



PRESTO N°134 / Janvier 2026

IA et DROIT
Mise en garde
juridique

PRESTO N°134 / Janvier 2026

IA et DROIT
Mise en garde
juridique

PRESTO N°134 / Janvier 2026

IA et DROIT
Mise en garde
juridique

N°134

PRESTO

SOMMAIRE

L'illusion de la compétence artificielle : les risques de l'IA générative pour la défense syndicale et le Droit social	3
Introduction : Le mirage technologique à l'épreuve de la rigueur syndicale	3
Chapitre I : anatomie de l'erreur - Déconstruction technique des hallucinations juridiques	4
1.1 La nature probabiliste des grands modèles de langage (LLM)	4
1.2 La mécanique de l'hallucination	4
1.3 Le biais d'automatisation et la confiance excessive	5
Chapitre II : La Riposte Judiciaire - Analyse des Précédents et Jurisprudence Émergente	6
2.1 Le Séisme <i>Mata v. Avianca</i> : L'Avertissement Américain	6
2.2 La première alerte française : Le tribunal judiciaire de Périgueux (Décembre 2025)	7
2.3 La rigueur Européenne : L'Arrêt de la Cour d'Appel de Gand	8
2.4 Le risque de discrédit de la parole syndicale	8
Chapitre III : Le piège spécifique du droit social et des Conventions Collectives	8
3.1 La complexité des mécanismes de rémunération et d'ancienneté	9
3.2 L'écueil des Congés Trimestriels et des sujétions spéciales	9
3.3 Le risque des calculs : Coefficients, valeur du point et indemnités	9
3.4 La déshumanisation du travail social par l'algorithme	10
Chapitre IV : La menace invisible - confidentialité des données et sécurité syndicale. 10	
4.1 L'IA comme aspirateur de données	10
4.2 La violation du RGPD et des recommandations de la CNIL	11
4.3 Le risque de profilage stratégique	11
Chapitre V : La réponse Syndicale - Le projet Dial-IA et la maîtrise de l'outil	12
5.1 Dial-IA : Une boussole pour le dialogue social technologique	12
5.2 Le manifeste pour un usage responsable	12
Chapitre VI : Doctrine opérationnelle pour les juristes et militants	13
6.1 Tableau comparatif des usages :	13
6.2 Le protocole de sécurisation en 5 points	14
Conclusion : réaffirmer l'expertise humaine au cœur du syndicalisme	15

L'illusion de la compétence artificielle : les risques de l'IA générative pour la défense syndicale et le Droit social

Introduction : Le mirage technologique à l'épreuve de la rigueur syndicale

L'histoire du droit social est celle d'une lutte permanente pour la précision des textes et la défense rigoureuse des acquis. Chaque mot d'une convention collective, chaque virgule d'un accord d'entreprise, chaque attendu d'un arrêt de la Cour de cassation porte en lui le poids de combats passés et la garantie de droits futurs. Aujourd'hui, cette architecture complexe, bâtie sur la sémantique et l'exactitude, se trouve confrontée à une rupture technologique majeure : l'irruption massive de l'intelligence artificielle (IA) générative dans la pratique juridique quotidienne.

Pour les juristes, les délégués syndicaux et les militants, l'attrait de ces outils est indéniable. Face à l'inflation normative, à la surcharge des tribunaux et à la complexité croissante des dossiers individuels, la promesse d'une assistance automatisée – capable de rédiger une conclusion, de synthétiser une jurisprudence ou de calculer une indemnité en quelques secondes – apparaît comme une solution providentielle. Des outils tels que ChatGPT, Claude ou Gemini s'invitent désormais sur les écrans de nos permanences syndicales, utilisés souvent de bonne foi pour accélérer le traitement des demandes des adhérents.

