



Le 4 juin 2024

Intelligences artificielles génératives, Tout doit être clairement encadré

A Ouest-France, le sujet de l'IA ne tourne qu'autour de la rédaction, la **CGT**, ne cesse pourtant de répéter, que, d'une part, ce sont des outils supplémentaires, dans la panoplie des salariés, et que d'autre part, cela concerne d'autres secteurs.

Des outils complexes qui nécessitent un savoir-faire pour lequel nous ne sommes ni formés ni outillés. Sachant, d'autant plus, que c'est à chaque utilisateur de nourrir ces robots de nos compétences et de notre savoir-faire humain ! C'est à nous de créer nos clones professionnels et donc de contribuer à la diminution de nos emplois !

On tourne en rond !

« Un bot, à lui seul ne remplacera jamais un contenu humain »... « Il se nourrit et il apprend de nous » précise Julien Perron (chef de projet, Banque de contenus). C'est donc à l'utilisateur d'intégrer dans ses requêtes, les paramètres de nos chartes et nos valeurs, afin que l'outil construise des réponses adéquates, cadrées par le donneur d'ordre.

C'est bien l'homme qui est maître de la machine.

Pour la **CGT**, lorsqu'il est question d'appréhender un sujet, il est préférable d'en connaître l'environnement, le cadre, les règles, les failles, les risques, les conséquences et les objectifs. Quelle est la réelle stratégie de l'entreprise si ce n'est que de rendre responsable les salariés de ce nouveau fonctionnement de travail, sans pouvoir quantifier par avance les impacts à court et long terme sur leur emploi et

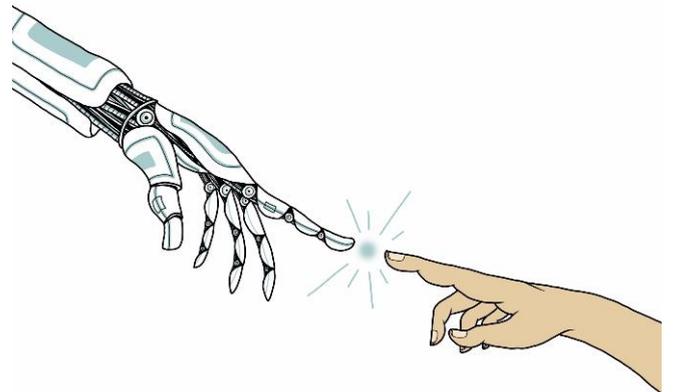
Très peu de bêtesteurs actifs

Le nombre de salariés disposant d'un accès à Muse est pourtant croissant et passé à environ 340, dont 220 à l'initiative personnelle de salariés. Pour Ouest-France cela ne concernerait que 60 à 70 bêtesteurs. Aucune demande n'est refusée, car le but est de tester un maximum de possibilités d'usages. Néanmoins, seuls 26% seraient actifs. Quel est le revers de la médaille ? Ce qui est très clair, c'est le manque de moyens et de temps, qui ne permet pas, à ce jour, d'avoir un premier bilan, repoussé à septembre. Sans suivi, ni accompagnement régulier auprès des bêtesteurs, qui pour la plupart n'ont pas vraiment été formés mais plutôt sensibilisés, les résultats peuvent difficilement être au rendez-vous.

La **CGT**, avait alerté qu'un tel fonctionnement « à l'aveugle » serait contreproductif et pourrait même créer des réponses erronées, qui nourrissent ces outils. Toute interaction alimente et entraîne des conséquences.

D'ailleurs, parmi les enseignements majeurs à retenir, le manque de formation est criant. Non seulement, utiliser au mieux ces outils mais de surcroît devoir les challenger, cela s'apprend. Pour rappel, voici ce qu'avait énoncé Fabrice Bazard, en CSE extraordinaire de janvier 2024 : « **d'abord apprendre, contrôler, maîtriser et proscrire** »

Nous n'en sommes qu'aux balbutiements de l'apprentissage alors quant à évoquer la maîtrise et le contrôle... Nous sommes très loin des objectifs fixés. Or, des tests vont pourtant rapidement passer en production.



