

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 11 - Juin 2026

EN GROS PLAN

Le syndicat CGT FERC Sup de
l'Université de Bordeaux

ENTRETIEN

Portrait d'un médecin
généraliste et tableau clinique
de la santé au travail

C'EST À LIRE

Un taylorisme augmenté,
une critique de l'intelligence
artificielle



Dossier

L'IA dans l'ESR ou l'ESR dans l'IA ?

la
cgt
FERC
sup

L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup

263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28

Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr

Site <https://cgt.fercsup.net/>

Directrice de publication

Solveig LANGEN

Rédaction et relecture

Olivier BERGER
Frédérique BEY
Philippe BLANCHET LUNATI
Camille BORNE
Marie CARIOU
Fabio CIONI
Olivier DRIGET
Fabrice FLIPO
Lucas GIERCZAK
Solveig LANGEN
Alex KORBER
Antoine MEYLAN
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Brian PADILLA
Antoine PALÉVODY
François POUPET
Amandine RENAULT
Christine ROQUET

Conception et coordination éditoriale

Olivier DRIGET
Françoise MOREL-DEVILLE

Direction artistique et mise en page

Olivier DRIGET

Crédit photo couverture

Flickr - Peter Tittenberger

ISSN version numérique : 2826-4185

ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression

Rivet Presse Edition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges





Cher·es camarades,

Cette année universitaire a été marquée par une actualité chargée, dans laquelle nous avons pris notre part de mobilisations.

Concernant le conflit israélo-palestinien, la CGT FERC Sup a multiplié les actions pour dénoncer la guerre qui fait rage au Moyen-Orient, allant de rassemblements sur les campus, au soutien des flottilles tentant de briser le blocus imposé par Israël sur la bande de Gaza, en passant par l'action en justice visant les partenariats entre nos établissements et des universités israéliennes. Tout cela dans un contexte national qui durcit la répression de la mobilisation propalestinienne.

Nous sommes également confrontés à des restrictions budgétaires croissantes, particulièrement criantes dans notre secteur ; désormais, ce sont 80% des universités qui sont en déficit chronique. Les «Assises» lancées par le ministre ne pourront pas évacuer le constat du désengagement de l'État dans l'enseignement et la recherche publics que nous dénonçons depuis des années. Sur ce point, la bataille est loin d'être terminée : la rentrée universitaire sera l'occasion non seulement de faire campagne pour les élections professionnelles et faire valoir l'action menée par la CGT au plus près des collègues comme au niveau national, mais aussi de se mobiliser pour obtenir un autre budget pour l'ESR. Parmi les actions à mener, un des articles de ce numéro trace des pistes pour mettre en lumière l'influence des entreprises dans nos établissements.

Pour le dossier central de ce numéro, nous avons choisi d'aborder un autre sujet tout aussi brûlant d'actualité. Toute l'équipe de rédaction de *L'écho du Sup* est heureuse de vous présenter aujourd'hui un dossier spécial «Intelligence Artificielle». Nous espérons que ces articles aideront les militants et les militantes, et plus largement l'ensemble des collègues, à mieux cerner l'IA et ses impacts dans notre secteur.

À côté de ce dossier et de nos rubriques habituelles, nous vous proposons également une nouvelle rubrique de «perspective revendicative», consacrée ici à l'influence du secteur privé dans nos établissements ; sujet en lien autant avec les questions budgétaires qu'avec l'orientation politique que le gouvernement tente d'avancer dans l'ESR.

Nous vous souhaitons une bonne lecture, et de bons congés d'été pendant lesquels nous espérons que chacune et chacun pourra se ressourcer. Nous aurons besoin de toute notre énergie à la rentrée pour poursuivre la lutte !

Adelphiquement,

Solveig Langen,
Secrétaire générale de la CGT FERC Sup

01 | L'édito

04 | **En gros plan** Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Bordeaux

07 | **Culture** En finir avec la prostitution !