Cependant, cette facilité d'accès dissimule une réalité technique et juridique bien plus sombre. L'IA générative, de par sa nature probabiliste, n'est pas un moteur de recherche de vérité, mais un générateur de vraisemblance linguistique. Elle est capable de produire, avec une assurance déconcertante, des raisonnements juridiques d'une fluidité parfaite mais totalement déconnectés de la réalité légale. Ce phénomène, techniquement qualifié d'hallucination, ne relève pas de l'anecdote ou du bug informatique passager ; il constitue une caractéristique structurelle des modèles de langage actuels qui menace directement la fiabilité de la défense des salariés.

Ce document a pour vocation de dresser un état des lieux exhaustif et sans concession de l'usage de l'IA dans le champ du droit social. Il s'adresse aux camarades qui, soucieux d'efficacité, pourraient être tentés de déléguer à la machine une part de leur expertise. Nous démontrerons, à travers l'analyse détaillée des mécanismes techniques, l'étude de la jurisprudence récente – notamment les décisions marquantes du Tribunal judiciaire de

Périgueux et de la justice américaine – et l'examen des spécificités de nos conventions collectives (CCN 66, CCN 51 etc.), que l'usage non contrôlé de l'IA constitue un risque majeur pour notre organisation. Au-delà de l'erreur juridique, c'est la confidentialité des données de nos militants et la philosophie même de l'action sociale qui sont en jeu.

Chapitre I : anatomie de l'erreur - Déconstruction technique des hallucinations juridiques

Pour appréhender le danger, il est impératif de sortir de la pensée magique qui entoure souvent l'intelligence artificielle. Comprendre pourquoi l'IA se trompe est la première étape pour neutraliser le risque qu'elle fait peser sur nos dossiers juridiques.

1.1 La nature probabiliste des grands modèles de langage (LLM)

Contrairement à une base de données juridique classique comme Légifrance, Dalloz ou les fonds documentaires de nos syndicats, une IA générative ne connaît pas le droit. Elle ne stocke pas des articles de loi ou des arrêts de jurisprudence comme des fiches rangées dans une armoire virtuelle qu'elle irait consulter.

Les modèles comme GPT-4 (qui propulse ChatGPT) sont des systèmes statistiques entraînés sur des quantités colossales de textes pour prédire, mot après mot, la suite la plus probable d'une phrase. Lorsqu'un militant interroge l'IA sur les conditions de licenciement d'un salarié, le système ne cherche pas la réponse dans le Code du travail. Il calcule, vecteur par vecteur, quelle séquence de mots a la plus forte probabilité statistique de suivre la question posée, en se basant sur les milliards de textes qu'il a ingérés lors de son apprentissage.

Ce fonctionnement explique la fluidité syntaxique des réponses : l'IA maîtrise parfaitement la forme du langage juridique. Elle sait adopter le ton, le vocabulaire (« attendu que », « nonobstant », « préjudice ») et la structure d'un raisonnement juridique. Cependant, cette maîtrise formelle ne s'accompagne d'aucune compréhension du fond. L'IA n'a pas conscience de la hiérarchie des normes, de la distinction entre une loi et un projet de loi, ou de la différence entre un arrêt de rejet et un arrêt de cassation. Elle génère du texte qui ressemble à du droit, créant ainsi une illusion de compétence particulièrement trompeuse pour l'utilisateur non averti.

1.2 La mécanique de l'hallucination

Le terme « hallucination », bien qu'anthropomorphique, désigne techniquement la génération d'un fait ou d'une référence qui n'existe pas dans les données d'entraînement mais qui est produite par le modèle pour satisfaire la logique probabiliste de sa réponse. Dans le domaine juridique, l'hallucination prend des formes spécifiques et redoutables.

L'analyse des incidents rapportés par les observatoires juridiques et les retours de terrain permet de classer ces erreurs en plusieurs catégories distinctes, chacune portant un risque particulier pour la pratique syndicale :

L'invention de jurisprudence pure

C'est le cas le plus spectaculaire. L'IA invente de toutes pièces un arrêt de la Cour de cassation ou d'une Cour d'appel. Elle lui attribue une date plausible, un numéro de pourvoi au format correct (par exemple n° 21-12.345), et rédige un sommaire fictif qui appuie exactement l'argumentation recherchée par l'utilisateur. Par exemple, pour un défenseur syndical cherchant à étayer un dossier difficile, cette preuve sur mesure est un piège redoutable. Si l'on ne vérifie pas l'existence de l'arrêt sur une source officielle, on risque de construire toute une stratégie de défense sur du vent.

