



NEWSLETTER #33

L'intelligence
artificielle (IA) et la
santé au travail,
risques et
opportunités

EDITO

p.2

ECLAIRAGE

p. 3 à 4

ACTUALITES

p. 5 à 6

Édito

Intelligence artificielle et travail artificiel ?

L'arrivée du « Chat GPT », symbole très médiatisé de l'émergence des intelligences artificielles (IA) dans tous les secteurs de la société en général, nous oblige à penser le rôle, les perspectives, les enjeux et les risques liés à ce phénomène émergent, dans le monde du travail en particulier.

A lire certaines analyses actuelles, l'IA constituerait une formidable opportunité pour améliorer les conditions de travail, prévenir les accidents et les maladies, notamment par la détermination d'une organisation du travail soutenante, et par l'évaluation en temps réel des organisations du travail et leurs impacts sur la santé physiologique des travailleurs.

Nous formulerons à cet égard plusieurs réserves, en guise de questionnements et de mises en garde.

D'abord, parce qu'artificielle, cette intelligence ne saura jamais percevoir la dimension individuelle affective et plus largement psychique du travail, elle trouve donc ici une première limite.

En suite parce qu'elle peut tout aussi constituer un nouveau facteur de contrainte au travail, réduisant les marges de manœuvre, optimisant toujours davantage les processus et procédures de production, déshumanisant et individualisant toujours plus le rapport au travail et aux autres (collègues et managers)...

Enfin, parce que ce faisant, elle pourrait tout aussi bien constituer une formidable opportunité pour l'employeur de déléguer à une machine son obligation de sécurité, ou à tout le moins le désintéresser encore davantage de son travail de prévention...

Soyons vigilants !

L'intelligence artificielle (IA) et la santé au travail, risques et opportunités

Dans une publication du Ministère du Travail publié le 28 mars 2023 portant sur « le déploiement des IA dans les organisations », nous relevons que « **les systèmes d'IA ont des effets sur l'ensemble des dimensions du travail, telles que le sens, l'autonomie, la responsabilisation des salariés, les relations sociales, mais aussi et surtout sur l'évolution des compétences et des savoir-faire** ».

Nous avons souhaité nous concentrer sur l'impact de l'IA en matière de SSCT.

Dans la revue « Semaine Juridique-social n° 18 de mai 2021 », un titre prémonitoire : « le monde du travail à l'ère de l'IA, menace ou opportunité » vient en contrepoint de l'article de François Desnoyers paru dans « le Monde » le 25 janvier 2023 intitulé « Santé au travail les promesses de l'intelligence artificielle pour améliorer la prévention ».

Il y est relevé que « les laboratoires scientifiques développent des innovations technologiques qui se donnent pour objectif de perfectionner la prévention en termes de santé et de sécurité des salariés, notamment dans le secteur industriel.

L'IA peut-elle être un atout pour la santé et la sécurité des travailleurs ? C'est ce que pensent aujourd'hui nombre de scientifiques, qui observent le potentiel croissant de solutions technologiques et les perspectives prometteuses qu'elles dessinent pour la prévention en entreprise. « Les avancées sont impressionnantes, note Martin Bieri, chargé d'études au sein du laboratoire d'innovation numérique de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL). Dans des organisations qui comptent des métiers à risque, où l'on observe beaucoup d'accidents, l'IA peut être une aide précieuse pour exploiter les données et mieux comprendre la multiplication d'incidents. ».

C'est le cas aussi des équipements connectés capables de mesurer et de transmettre des données biométriques du salarié (la fréquence cardiaque, par exemple) et des positions articulaires. « L'IA sera en capacité de donner l'alerte sur la fatigue d'un travailleur en combinant l'analyse de différents paramètres, explique Timothée Silvestre, chargé de prospective au Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA). L'enregistrement de certains mouvements ou du cumul de poids portés pourront par ailleurs être réalisés avec des capteurs portés, afin de prévenir des risques pour le corps du salarié, notamment de troubles musculosquelettiques ».

Enfin, des solutions de robotique recourant à l'IA suscitent également l'intérêt des chercheurs, en poursuivant deux objectifs. Le premier : permettre aux salariés de bénéficier d'une assistance pour les épauler dans l'exécution de certaines tâches.