08 | **Le dossier** **L'IA dans l'ESR ou l'ESR dans l'IA ?**

- IA en 2026 : outils, usages et enjeux spécifiques à l'enseignement supérieur
- Quel cadrage de l'IA dans nos ministères ?
- IA et transformations de nos métiers : renforcer nos capacités réflexives
- L'IA dans les formations supérieures : beaucoup d'effets délétères et peu d'apports positifs
- Intelligence artificielle et bibliothèques universitaires
- Traducteurs et traductrices de SHS : une profession qui résiste à l'IA
- L'impact de l'IA sur la recherche : vers un changement de paradigme ?
- Ambivalences autour de l'IA dans la recherche en biologie
- L'IA, machine à crises écologiques ? Quand les promesses d'accélération détruisent la planète
- Notre révolution ?
- Entretien avec Juan Sebastián Carbonell sur l'IA
- Revendiquer l'approche travail-santé avant l'installation de l'IA dans son établissement

37 | **Perspective revendicative** Influence du secteur privé dans l'enseignement supérieur public : le nécessaire combat de la transparence

40 | **C'est à lire** Un taylorisme augmenté, une critique de l'intelligence artificielle

42 | **Entretien** Portrait d'un médecin généraliste et tableau clinique de la santé au travail

Gros plan sur un syndicat :

Le syndicat CGT FERC Sup de l'université de Bordeaux

Christine Roquet

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Paris 8 Vincennes- Saint-Denis

Rencontre avec

Bertrand Lubac

L'Union CGT FERC Sup regroupe près de 70 syndicats sur tout le territoire national, de tailles variables, d'histoires et de cultures différentes. Cette rubrique permet de faire connaissance avec nos syndicats, de partager pratiques et expériences, de s'en inspirer, pour créer toujours plus de collectif et provoquer les échanges.

Qui sommes-nous ?

Notre syndicat existe depuis les années 60. Organisant uniquement les personnels BIATSS dans ses premières décennies, il s'est progressivement ouvert aux personnels enseignant-es et enseignant-es-chercheur-es (EEC). Suite à la fusion des 3 universités en 2014, nous avons collectivement choisi de maintenir un fonctionnement du syndicat reposant sur des sections de campus. Cette organisation permet une vie syndicale et une animation des campus au plus près des personnels. Nous avons aujourd'hui quatre sections (Pessac, Talence, Bordeaux-Centre, Carreire), chacune animée par un binôme de co-secrétaires. Ces binômes forment, avec le secrétaire général, le trésorier principal et le trésorier adjoint, le bureau général du syndicat. Le bureau général se réunit en visio toutes les semaines. La Commission exécutive locale du syndicat et les bureaux de section se réunissent en présentiel, tous les deux mois, en

alternance. Le syndicat compte environ 120 adhérent-es dont 14% d'EEC, 25% de contractuel·les et 49% de femmes.

Que faisons-nous ?

Le syndicat a fait le choix d'être sur tous les fronts : la lutte sociale et les mobilisations, la participation dans les instances (CSA, F3- et F4-SCT) et les conseils centraux (CA et CAC), l'accompagnement syndical. Ce travail est harassant, mais nous tenons bon grâce à une trentaine de camarades très actifs. Cependant, face aux multiples

sollicitations, plus ou moins urgentes qui pleuvent en permanence, face à la difficulté de garder le contrôle du calendrier, nous devons repenser en permanence notre fonctionnement pour essayer de gagner en efficacité tout en respectant nos statuts et son cadre démocratique de délibération collective. Récemment, nous avons donc mis en place une commission communication et une commission cadre. Nous espérons également pouvoir lancer dans les prochains mois une commission juridique, mais à la condition d'avoir au préalable formé nos camarades.

Le syndicat



Secrétaire Général
Bertrand LUBAC

Trésorière
Alphonse NZIYUMVIRA

Taille syndicat



Adresse

Syndicat CGT
B.P. 24 – Carreire 146 rue Léo Saignat
CS61292
33076 BORDEAUX

fercsupcgt@u-bordeaux.fr

<https://cgt.fercsup.net/syndicats/aquitaine-li-mousin-poitou-charentes/universite-bordeaux/>



L'établissement

Communauté

52 500 étudiant·es
6 300 personnels

Implantation

L'université de Bordeaux compte 52 500 étudiant·es, 6 300 personnels dont 47% d'agent·es publics contractuels (incluant respectivement 1 547 enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es et 1 457 BIATSS), 82 structures de recherche¹. Répartie sur 22 sites de Nouvelle-Aquitaine, née en 2014, elle résulte d'une fusion d'établissements opérée en 1997 dans le cadre d'un PRES² : Bx 1 (Sciences et Technologies), Bx 2 (Sciences de la vie, Sciences de l'Homme, Santé), Bx 4 (Droit, Économie et Gestion), un IUT, un Institut des sciences de la vigne et du vin, un INSPE. Seule Bx 3 (Bordeaux Montaigne, fac de Lettres et Sciences Humaines) n'a pas intégré ce PRES.