Le syncrétisme juridique (mélange de systèmes)

Les modèles d'IA sont entraînés sur des corpus mondiaux, majoritairement anglophones. Bien qu'ils maîtrisent le français, ils ont tendance à importer des concepts juridiques étrangers dans le droit national. On observe ainsi des réponses intégrant des notions de Common Law, de droit canadien ou belge dans des analyses censées porter sur le droit du travail français. Une IA peut, par exemple, invoquer le « devoir d'accommodement » (concept clé au Canada) au lieu de l'« obligation de reclassement » (concept français), ou citer des délais de prescription américains. Ce mélange des genres est insidieux car les termes sont proches, mais les régimes juridiques sont radicalement différents.

L'obsolescence non signalée

Les modèles d'IA ont une date de coupure de leurs connaissances. Une version de ChatGPT entraînée jusqu'en 2023 ignorera les lois votées en 2024 ou 2025, ainsi que les revirements de jurisprudence récents. Or, en droit social, la matière est vivante et changeante. Un taux de cotisation, un plafond de la Sécurité sociale ou une règle de calcul d'indemnité peut changer du jour au lendemain. L'IA, figée dans son apprentissage passé, affirmera avec certitude une règle abrogée, exposant le syndicat à fournir des conseils périmés et préjudiciables aux salariés.

1.3 Le biais d'automatisation et la confiance excessive

Le danger principal ne réside pas tant dans l'imperfection de la machine que dans la psychologie de l'humain qui l'utilise. Les chercheurs en ergonomie cognitive parlent de biais d'automatisation : la tendance naturelle de l'être humain à accorder plus de crédit à une information générée par un système automatisé qu'à sa propre recherche ou à celle d'un collègue.

Face à une réponse claire, bien structurée, sans faute d'orthographe et formulée sur un ton assertif, le doute critique s'estompe. Pour un militant surchargé, qui doit gérer plusieurs dossiers de licenciement de front, la tentation de copier-coller l'argumentaire fourni par l'IA est immense. C'est ici que se joue la responsabilité syndicale : refuser la facilité pour maintenir l'exigence de vérité. Comme le soulignent les experts, « toutes les IA ne se valent pas selon les usages », et l'utilisation d'outils généralistes non spécialisés pour des tâches juridiques critiques relève d'une imprudence coupable.

Chapitre II : La Riposte Judiciaire - Analyse des Précédents et Jurisprudence Émergente

L'utilisation imprudente de l'IA par les professionnels du droit n'est plus une hypothèse théorique ; elle a déjà conduit à des catastrophes judiciaires documentées, en France et à l'étranger. Les tribunaux, confrontés à la pollution de leurs procédures par des faux générés par IA, réagissent avec une sévérité croissante. Ces précédents doivent servir d'avertissement solennel pour notre pratique syndicale.

2.1 Le Séisme *Mata v. Avianca* : L'Avertissement Américain

L'affaire *Mata v. Avianca*, jugée en 2023 par le tribunal fédéral du district sud de New York, restera dans l'histoire comme le premier grand scandale judiciaire lié à l'IA. Elle illustre parfaitement l'engrenage fatal de la confiance aveugle.

Dans ce dossier, un passager, Roberto Mata, poursuivait la compagnie aérienne Avianca pour une blessure survenue à bord. Ses avocats, du cabinet Levidow, Levidow & Oberman, ont soumis un mémoire juridique pour s'opposer à une demande de rejet de la plainte. Pour étayer leur argumentation sur la prescription, ils ont cité plus de six décisions de justice antérieures, telles que *Varghese v. China Southern Airlines*, *Shaboon v. EgyptAir* ou *Petersen v. Iran Air*.

Le problème était simple : aucune de ces décisions n'existait.