Pour la direction « *demain, certains métiers, tels les services informatiques en premier lieu, ne devraient plus pouvoir se passer de l'IA* ». La CGT attend que l'entreprise, déploie les moyens nécessaires, pour développer les besoins et compétences des salariés.

Les salariés seront sensibilisés, oui mais

Uniquement à partir du moment où Muse sera branché à notre banque de contenus. Soit, mais cela demande un fort développement informatique passant notamment par la création d'un ou de plusieurs bots dits « agents conversationnels ». Quelle sera la meilleure stratégie afin d'extraire la substantifique moelle de nos 120 ans d'histoire, et donc de contenus ? Serait-il plus pertinent de créer un seul LLM (modèle capable de générer du texte), qui questionnerait l'ensemble de la base, ou plusieurs qui seraient plus spécifiques ? Oui mais avec quels critères ? La temporalité, par exemple, par tranche de dix ans, par thématique ? Beaucoup de chantiers et développements sont en cours au sein d'une équipe, rappelons le, constituée de sept à huit salariés Ouest-France, dont certains sont aussi formateurs. Attention à la charge mentale qui nécessite d'être évaluée en amont.

Trois types de formations ciblées

Une cession de formation sera réalisée par un prestataire extérieur, sur une journée, pour les « cadres » de la rédaction. C'est-à-dire, les membres de la rédaction en chef, les directeurs départementaux et tous les chefs de service de la rédaction. Une autre, pour l'ensemble des salariés, sur une journée, dite d'acculturation. Puis, une sensibilisation ciblée sera activée auprès de groupes homogènes traitants de POCS (cas d'usage) spécifiques. (exemple cité : les SR sur le sujet des affichettes).

Des critères d'évaluations sans indicateurs !

Les critères retenus sont, l'efficacité globale, le gain de temps, (la perte de temps elle, n'est pas mentionnée), les risques, l'impact social et organisationnel, le coût et les précautions à prendre. Et ce, en lien avec chaque initiateur de POC. Dont acte. Pour la CGT, il nous faut, surtout du concret, tel un calendrier, des outils de mesure et indicateurs de suivi beaucoup plus précis.

La responsabilité engagée et « la déontologie, c'est l'affaire de tous »

Pour la CGT c'est non. C'est avant tout de la responsabilité de l'employeur. Pour la direction, coté contenu éditorial, ce sera bien le directeur de la publication qui sera responsable **mais** avec le journaliste.

Et pour les autres secteurs d'activité ? Ce sera de toujours mentionner la contribution d'une IA. Mais comment crédite-t-on ? Et à qui appartient un contenu fabriqué avec l'aide de l'IA ? A Microsoft ? A Ouest-France ? Aux deux ? Le vide juridique est abyssal. D'ailleurs quel est le statut de l'IA ?

Une note du bon usage a été transmise à la rédaction, mais elle n'a pas dépassé ses frontières !

Une charte est enfin évoquée, mais elle sera minimale pour mettre juste un cadre léger !!! Là aussi la CGT demandait à ce qu'elle soit écrite avant les tests. Mais qui maîtrise réellement ce sujet ?

Les impacts environnementaux minimisés

Selon la direction, « *cela n'est pas significatif. Et, nous en France, nous avons le nucléaire, une énergie propre* ». Pour la CGT, il faut, là aussi, poser des outils de mesures fiables car nous n'en sommes qu'aux prémices et tous nos data centers (qui nécessitent un système de refroidissement par l'eau) ne sont pas en France ! La pollution numérique invisible a un impact sérieux.

En conclusion

Pour la CGT, il manque un spécialiste en la matière et coordinateur, des projets, des organisations, des processus de développements, de créations, du suivi, des évaluations et de l'accompagnement professionnel des utilisateurs mais aussi au niveau des risques psychosociaux.

Pour la CGT, nos alertes restent les mêmes. Pas de déploiement en production, tant que le cadre ne sera ni déterminé ni clair, que des gardes fous ne seront pas établis et de solides formations dispensées. Les risques engendrés sont trop importants et les répercussions incontrôlables. De la maîtrise humaine de l'utilisation de ces IAG dépendra notre plus-value, notre indépendance et notre fiabilité de marque.