¹ Chiffres de 2022, site internet de l'université. Pour s'informer sur l'histoire de l'université de Bordeaux voir : <https://www.u-bordeaux.fr/universite/nous-decouvrir/notre-histoire>

² Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur



Un binôme d'animation a également été mis en place pour l'animation des F3- et F4-SCT. Enfin, pour le suivi des accompagnements, une boîte fonctionnelle a été créée dont la gestion repose sur un duo de camarades qui change chaque mois. Notre objectif est d'essayer d'impliquer un maximum de camarades, chacun et chacune avec ses compétences, son expérience et son savoir-faire.

Avec qui ?

En termes de représentativité, notre syndicat CGT arrive en deuxième place chez les BIATSS et chez les EEC. Aux élections professionnelles, nous portons généralement des listes uniquement CGT, tout comme aux élections aux conseils centraux pour les collègues

BIATSS. En revanche, pour les collègues EEC, nous partons généralement unis avec les camarades du SNESUP qui sont des partenaires respectueux et solidaires, et avec qui nous partageons de nombreuses revendications.

Les dernières élections aux conseils centraux ont eu lieu en décembre 2025. Parmi les différents résultats notables, le score élevé fait par une liste a-syndicale portée par des BIATSS de catégorie A a attiré toute notre attention. Cette catégorie d'agent·es de la fonction publique semble s'être détournée de la CGT et de nos revendications. Pourquoi ? Comprendre les contraintes de travail spécifiques de ces personnels, identifier leurs difficultés et co-construire ensemble nos revendications, tel est l'enjeu de notre commission cadres. Ces personnels sont soumis à des injonctions contradictoires violentes, faire fonctionner des services sans les moyens humains et budgétaires associés. D'autre part, en externalisant de plus en plus de services, l'université se transforme et tend vers un modèle d'entreprise « de maîtrise d'ouvrage ». Cette tendance induit une augmentation significative du nombre de cadres A. On ne peut pas se détourner de ces personnels si notre objectif est d'unifier le monde du travail.

Luttes gagnantes

En plus de la lutte pour la titularisation des contractuel·les (cf. encart « Une victoire »), au niveau des accompagnements individuels, de belles victoires ont été obtenues : reconnaissance d'imputabilité pour des accidents de service ou de travail, annulation de licenciements, obtention de mobilités internes pour des agents en grande souffrance... Le travail syndical paye parfois. Mais dans beaucoup de situations, hélas, les réponses de l'administration prennent trop de temps et le rapport de force n'est pas en notre faveur pour permettre une résolution rapide des problèmes.

Faire vivre nos mandats

Nous avons toutes et tous à cœur

de remplir au mieux nos missions de service public. Faire vivre nos mandats est une vraie difficulté quand on doit faire face en plus à une augmentation de notre charge de travail. Nous avons des décharges d'activité de service (DAS), mais certain·es camarades ne peuvent pas les utiliser intégralement. En l'absence de moyens humains mis en place par l'administration pour compenser ces décharges, le travail s'accumule et doit être fait. De plus, chaque année, l'installation des DAS est tardive. Université et Rectorat se renvoient la faute. Malgré nos alertes, cette situation se répète chaque année.

On a besoin de davantage de réactivité du National sur les problématiques d'actualité ou sur la PSC, nous remarquons que les autres syndicats sont plus rapides que la CGT pour envoyer des communiqués, organiser des webinaires. Par contre, ils ne sont jamais sur le terrain ! En réalité, on en fait beaucoup plus que les autres ! On a aussi besoin de réponses précises à des questions juridiques. Sans doute que le Forum sera un bon outil pour cela.