L'IA utilisée par l'avocat Steven Schwartz, en l'occurrence ChatGPT, avait intégralement inventé ces précédents. Pire encore, lorsque la partie adverse et le juge Castel ont exprimé leur incapacité à trouver ces arrêts dans les recueils officiels, l'avocat est retourné interroger ChatGPT pour vérification. L'IA, enfermée dans sa logique probabiliste, a confirmé l'existence des arrêts, allant jusqu'à générer de fausses citations internes et de faux textes de jugement pour prouver sa bonne foi.

La sanction du juge Castel fut exemplaire et cinglante :

- **Sanction pécuniaire** : Les avocats et leur cabinet ont été condamnés à payer une amende de 5 000 dollars.
- **Sanction réputationnelle** : L'ordonnance du juge, rendue publique, a détaillé l'incompétence et la négligence des avocats, détruisant une réputation bâtie sur 30 ans de carrière.
- **Motivation juridique** : Le juge a souligné que le problème n'était pas l'usage de l'IA en soi, mais l'abdication du rôle de gardien de l'avocat, qui a le devoir de vérifier l'exactitude de ses soumissions à la cour. Il a qualifié les faux arrêts de charabia juridique et a dénoncé une pollution inacceptable du débat judiciaire.

Cette affaire démontre un phénomène critique : la persistance de l'hallucination. Si l'on demande à une IA de vérifier sa propre erreur, elle a tendance à la justifier par de nouveaux mensonges, enfermant l'utilisateur dans une boucle d'auto-validation trompeuse.

2.2 La première alerte française : Le tribunal judiciaire de Périgueux (Décembre 2025)

Si l'affaire américaine pouvait sembler lointaine, le risque s'est matérialisé en France de manière spectaculaire à la fin de l'année 2025. Dans une décision du **18 décembre 2025**, le Pôle social du Tribunal judiciaire de Périgueux a rendu un jugement qui fera date, identifiant explicitement pour la première fois des hallucinations d'IA dans un contentieux français.

Le litige opposait un allocataire à une Caisse d'Allocations Familiales (CAF). Le requérant avait produit un mémoire s'appuyant sur de multiples jurisprudences pour contester une décision de la CAF. Lors de l'examen du dossier, les magistrats du pôle social ont tenté de vérifier ces références. Ils ont constaté que certaines décisions étaient totalement introuvables, tandis que d'autres renvoyaient à des arrêts réels mais dont le contenu (date, objet du litige) ne correspondait absolument pas à ce qui était allégué dans le mémoire.

Dans sa décision, le tribunal ne s'est pas contenté d'écarter les arguments. Il a pris le temps de rédiger un attendu pédagogique et sévère, invitant explicitement le requérant et son conseil à s'assurer à l'avenir que leurs sources ne relevaient pas d'hallucinations provenant d'outils d'intelligence artificielle. Le fait que le requérant ait finalement obtenu gain de cause sur le fond du dossier ne doit pas masquer la gravité de l'incident : sa défense a été fragilisée et sa crédibilité entamée par l'usage de faux arguments.

Implications pour FO :

Cette décision prouve que les magistrats français, y compris dans les juridictions sociales de proximité comme Périgueux, sont désormais alertés et formés à la détection de ces anomalies. Présenter un dossier syndical contenant une seule hallucination suffit désormais à jeter le discrédit sur l'ensemble de l'argumentation, même si le reste est solide. C'est un risque inacceptable pour la défense des adhérents.

2.3 La rigueur Européenne : L'Arrêt de la Cour d'Appel de Gand

Nos voisins belges ont adopté une position tout aussi ferme. La Cour d'appel de Gand a récemment rendu un arrêt dans lequel elle fustige le comportement d'un avocat ayant cité des références jurisprudentielles fictives générées par IA. La Cour a rappelé que l'usage de la technologie ne modifie en rien les obligations déontologiques fondamentales de l'avocat.