Des robots collaboratifs œuvrent à leur proximité afin de les délester de différentes opérations (port de charges...). « Grâce à leur polyvalence et leur facilité de programmation, ils vont progressivement ne plus se cantonner aux grosses unités de production, explique Michaël Sarrey, responsable d'études à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS). Ils vont investir de nouvelles structures, des boulangeries par exemple, ainsi que des PME de l'industrie. A l'horizon 2035, ils assureront des petites tâches, répétitives ou exigeantes pour les corps, le transport de pièces par exemple. Cela permettra d'améliorer les conditions de travail. ».

Deuxième axe de ces recherches futuristes en robotique : limiter la présence des salariés dans des espaces de travail jugés à risque, les environnements radioactifs par exemple. « Ce type de mission est confié à des robots dotés de capacités de réaction et de représentation de leur environnement immédiat. Ils mèneront sur place les observations et les captations de données nécessaires ».

Des solutions d'IA en devenir pourraient ainsi favoriser la sécurité et la santé des salariés. Mais une grande incertitude demeure : se déploieront-elles sur le terrain ? Sur le sujet, rien n'est joué d'avance, préviennent les scientifiques. « Ce n'est pas parce qu'une technologie est mature qu'elle est adoptée, rappelle M. Silvestre. Il faut qu'elle rencontre son marché, des besoins utilisateurs et qu'elle soit acceptée par les opérateurs. »

Pour rappel :

604 565

C'est le nombre d'accidents du travail reconnus dans le secteur privé en France en 2021, selon le rapport annuel de l'Assurance-maladie - Risques professionnels.

645

C'est le nombre de personnes décédées d'un accident du travail, dans le secteur privé, en 2021.

86 %

C'est le pourcentage de maladies professionnelles reconnues qui résultent de troubles musculosquelettiques (40 852 cas sur un total de 46 448).

Une acceptation de ce que peut apporter l'introduction de dispositifs issus de l'IA s'avère donc essentielle et nécessite, en amont, un vrai travail d'échange. « C'est tout particulièrement le cas pour **les robots collaboratifs : leur intégration peut entraîner des risques psychosociaux si l'accompagnement des équipes n'est pas mené avec attention** »

D'après la sociologue Danièle Linhart (dans la revue précitée) « **toute progression scientifique, technique, ne constitue pas nécessairement un progrès** : elle peut représenter un danger du point de vue des valeurs fondamentales de nos sociétés ». « **L'IA risque d'être mise à profit dans une perspective liée à la rationalité économique ultralibérale, c'est-à-dire dans le but principal d'accroître la rentabilité et la profitabilité à court terme bien plus que pour améliorer les conditions de travail, son contenu et la qualité de ce qui est réalisé** ». « **La montée en abstraction qu'implique l'IA, le sentiment de déréalisation qui l'accompagne, voire celui de dépendance, d'impuissance, risque d'aggraver et de généraliser dans notre société, le vécu de subordination qui opprime les salariés** ».

Pour elle, un « des risques est que l'IA soit utilisée dans le cadre d'une **organisation du travail unilatéralement conçue et mise en place par les directions avec l'aide de consultants à distance de la réalité des métiers et des contraintes du terrain (...)** en fonction d'une vision du travail partant du **travail prescrit et non du travail réel**, au service de critères d'efficacité, qualité et productivité du travail socialement contestables ».

Dans le rapport de France Stratégie paru en mars 2018 intitulé « Intelligence artificielle et travail », si « l'IA va affecter le poids relatif de certaines compétences. Les compétences relationnelles, l'empathie, le sens artistique et créatif, certaines tâches manuelles, seront revalorisés du fait de l'IA. Ainsi des activités qui n'utilisent pas l'IA deviendront proportionnellement plus attractives. Dans la relation client, les compétences techniques étant prises en charge par des dispositifs d'IA, les compétences relationnelles et l'attachement au client ou des compétences plus proches de la vente sont susceptibles de voir leur importance croître ». « **Être capable de remettre en question les recommandations de l'expertise d'une IA pour décider en toute connaissance de cause est aussi une question liée à la responsabilité individuelle dans un domaine professionnel**. Cette responsabilité peut s'exercer pleinement si les algorithmes sont traçables jusqu'à remonter toute la chaîne du processus de décision. La régulation humaine – compréhension, vérification de la structuration des données et des critères sur lesquels se fonde le raisonnement de la machine – est donc nécessaire ». Il y est aussi relevé que « Un chatbot qui répond automatiquement à minuit peut malgré tout nécessiter un humain capable de prendre le relai en cas de besoin. **Et si la machine vient en effet à soulager les hommes des activités les plus routinières, ces derniers risquent de ne traiter que des tâches complexes, d'où une intensification du travail et un risque de surcharge cognitive** ».