Agir

On suit de nombreux accompagnements, on alerte sur certains problèmes, on met en lumière des problématiques non « conscientisées » jusque-là, on syndique les personnels concernés mais que faire si l'administration, qui n'a plus de moyens, ne se bouge pas pour résoudre les problèmes ? Comment faire pour que les personnels ne désespèrent pas ? Quand les choses avancent, ça va trop doucement... Mais il est vrai qu'il existe des armes qu'on n'a pas encore essayées (la protection fonctionnelle, la saisine du Défenseur des droits).

Après la crise du Covid et le développement du télétravail, le syndicat s'est bougé pour réactiver des réunions sur site ; c'est très compliqué d'impliquer les personnels et de les amener à agir. Sur les moments déterminants comme le vote du budget, on a convoqué des réunions publiques en amont du CA pour discuter avec les personnels de ces problèmes

(budget, campagnes d'emploi) qui sont éminemment politiques.

Pour préparer les élections professionnelles, on a fait une AG dans l'optique de rendre possible l'identification des « animateurs » de notre syndicat, il faut que les personnels puissent nous reconnaître. On va aussi mettre en place des HMI, une vraie porte d'entrée dans les services. On va sans doute faire ça par thématiques, peut-être adaptées selon les publics (les ZRR par exemple intéressent beaucoup les enseignant-es-chercheur-es). Pour le renouvellement des forces syndicales, le tuilage entre les « anciens » qui ont de l'expérience et les « nouveaux » est absolument fondamental. Et c'est long un tuilage réussi ! En vue des élections, il est important de former des élu-es offensifs dans les instances-clé comme la F3SCT ou F4SCT ou au Conseil Médical par exemple.

Et quand ça coince...

Les retours des personnels sur nos actions sont plutôt positifs, mais plus on est efficaces, plus une certaine « hostilité respectueuse » se fait jour chez certains collègues... Nous avons beaucoup de nouveaux camarades et bien les accueillir est exigeant. Pour cela nous nous engageons dans des actions de formation. Pour nous, c'est une obligation de se former. Nous avons dû affronter une crise qui avait mis en cause des encadrant-es et leurs subordonné-es ; dans ces « problématiques cadres » nous avons de la difficulté à trouver parfois la juste distance qui empêcherait qu'une partie de la communauté se détourne du syndicat. Peut-on défendre tout le monde ? A-t-on le droit de dire non ? Notre rôle est de faire respecter le droit des salarié-es, cette perspective alliée à une formation solide peut permettre de sortir par le haut dans le suivi de ces conflits d'encadrement. Pour gérer les désaccords entre nous, on se réunit, on discute, on remonte l'historique de la demande et si besoin on vote. On a des repères (nos statuts, la démarche syndicale et les orientations de la CGT) et c'est l'intelligence collective qui

Une victoire !

En 2022, nous avons mené une grosse bataille pour mobiliser les agent-es contractuels et exiger avec elles et eux une augmentation de leurs salaires. Des services clés de l'université, composés à 90% de contractuel-les, se sont mis en grève grâce à notre soutien. Cette action a permis de débloquent une situation d'enlisement. A l'issue de cette grève, le schéma directeur de l'emploi contractuel a été finalisé, de nombreux collègues ont vu leurs conditions de rémunération s'améliorer, et une dizaine de collègues contractuel-les ont adhéré au syndicat.



Photo : © Gw. B.



Photo : © Union CGT FERC Sup

doit primer. C'est une dynamique, on doit d'abord se faire confiance entre camarades, tenter d'éviter le risque de conflit interne en construisant en permanence les réponses les plus adaptées à nos orientations et nos choix. Ne rentrons pas dans des problématiques qui mènent à la division des salarié-es, c'est le plus terrible qui puisse nous arriver ! Toute une partie des cadres s'interroge sur notre capacité à les défendre ou non, c'est une vraie question.

Pour conclure

Un chantier en cours est celui de la

reconstruction et réactivation de l'Union Régionale, pour coordonner nos réflexions et nos actions sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine. A Bordeaux on a renoué des liens forts avec Montaigne et participé à la création du syndicat à Sciences Po Bordeaux. A Bordeaux, l'UNI s'est effondrée lors des dernières élections, alors que le Poing Levé a fait autant de voix que la FAGE, sur un mot d'ordre politique de solidarité internationale avec la Palestine ! L'UNEF et l'UE renaissent. En tout, le pôle progressif étudiant a recueilli 50% des voix au CA. Notre but est clairement de renforcer le lien avec la jeunesse.