L'analyse de cette décision met en lumière trois piliers de la responsabilité technologique, parfaitement transposables aux défenseurs syndicaux :

1. **Responsabilité personnelle** : L'humain reste seul responsable du contenu qu'il produit et signe. On ne peut pas rejeter la faute sur l'outil.
2. **Devoir de vérification** : La confiance n'exclut pas le contrôle. Chaque citation doit être vérifiée à la source.
3. **Compétence technique** : Utiliser un outil implique de comprendre ses limites. L'ignorance du fonctionnement probabiliste de l'IA est assimilée à une faute professionnelle.

2.4 Le risque de discrédit de la parole syndicale

Ces précédents judiciaires dessinent un paysage où l'erreur technologique n'est pas pardonnée. Pour une organisation syndicale comme FO, la crédibilité devant les tribunaux (Prud'hommes, Pôle social, Cour d'appel) est un capital précieux, accumulé sur des décennies de sérieux juridique.

Si des défenseurs syndicaux commencent à soumettre des conclusions polluées par des hallucinations, c'est toute l'organisation qui sera étiquetée comme non fiable. Les avocats patronaux, souvent mieux équipés avec des IA juridiques payantes et sécurisées (comme GenIA-L ou les outils LexisNexis), n'hésiteront pas à exploiter la moindre faille pour démolir nos dossiers et demander des condamnations pour procédure abusive. L'asymétrie technologique risque ainsi de se doubler d'une asymétrie de rigueur, au détriment des travailleurs.

Chapitre III : Le piège spécifique du droit social et des Conventions Collectives

Le droit du travail français est réputé pour sa complexité, mais le droit conventionnel atteint un niveau de technicité encore supérieur. C'est précisément dans ces niches juridiques, familières aux militants, que l'IA généraliste se révèle la plus dangereuse. Les modèles globaux, entraînés sur des concepts larges, peinent à saisir les subtilités d'accords de branche spécifiques comme la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966 (CCN 66) ou celle du 31 octobre 1951 (CCN 51).

3.1 La complexité des mécanismes de rémunération et d'ancienneté

L'un des contentieux les plus fréquents dans notre secteur concerne la reprise d'ancienneté lors de l'embauche ou du changement de classification. Dans la CCN 66, cette reprise n'est pas automatique ni uniforme ; elle dépend de l'article 38 et des suivants, distinguant selon que l'expérience a été acquise dans une fonction identique, dans le même secteur, ou avec le même diplôme.

Le scénario de l'erreur :

Imaginons un délégué interrogeant ChatGPT : « Un éducateur spécialisé avec 10 ans d'expérience dans le privé change d'association sous CCN 66, quelle est sa reprise d'ancienneté obligatoire ? »

L'IA risque fort de répondre en appliquant soit le droit commun (pas de reprise obligatoire hors transfert L.1224-1), soit une règle de proratisation inventée, ignorant les dispositions favorables de la convention qui imposent une reprise partielle ou totale sous conditions.

- **Conséquence** : Le salarié pourrait accepter un contrat avec un coefficient de début de carrière, perdant des centaines d'euros par mois sur toute la durée de son emploi, sur la foi d'un conseil syndical erroné.

3.2 L'écueil des Congés Trimestriels et des sujétions spéciales

Le secteur social se distingue par l'existence de Congés Trimestriels (CT) pour sujétion, des jours de repos supplémentaires accordés pour compenser la pénibilité psychologique de certains postes. L'attribution de ces CT a fait l'objet d'une jurisprudence abondante et restrictive de la Cour de cassation, excluant par exemple certains personnels administratifs ou cadres ne subissant pas la sujétion directe.

Les tests montrent que les IA généralistes maîtrisent très mal cette spécificité française. Elles confondent souvent les CT avec des RTT, ou appliquent des règles d'acquisition erronées. Une réponse hallucinée affirmant qu'un comptable en association a droit aux CT pourrait conduire le syndicat à lancer une action collective vouée à l'échec, créant frustration et désillusion chez les adhérents.

3.3 Le risque des calculs : Coefficients, valeur du point et indemnités

Contrairement à une calculatrice, un modèle de langage n'est pas conçu pour faire des mathématiques. Il prédit le résultat d'un calcul comme il prédit un mot. Sur des opérations simples, il réussit souvent, mais sur des calculs complexes impliquant des variables multiples (valeur du point, coefficient, indemnité de sujétion, ancienneté), le taux d'erreur explose.

De plus, l'IA souffre d'un manque de mise à jour critique. La valeur du point évolue au gré des accords agréés par le ministère. Une IA dont la base de connaissance s'arrête en 2023 utilisera une valeur du point obsolète pour simuler un bulletin de salaire ou une indemnité de licenciement.

Exemple concret : Sur la fiscalité et les cotisations sociales des indemnités de rupture ou de prévoyance, les IA fournissent régulièrement des réponses incomplètes, omettant la distinction entre la part légale et la part supra-légale, ou appliquant de mauvais plafonds de la Sécurité sociale. Conseiller un salarié sur son net à payer lors d'un départ à la retraite avec de tels outils relève de la roulette russe financière.

3.4 La déshumanisation du travail social par l'algorithme

Au-delà de l'aspect purement juridique, la FNAS FO porte une vision politique du travail social. L'introduction de l'IA dans nos métiers ne concerne pas seulement le droit, mais aussi la pratique professionnelle. Le Haut Conseil du Travail Social (HCTS) a émis des avis alarmants sur les risques éthiques de l'IA dans l'action sociale.

L'IA favorise une approche taylorienne de l'accompagnement, découpant la relation humaine en tâches standardisées et en critères prédictifs.

- **Risque de profilage :** Les algorithmes utilisés par certaines administrations pour orienter les usagers (par exemple les bénéficiaires du RSA) risquent d'enfermer les personnes dans des profils statistiques, niant leur parcours individuel et leur capacité d'évolution.
- **Perte de sens :** Si le travailleur social n'est plus qu'un exécutant validant des préconisations logicielles, c'est le cœur même de notre métier – la relation d'aide – qui disparaît.

Utiliser l'IA pour défendre les salariés sans critiquer son impact sur leurs conditions de travail serait une contradiction majeure pour notre syndicat. Nous devons combattre la vision d'une gestion des ressources humaines pilotée par des algorithmes opaques qui déshumanisent les relations sociales.

Chapitre IV : La menace invisible - confidentialité des données et sécurité syndicale

Si l'erreur juridique est le risque le plus visible, le risque le plus insidieux concerne la sécurité de nos informations. Les militants syndicaux manipulent quotidiennement des données hautement sensibles, protégées par le RGPD et par le secret syndical. L'usage des IA Cloud (en ligne) constitue une brèche béante dans cette protection.

4.1 L'IA comme aspirateur de données

Il est crucial de comprendre que lorsque vous saisissez une question dans ChatGPT, Gemini ou Copilot, vous ne parlez pas à votre ordinateur. Vous envoyez des données sur des serveurs distants, souvent situés aux États-Unis, gérés par des entreprises privées (OpenAI, Google, Microsoft).

Par défaut, ces entreprises se réservent le droit d'utiliser les conversations des utilisateurs pour améliorer leurs services, c'est-à-dire pour entraîner les futures versions de leurs modèles. Cela signifie que les informations que vous fournissez – noms de salariés, stratégies de négociation, détails d'un plan social, faits de harcèlement – peuvent être ingérées par le système et potentiellement ressortir, sous une forme ou une autre, dans d'autres contextes.

4.2 La violation du RGPD et des recommandations de la CNIL

Pour un syndicat, la protection des données des adhérents et des salariés défendus est une obligation légale et morale absolue. Le RGPD classe les données révélant l'appartenance syndicale, les opinions politiques ou les données de santé dans la catégorie des données sensibles (Article 9), bénéficiant d'une protection renforcée.

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a publié des guides spécifiques à destination des organisations syndicales, rappelant leur responsabilité en tant que responsables de traitement.