Les risques psychosociaux doivent être expressément pris en compte lors de l'élaboration des PSE

Il y a dix ans, le législateur a confié au juge administratif les contentieux relatifs aux « plans sociaux », soit les contentieux portant sur la validation ou l'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) par les DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Le Conseil d'État a rendu le 23 mars 2023 deux décisions importantes en la matière qui précisent comment les risques psychosociaux doivent être pris en compte par les entreprises lorsqu'un PSE est élaboré et comment les DREETS doivent le contrôler.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, le code du travail prévoit l'élaboration par l'employeur d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou « plan social » qui, pour pouvoir être mis en œuvre, doit être validé (lorsqu'il prend la forme d'accord majoritaire avec les syndicats) ou homologué par la DREETS (si le PSE résulte d'un document unilatéral de l'employeur), à l'issue d'un contrôle qui porte à la fois sur la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et sur le contenu du PSE. Par deux décisions de ce jour, le Conseil d'État juge que dans le cadre de son contrôle, l'administration doit aussi vérifier que les IRP ont été informées et consultées sur les risques psychosociaux susceptibles d'être causés par la réorganisation de l'entreprise à l'origine du plan social et que le PSE contient, si nécessaire, les mesures propres à protéger les travailleurs contre ceux-ci lors de la mise en œuvre de la réorganisation.

Dans ces affaires, le Conseil d'État a été saisi par un organisme public et par une société pour contester l'annulation, par le tribunal administratif puis la cour administrative d'appel, des décisions administratives d'homologation de leurs PSE respectifs.

Dans le premier dossier, si la DREETS s'était assurée que les institutions représentatives du personnel avaient bien été informées et consultées sur les risques psychosociaux, elle n'avait pas vérifié que le document unilatéral de l'employeur comportait bien des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La DREETS n'ayant pas mis en œuvre son obligation de contrôle du PSE en matière de RPS, elle ne pouvait pas légalement l'homologuer.

Dans le second dossier, le PSE soumis à la DREETS ne comportait aucune mesure propre à protéger les salariés des conséquences sur leur santé physique ou mentale de la cessation de l'activité de l'entreprise. En l'absence de mesures de prévention des risques psychosociaux, alors qu'ils étaient avérés, la DREETS ne pouvait pas légalement homologuer le PSE de la société.

Pour ces raisons, le Conseil d'État confirme les décisions de la CAA annulant les décisions administratives homologuant les plans de sauvegarde de l'emploi en cause.

- **Inégalité salariale : la preuve par la communication des bulletins de paie de l'autre sexe**

Dans un arrêt récent (Cour de cassation 8 mars 2023, n°21-12.492.FS-B) , il faut relever que l'employeur doit communiquer à une salariée les bulletins de salaire d'autres salariés occupant des postes de niveau comparable au sien après occultation des données personnelles à l'exception des noms, prénoms, de la classification et de la rémunération après avoir estimé que cette communication portant atteinte à la vie personnelle d'autres salariés était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but recherché soit **la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.**

- **De la distinction entre dommage moral et préjudice moral**

L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (L 1221-1 du code du travail). Il en est ainsi, dans l'arrêt de la cour de cassation du 8 février 2023 (n°21-14.451, FP-B+R) lorsque l'employeur a continué à utiliser illicitement l'amiante alors qu'il ne bénéficiait plus d'autorisation dérogatoire d'utilisation. Les juges reconnaissent **l'existence d'un préjudice moral distinct qui découle d'un dommage consistant en une atteinte à l'intégrité du salarié.** Il devrait y avoir donc à l'avenir la possibilité de **combiner dans des cas similaires le manquement à l'obligation de loyauté issu des fondements mêmes de « contrat de travail » (contrat de droit civil) et manquement à l'obligation de sécurité.**