Une exposition dans le patio de la confédération à Montreuil présente une série de 12 panneaux sur les réalités du système prostitutionnel : chiffres, témoignages, impacts humains et sociétaux et les moyens d'en sortir.

Ce projet efalp.fr est soutenu par plusieurs mouvements et associations abolitionnistes dont le Collectif Femmes-mixité de la CGT.

En finir avec la prostitution !

Camille Borne

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS Lyon

Quelques chiffres de l'expo :

- 37 000, c'est le nombre estimé de personnes prostituées en France,
- 2 personnes sur 3 se disent avoir été victimes de violences physiques ou sexuelles avant leur entrée en prostitution,
- 99% des clients sont des hommes,
- 40 ans c'est l'espérance de vie des personnes en situation de prostitution
- 98 % des prostituées sont victimes de réseaux,
- 50 % des prostituées sont d'origine étrangère,
- +682% c'est l'augmentation en 6 ans du nombre de victimes mineures du proxénétisme,
- 13 ans, c'est l'âge moyen d'entrée dans la prostitution,
- 100 milliards de dollars, marché mondial annuel de la pornographie.

La prostitution n'est pas un travail :

La prostitution chosifie et marchandise les corps et les êtres humains. Elle est l'une des expressions les plus brutales de la domination masculine sur les femmes (et les enfants).

Deux approches différentes au niveau européen

Les « réglementaristes » (Allemagne, Pays-Bas) sont partisans d'une prostitution contrôlée et mettent

en avant le « libre choix ». Ces pays voient une augmentation importante de la prostitution des enfants et des personnes venant des pays voisins, sans amélioration des conditions de vie.

Les abolitionnistes (Suède, Islande, Norvège) considèrent que la prostitution libre n'existe pas, qu'elle n'est pas un métier, ni une « offre de service ». Dans ces pays, la prostitution de rue diminue, ainsi que le nombre de clients.

La Cgt est abolitionniste

Dans ses statuts, la CGT lutte contre

toutes les formes de dominations, de discriminations et de violences sexistes et sexuelles. La CGT fait partie de collectifs et d'associations abolitionnistes qui agissent sur le volet économique et social, pour faire reculer la pauvreté et la misère sociale, sécuriser le travail et en finir avec les inégalités entre les femmes et les hommes. Rappelons que le phénomène de la prostitution étudiante est émergeant en France, qu'il accompagne l'augmentation de la précarité. D'urgence, nous devons lutter syndicalement contre ce fléau.



Photo : © Union CGT FERC Sup

<https://efalp.fr/decouvrir-l'exposition/01-introduction/>

Le dossier

L'IA dans l'ESR ou l'ESR dans l'IA ?

- IA en 2026 : outils, usages et enjeux spécifiques à l'enseignement supérieur
- Quel cadrage de l'IA dans nos ministères ?
- IA et transformations de nos métiers : renforcer nos capacités réflexives
- L'IA dans les formations supérieures : beaucoup d'effets délétères et peu d'apports positifs
- Intelligence artificielle et bibliothèques universitaires
- Traducteurs et traductrices de SHS : une profession qui résiste à l'IA
- L'impact de l'IA sur la recherche : vers un changement de paradigme ?
- Ambivalences autour de l'IA dans la recherche en biologie
- L'IA, machine à crises écologiques ? Quand les promesses d'accélération détruisent la planète
- Notre révolution ?
- Entretien de Juan Sebastián Carbonell sur l'IA
- Revendiquer l'approche travail-santé avant l'installation de l'IA dans son établissement



Depuis que l'intelligence artificielle générative (IA) a fait irruption dans nos vies, le débat fait rage dans nos secteurs de l'éducation et de l'ESR, entre celles et ceux qui estiment que cette technologie – déjà là - a des potentialités émancipatrices et qu'elle apporte des bénéfices et d'autres qui redoutent son caractère aliénant, écocidaire et énergivore et les menaces qu'elle fait peser sur nos métiers. Il nous semble essentiel d'examiner les différents enjeux. Ce dossier fait un état des outils actuels et de l'infrastructure idéologique et matérielle derrière nos écrans - l'occasion de porter un regard critique sur la stratégie IA de nos ministères face aux effets concrets sur le monde du travail. Plusieurs articles montrent que l'université cherche à adopter des manières de travailler avec l'IA entre utilité, efficacité, sobriété et risques. Chaque témoignage de nos camarades est une opportunité pour s'organiser, pour lancer des pistes sur comment agir au niveau syndical afin de ne pas se contenter d'une promesse de « révolution technologique ».

