

IDIOMA: FRANCÊS

Área 3

** Indica uma pergunta obrigatória*

1. E-mail *

2. ÁREA *

Marcar apenas uma oval.

☐

3 - Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas

3. NOME DO CANDIDATO *

4. NÚMERO DA INSCRIÇÃO *

5. NÚMERO DO CPF *

6. **Leia o texto e responda as questões a seguir em Português. Todas as questões devem ser respondidas de acordo com o texto. As respostas digitadas neste formulário eletrônico constituirão o ÚNICO documento válido para correção da prova.**

L'IA, cet obscur objet du dialogue social

Le 03.03.26

L'affaire n'a pas fait les gros titres. Elle s'ajoute pourtant à la liste de celles qui, brique après brique, concourent à mettre un peu d'ordre dans le Far West de l'intelligence artificielle (IA) en entreprise. Le 29 janvier dernier, dans une ordonnance de référé, le tribunal judiciaire de Nanterre a jugé que le comité social et économique (CSE) devait être consulté avant de déployer une technologie IA censée remplacer un outil de ressources humaines.

La direction avait en effet décidé de recourir à l'intelligence artificielle afin d'identifier des données relatives aux compétences de salariés dont la mission est d'intervenir chez des clients. Oublié le petit côté artisanal des précédents logiciels RH, le nouvel agent IA a été introduit pour nourrir entretiens annuels et processus d'évaluation de l'ensemble des équipes, ce qui n'était pas le cas jusque-là.

La direction a plaidé que l'IA ne faisait que s'inscrire dans la continuité de tâches déjà automatisées, sans modifier substantiellement les conditions de travail. Les juges ne l'ont pas entendu de cette oreille. Ce n'est plus une simple aide à la décision, ont-ils estimé. L'IA structure la stratégie de l'entreprise de manière centrale.

Elle oriente les parcours professionnels et détermine le choix des salariés envoyés sur le terrain. Et dès lors que les conditions de travail peuvent être touchées par l'arrivée d'une nouvelle technologie, les représentants du personnel (dans les entreprises de 50 salariés et plus) doivent être préalablement informés et consultés.

Jurisprudence balbutiante

Balbutiante, la jurisprudence sur le sujet s'installe progressivement. Le 14 février 2025, ce même tribunal de Nanterre avait rendu une décision allant dans ce sens. Quelques mois plus tard, le 15 juillet, c'est celui de Créteil qui lui emboîtait le pas dans un dossier où l'IA avait été mise en place au sein d'une entreprise de presse. De quoi rappeler aux employeurs qu'ils ont des

comptes à rendre quand ils décident d'imposer unilatéralement de tels outils.

Aujourd'hui, ils ont majoritairement tendance à passer outre. Selon le dernier « Baromètre du dialogue social » réalisé par l'Ifof pour Syndex, les deux tiers des représentants du personnel et des dirigeants interrogés déclarent que le CSE n'a pas été préalablement consulté sur le déploiement ou l'utilisation de l'IA dans leur entreprise.

Il ne s'agit pas seulement de remplir une obligation pour la forme. Les motifs d'inquiétude sont légitimes. Vendue, voire survendue, pour sa capacité à chasser les tâches inutiles et chronophages, l'IA peut dans certains cas participer à intensifier le travail, les salariés ne devant plus se concentrer que sur des activités complexes, voire à le démonétiser lorsque le boulot des humains se réduit à contrôler celui des machines. Et on passe sur les perspectives de suppressions de postes dont l'ampleur varie au gré des études plus ou moins alarmistes.

Conscientes des orages à venir, les organisations syndicales souhaitent que l'IA devienne un objet de négociation débouchant sur des accords collectifs. Les juges y contribuent, en ordonnant que le déploiement de ces algorithmes soit suspendu, le temps que les directions consultent les élus du personnel et revoient éventuellement leur copie.

Les esprits chagrins argueront que c'est un maigre rempart face au rouleau compresseur de l'IA, qui mettra le temps qu'il faudra mais qui finira par l'emporter. C'est sans doute vrai, mais le dialogue social, quand il est de qualité, a au moins le mérite de poser les bonnes questions sur la réalité du travail et sur les possibilités de reconversion vers d'autres métiers.

Fonte: Adaptado de: <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/lia-cet-obscur-objet-du-dialogue-social/00117824>

7. **QUESTÃO 01 – Segundo o texto, qual decisão foi tomada pelo tribunal judicial de Nanterre sobre o uso da inteligência artificial na empresa?** *

8. **QUESTÃO 02 – O que a direção havia decidido fazer para identificar dados relacionados às competências dos funcionários cuja missão é atuar junto aos clientes?** *

9. **QUESTÃO 03 – De acordo com o texto, qual é a tendência das empresas em relação à consulta do CSE antes da implementação da inteligência artificial?** *

10. **QUESTÃO 04 – Quais são algumas preocupações relacionadas ao uso da inteligência artificial no trabalho?** *

11. **QUESTÃO 05 – O que as organizações sindicais desejam em relação ao uso da inteligência artificial nas empresas?** *

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários