse, leur créativité et leur autonomie dans la production des contenus syndicaux.

Un texte syndical ne doit pas devenir un texte standardisé. Il doit porter une analyse, une intention et une expérience du terrain.

Chaque usage doit donc être interrogé : l’IAG est-elle réellement nécessaire pour la tâche concernée ? Les contenus produits doivent être retravaillés, discutés et adaptés à la réalité syndicale.

L’IAG peut fournir un appui. Elle ne doit pas imposer une manière de penser.

La Fédération accompagnera par la formation les militantes et les militants afin de garder son autonomie face à l’IAG.

Article 13 — Formation et accompagnement

La Fédération proposera des temps de sensibilisation et de formation aux militantes et militants. Elle favorisera la diffusion de bonnes pratiques et mettra à disposition des exemples concrets d’usages utiles et d’usages à éviter afin de l’utiliser avec discernement.

La formation devra porter sur les possibilités offertes par l’IAG. Elle devra aussi aborder ses limites, ses risques et les règles à respecter.

Elle devra notamment traiter de la protection des données, de la vérification des sources, de la rédaction des consignes, de l’identification des biais, de la sobriété numérique et des règles de transparence.

L’accompagnement devra aussi permettre aux militantes et militants de savoir quand utiliser l’IAG, quand ne pas l’utiliser et comment garder la maîtrise du résultat produit.

Article 14 — Articulation avec les syndicats

Cette charte fixe le cadre fédéral.

Elle a aussi vocation à servir de référence aux syndicats de la Fédération. Chaque syndicat pourra s’en inspirer pour établir son propre cadre d’utilisation de l’IAG.

La Fédération pourra les accompagner dans cette réflexion en prenant en compte les réalités qui peuvent varier selon les secteurs, les équipes et les pratiques.

Cette articulation sera utile pour garantir une cohérence commune, tout en respectant les besoins propres de chaque organisation.

Les syndicats pourront adapter ce cadre à leurs usages, à condition de respecter les principes fondamentaux posés par la présente charte. Ces principes concernent notamment la primauté humaine, la protection des données, la vérification des informations, la transparence et le respect des valeurs CFDT.

Consécutivement aux actions d'accompagnement fédéral, les syndicats pourront décliner des formations ou des sensibilisations à l'attention de leurs adhérentes et adhérents.

Article 15 — Respect de la charte

La présente charte constitue un cadre commun d'utilisation de l'intelligence artificielle au sein de la Fédération. Elle n'a pas pour objet de surveiller les usages individuels, mais de fixer des repères partagés afin de protéger les personnes, les données, les collectifs de travail, la qualité des productions syndicales et l'action syndicale.

En cas de difficulté ou de manquement, la réponse doit rester proportionnée à la situation. Selon les cas, elle peut consister en un rappel des règles, un accompagnement, une sensibilisation ou une mesure destinée à sécuriser les usages de l'IAG et à garantir le respect des principes fixés par la présente charte. Lorsque les circonstances le justifient, les suites éventuelles relèvent de l'appréciation des personnes ou instances compétentes, dans le respect des textes applicables à la situation concernée, notamment les statuts, règlements internes, règles de mandat, dispositions contractuelles ou règles issues du droit du travail.

L'objectif premier reste la prévention, la responsabilisation, l'accompagnement et la confiance.

Article 16 — Suivi de la charte

Un groupe de suivi de la mise en œuvre de la présente charte est créé au sein de la Fédération.

Il est composé de la secrétaire nationale ou du secrétaire national en charge du dossier IAG, de la secrétaire nationale ou du secrétaire national en charge des questions juridiques, des membres du service juridique et de la déléguée ou du délégué à la protection des données fédéral.

Ce groupe peut être consulté en cas de difficulté, de doute sur un usage ou de question relative à la protection des données, à la confidentialité, à la transparence ou au respect des principes fixés par la présente charte.

Il contribue au suivi des usages, à l'identification des difficultés rencontrées, au partage des bonnes pratiques et à la proposition d'éventuelles évolutions de la charte, afin de garantir la conformité des usages réels avec les principes qu'elle fixe.

Article 17 — Révision de la charte

L'IAG et les outils numériques évoluent rapidement. Les usages se développent. Les règles juridiques peuvent aussi évoluer.

Le groupe de suivi de la charte prévu à l'article précédent se réunira *a minima* annuellement afin de tenir compte des retours des syndicats, des évolutions techniques et des nouvelles pratiques observées et pourra proposer des adaptations ou des compléments qui seront soumis à la validation des membres du Bureau fédéral.

Emmanuelle PERIN
Secrétaire Générale