Bonne lecture !

Collectif de rédaction :

Olivier Berger
Philippe Blanchet Lunati
Marie Cariou
Fabrice Flipo
Alex Korber
Solveig Langen
Vincent Martin
Antoine Meylan
Françoise Morel-Deville
Jean-Marc Nicolas
Brian Padilla
Antoine Palévody
Amandine Renault
Christine Roquet

IA en 2026 : outils, usages et enjeux spécifiques à l'enseignement supérieur

Françoise Morel-Deville

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon





L'idée que des machines pourraient penser comme un humain, qu'elles pourraient se faire passer pour un humain fascine depuis longtemps¹. La définition officielle d'intelligence artificielle (IA) daterait seulement de 1956 lorsque « l'atelier de Dartmouth » formalise un nouveau domaine de recherche sur les concepts d'« apprentissage machine » (*machine learning*) et de réseaux de neurones artificiels (*neural networks*). En quelques décennies, l'effet combiné des données massives (*big data*), des algorithmes d'apprentissage profond (*deep learning*) et de la puissance de calcul des ordinateurs a permis aux machines d'apprendre à partir d'expériences précédentes. L'IA générative a trois ans et plus d'un milliard de personnes dans le monde l'utilisent.



Photo : © Flickr - Nicolas Pelletier

Pour comprendre le fonctionnement de l'IA, il faut regarder l'architecture technique derrière les écrans avec son énorme infrastructure matérielle et physique. Car derrière les applis, il y a les clouds et les data centers qui prolifèrent en avalant l'espace, l'eau et l'électricité.

Trois systèmes d'IA

- L'IA « classique » ou IA non autonome est implantée dans des logiciels de gestion utilisés dans de nombreux secteurs d'activité depuis une dizaine d'années. Ces logiciels sont de simples outils qui automatisent les tâches humaines ;
- L'IA « hybride » rassemble une large gamme d'outils gonflés aux LLM (*large language models*), sur lesquels s'appuie l'IA générative (IAG). Ce sont les « *bots conversationnels* » (chatbots), les systèmes de feedback personnalisé ou encore les aides automatisées à l'écriture. Les utilisateurs humains formulent des requêtes (*prompts*) et des modèles de réseau de neurones (*transformers*) mobilisent des algorithmes lexicaux (*word embedding*) pour générer, par exemple, le(s) mot(s) suivant(s) qui a(ont) statistiquement gagné à l'issue de calculs statistiques. Les

chatbot IA ne comprennent pas le sens des mots, ils ne pensent pas la conversation ;

- L'IA « agentique » ou agents autonomes, - encore à l'état de prospective -, serait capable d'interpréter le langage « naturel », d'exécuter et adapter les actions à l'environnement, pour ainsi libérer du temps à l'humain dans des activités qui mobilisent davantage ses capacités cognitives. Plusieurs navigateurs agentiques se déploient progressivement².

L'IA générative a trois ans

L'IAG est rendue publique par OpenAI avec ChatGPT en 2023. Claude d'Anthropic ou LLaMA de Meta suivent. Début 2026, en seulement trois ans, plus d'un milliard de personnes dans le monde les utilisent. Adoptée deux fois plus vite que les réseaux sociaux et les smartphones (de 20% à 48% entre 2023 et 2025), l'IAG est à la 8^e place du Top 10 des outils numériques les plus utilisés après les smartphones (85 %), les messageries instantanées (75 %), les ordinateurs (65 %), les réseaux sociaux (50 %), les tablettes et enceintes connectées. Selon un rapport 2026³, le trafic généré par les agents IA et les navigateurs agentiques a

augmenté de 8 000% en un an. Le monopole est détenu par quelques géants du Big Tech⁴ qui contrôlent l'ensemble du numérique, cloud et IA. Ils vendent leurs services à toutes les entreprises de la planète, louent leurs gigantesques serveurs pour entraîner les modèles d'IA, inondent le marché avec de nouveaux produits qui rendent obsolète le système précédent et stockent les données d'à peu près tout le monde. Ce faisant, ils captent tous les revenus publicitaires du trafic et fixent leurs propres règles sans aucune forme d'évaluation ou de responsabilité, ni possibilité d'émettre des mesures de régulation et/ou de législation forte. Soit un marché prédateur estimé autour de 50 milliards d'euros d'ici à 2030.