- **L'infraction** : Saisir le dossier médical d'un salarié ou les détails d'une procédure disciplinaire dans une IA publique sans contrat de sous-traitance de données strict (Data Processing Agreement) constitue une violation du RGPD. En cas de contrôle ou de fuite, la responsabilité du syndicat pourrait être engagée, avec des sanctions financières et une perte de confiance dévastatrice.
- **Le précédent Samsung** : Le monde de l'entreprise a déjà appris cette leçon à ses dépens. Des ingénieurs de Samsung ont collé du code confidentiel dans ChatGPT pour le corriger ; ce code s'est retrouvé intégré à la base d'apprentissage de l'IA. De la même manière, une stratégie de négociation salariale ne doit pas finir dans le cerveau d'une IA américaine.

4.3 Le risque de profilage stratégique

Au-delà de la fuite ponctuelle, il existe un risque de méta-analyse. Si des milliers de militants FO utilisent la même plateforme d'IA pour préparer leurs négociations, l'agrégation de ces données pourrait théoriquement permettre de cartographier les préoccupations, les points faibles et les stratégies de notre organisation en temps réel. Dans un contexte de tensions sociales, offrir cette visibilité à des acteurs tiers (qui commercialisent souvent leurs services aux grandes entreprises) est une erreur stratégique majeure.

La Règle d'Or de la Confidentialité :

Aucune donnée nominative, aucun nom d'entreprise associé à une problématique, aucun chiffre stratégique précis ne doit jamais être saisi dans une IA générative grand public. L'anonymisation doit être totale, préalable et irréversible.

Chapitre V : La réponse Syndicale - Le projet Dial-IA et la maîtrise de l'outil

Face à ces menaces, la posture de Force Ouvrière n'est pas le luddisme (le refus de la machine), mais la maîtrise ouvrière de l'outil de travail. Nous devons nous approprier le sujet pour ne pas le subir. C'est tout le sens du projet **Dial-IA**, dans lequel des fédérations FO et la confédération se sont investies.

5.1 Dial-IA : Une boussole pour le dialogue social technologique

Le projet Dial-IA, mené en partenariat avec l'IRES, l'ANACT et d'autres organisations syndicales, vise à outiller les représentants du personnel pour qu'ils puissent peser sur l'introduction de l'IA dans les entreprises. Il ne s'agit pas seulement d'utiliser l'IA, mais de négocier son usage.

Les conclusions de ce projet offrent des lignes directrices claires pour notre propre pratique interne :

1. **Démystifier le vocabulaire** : Le projet recommande de parler d'informatique avancée plutôt que d'intelligence artificielle. Ce glissement sémantique est crucial : il rappelle qu'il s'agit d'un logiciel de calcul, faillible et paramétrable, et non d'une conscience supérieure à laquelle on devrait se soumettre.
2. **Ouvrir la boîte noire** : Nous ne devons pas accepter les outils comme des boîtes noires magiques. Il faut exiger de savoir sur quelles données l'IA a été entraînée, quelles sont ses dates de mise à jour, et quelles sont ses limites connues. C'est vrai face à l'employeur, mais c'est aussi vrai pour les outils que nous utilisons nous-mêmes.
3. **Le droit au retour en arrière** : Dans les accords d'entreprise sur l'IA, Dial-IA préconise d'inscrire des clauses de revoyure et de réversibilité. Si un outil d'IA s'avère générer trop d'erreurs ou dégrader les conditions de travail, l'entreprise doit pouvoir l'abandonner. Appliquons ce principe à nos pratiques militantes : si ChatGPT induit nos délégués en erreur, nous devons savoir cesser son utilisation.

5.2 Le manifeste pour un usage responsable

Le manifeste issu de Dial-IA pose le principe que l'IA doit être au service du travail humain et non le remplacer. Pour un juriste, cela signifie que l'IA peut être une assistante pour la mise en forme, la synthèse ou la traduction, mais jamais un substitut à l'analyse politique et juridique. La valeur ajoutée du syndicaliste réside dans sa capacité à interpréter la règle de droit à la lumière des rapports de force et de l'équité, une capacité dont la machine est totalement dépourvue.

Chapitre VI : Doctrine opérationnelle pour les juristes et militants

Pour conclure ce document par du concret, nous proposons une doctrine d'usage stricte. L'objectif est de sécuriser nos pratiques tout en tirant parti des gains de productivité potentiels de ces outils, là où ils sont réels et sans danger.