- **« Nous assistons à un effondrement de la capacité des représentants du personnel à jouer un rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail »**

Dans un article paru dans « les cahiers Lamy du CSE » n°234 de mars 2023, nous avons notamment développé l'idée que « la disparition du CHSCT a entraîné une perte de compétences et d'intérêt chez les élus du 1er mandat de CSE. Faute de temps et de moyens humains couplés avec un élargissement sans précédent des missions confiées aux CSE, nous assistons à un effondrement de la capacité des représentants du personnel à jouer un rôle en matière de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT). Ces difficultés ont été amplifiées par un premier mandat de CSE qui s'est déroulé en partie pendant la mise en place des confinements et la perte du lien social, le recours au distanciel... À cela s'ajoute une réalité tenant à l'absence de compétences réelles en matière de prévention des risques professionnels au sein des directions des organisations. En outre, dans des secteurs qui font face à de fortes souffrances sociales (médical, médico-social, socio-éducatif, CAF, CPAM, etc.) les personnels sont confrontés à un manque absolu de moyens et de reconnaissance

sociale. Nous estimons que la situation des organisations sur lesquelles nous sommes amenés à intervenir (entreprises privées, associations, organismes à missions de services publics...) s'est dégradée substantiellement depuis quelques années et que le respect des obligations légales en matière de santé au travail s'étiole de plus en plus ».

- **Accord de GPEC (GEPP) : le CSE doit être consulté dès lors que le projet est de nature à affecter le volume d'emplois**

Dans un arrêt de la cour de cassation du 29 mars 2023 (n°21-17.729. FS-B+R), il est affirmé que le CSE – en présence d'un accord relatif à la GPEC – n'avait pas à être consulté sur cette GPEC dans le cadre des orientations stratégiques. **En revanche, sont soumises à consultation les mesures ponctuelles intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise notamment celles de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs quand bien même elles résulteraient d'un accord GPEC.**





Expert / Formateur / Conseil des représentants du personnel, des CSE, des CHS en Santé, Sécurité, Conditions de Travail et préventions des risques Professionnels / Relations sociales

NANCY

PARIS

MORLAIX

NÎMES

Un auto-diagnostic SSCT du CSE ! : vous pouvez utiliser le lien ci-dessous en le recopiant ou le QR code afin de pouvoir l'utiliser, vous tester et ceci sans engagement de votre part. Vous pouvez aussi nous joindre directement (voir bas de page)



<https://app.evalandgo.com/form/30020?token=3f1f53634ba6bfef906cad207feb29d54a9b3495>



Un appui à la préparation de vos réunions ordinaires ou extraordinaires de votre CSE en matière de SSCT. Cet appui peut être délivré à la Commission de Travail en lieu et place de CSE (au choix du CSE).



Une assistance, en plus de « l'appui », elle consiste à aider les élus du CSE dans toutes les consultations récurrentes comme ponctuelles en matière de SSCT (comprenant l'assistance aux avis annuels sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sur le bilan annuel HSCT de l'employeur, sur le PAPRIACT...) sur la base d'un forfait annuel (12mois). Cette assistance peut être délivrée sur demande du CSE à la Commission Santé Sécurité Conditions de Travail notamment lors de ces réunions préparatoires (sur la base de 4 réunions par an).



Un travail « à la carte » sur la base de l'expression de vos besoins (formation SSCT des CSE, des CHS, pour des inspections et enquêtes, le montage de diagnostics, de remontées d'informations, d'enquêtes sur les RPS...) ou de toute autre demande entrant dans nos champs de compétences, nous vous proposons une prestation réalisée sur la base d'un cahier des charges ensemble, au plus près de vos besoins, sur le terrain.

Directeur de la publication : P.DELMAS
Rédacteurs : B.CHANU/ P.DELMAS

Expert en santé sécurité et conditions de travail habilité , organisme certifié suivant les dispositions de l'arrêté du 7 août 2020
Formateur agréé en SSCT des CSE et CHS, Conseils en relations sociales.
4 rue Piroux – 9^{ème} étage 54048 NANCY

mlcergo@ssp-mlc.com // pascal.delmas@ssp-mlc.com // bruno.chanu@ssp-mlc.com TEL: 06 43 55 45 15 // 06 20 39 78 41

SOCIALSOLUTIONS
& PARTENAIRES