6.1 Tableau comparatif des usages :

Le tableau ci-dessous synthétise les cas d'usage admissibles et ceux qui doivent être proscrits.

Type de Tâche	Risque	Recommandation FNAS FO	Pourquoi ?
Recherche de jurisprudence	CRITIQUE	INTERDICTION FORMELLE	Risque maximal d'hallucination et d'invention d'arrêts (cf. Affaire Périgueux). Utiliser Légifrance.
Calculs (Indemnités, CP)	CRITIQUE	INTERDICTION FORMELLE	Incapacité mathématique des LLM, données obsolètes sur les plafonds et taux.
Rédaction de courriers types	FAIBLE	AUTORISÉ AVEC RELECTURE	L'IA excelle dans la forme et la politesse. Utile pour des courriers administratifs simples.
Synthèse de documents longs	MOYEN	AUTORISÉ AVEC PRUDENCE	L'IA peut résumer un rapport patronal, mais peut manquer des

			subtilités politiques ou des "loups" cachés.
Brainstorming / Idées de tracts	FAIBLE	AUTORISÉ	Utile pour trouver des slogans ou structurer un plan, tant qu'aucune donnée confidentielle n'est saisie.
Analyse juridique CCN	CRITIQUE	INTERDICTION FORMELLE	Complexité trop grande, risque de confusion avec le droit commun. Se référer aux guides fédéraux.

6.2 Le protocole de sécurisation en 5 points

Pour tout usage autorisé, le protocole suivant doit être impérativement respecté :

1. **L'anonymisation radicale** : Avant toute saisie, supprimer tout élément identifiant (noms, adresses, noms d'entreprises, dates précises). Remplacer par des variables génériques (« Salarié X », « Association Y »).
2. **Le principe de vérification systématique** : Si l'IA produit une affirmation juridique ou cite un article de loi, considérer cette information comme fausse jusqu'à preuve du contraire. Copier la référence et la vérifier manuellement dans le Code du travail ou la Convention Collective.
3. **Le cantonnement du rôle** : Utiliser l'IA pour reformuler ou structurer une pensée existante, jamais pour générer une connaissance ou une stratégie ex nihilo. C'est le militant qui pense, l'IA qui tape.
4. **La transparence militante** : Si un document a été prérédigé par une IA, cela doit être indiqué aux camarades qui vont le relire. On ne doit pas laisser croire à une production humaine infaillible.
5. **La préférence pour les outils spécialisés** : Privilégier, lorsque les moyens du CSE ou du syndicat le permettent, l'abonnement à des bases juridiques professionnelles (Editions Législatives, Liaisons Sociales, Lexbase) qui intègrent désormais des IA sécurisées travaillant sur corpus fermé (RAG), limitant drastiquement les hallucinations.

Conclusion : réaffirmer l'expertise humaine au cœur du syndicalisme

L'intelligence artificielle générative est une prouesse technologique fascinante, mais c'est un piètre juriste et un militant inexistant. Pour la FNAS FO, son intégration sans garde-fous représente un cheval de Troie qui menace la qualité de notre défense, la sécurité de nos données et, in fine, notre utilité sociale.

Les décisions du Tribunal de Périgueux et de la justice internationale nous envoient un message clair : l'amateurisme technologique se paie cash devant les juges. Nous ne pouvons pas prendre le risque de voir des licenciements validés ou des droits bafoués parce que nos conclusions reposaient sur des chimères numériques.

L'avenir du syndicalisme ne s'écrira pas par des algorithmes, mais par la compétence, la formation et l'intelligence collective des militants. L'IA peut être une béquille pour avancer plus vite sur des tâches ingrates, mais elle ne doit jamais devenir le cerveau de notre action. Gardons la main sur nos outils, gardons l'œil sur nos textes, et continuons à défendre les travailleurs avec la seule intelligence qui vaille : celle du cœur et de la raison humaine.

Document élaboré par le service juridique de la FNAS FO - Janvier 2026.