Selon le baromètre du numérique réalisé par le Credoc⁵, près de la moitié des Français ont adopté l'IAG en 2025, dont 85 % des 18-24 ans et 33 % des 60-69 ans. Le « gain de temps et la productivité » constituent le premier moteur d'adoption (74 %), devant l'ergonomie des outils. L'usage est quotidien pour plus d'un tiers des utilisateurs et la moitié des 18-24 ans recourent à plusieurs IAG (conversationnel, raisonnement, multimodal).

Étant donné l'omniprésence de l'IA dans la vie des jeunes, c'est l'ensemble du monde éducatif qui est en première ligne. Dans l'ESR, les usages sont déjà largement installés parmi les étudiant-es⁶. L'IA domine largement les moteurs de recherche d'information et d'explication (73 % des utilisateurs), l'aide à la rédaction d'exposés ou de mémoires et la traduction de textes (58 %), la génération d'idées (57 %), la création de contenus (42 %) et la programmation informatique (30 %). Les enseignant-es s'en servent pour élaborer des grilles d'évaluation, préparer des cours ou concevoir des syllabus. Les chercheurs résument et commentent des articles, synthétisent des corpus complexes, génèrent des raisonnements, des protocoles structurés ou du code.

L'IA déstabilise l'université

L'IAG s'impose si vite dans notre secteur qu'on ne comprend pas encore les bouleversements en cours⁷. Il semble que les utilisateurs soient de moins en moins

méfiant et que des usages se développent en dehors de tout cadre légal⁸, sans que les dispositifs institutionnels aient été conçus pour en tenir compte. Cette situation conduit les établissements à repenser non pas seulement la régulation, mais la nature même de leurs missions. On voit se multiplier les chartes et balises d'usage⁹, « livres blancs »¹⁰, conventions citoyennes¹¹, référentiels de compétences¹², manifestes pour¹³, objecteurs contre¹⁴, chaires, laboratoires de recherches émergentes¹⁵ et même la gouvernance IA¹⁶. Preuve que l'IA déstabilise l'université, menaçant de vider de sa substance l'écosystème d'apprentissage et de mentorat sur lequel elle est fondée. Un nouveau sujet de dialogue social pour nos syndicats, si bien que l'Organisation Internationale du Travail appelle à « une surveillance étroite » de l'impact de l'IA sur l'emploi, la transformation des métiers et des organisations¹⁷.

¹ Alan Turing, dans son ouvrage de référence, *Computing Machinery and Intelligence*, et son « test de Turing » permettant de décider si une machine est intelligente ou non.

² Comet, Fellou, Genspark AI Browser Plus et Opera Neon : <https://www.journaldunet.com/intelligence-artificielle/1545063-comparaison-de-4-navigateurs-agentiques/>

³ <https://www.humansecurity.com/learn/resources/2026-state-of-ai-traffic-cyberthreat-benchmarks/>

⁴ Les modèles dominant le paysage mondial : GPT-4o (OpenAI, 63% du marché), Gemini (Google DeepMind intégré dans Android), Claude (Anthropic), LLaMA (Meta), Grok (xAI), Mistral AI (Mistral), DeepSeek (Chine), Copilot (Microsoft)

⁵ https://www.arcep.fr/uploads/tx_gspublication/barometre-du-numerique-edition-2026_INFOGRAPHIE.pdf

⁶ https://www.polytechnique-insights.com/tribunes/digital/la-generative-bouleverse-t-elle-les-pratiques-pedagogiques/?utm_source=brevo&utm_campaign=newsletter199&utm_medium=email&utm_id=147#note-7

⁷ Perspectives de l'OCDE sur l'éducation numérique 2026 https://www.oecd.org/en/publications/oecd-digital-education-outlook-2026_062a7394-en.html

⁸ Pour l'instant, on ne dispose que de l'AI Act européen : <https://artificialintelligenceact.eu/>

⁹ Université de Sherbrooke : <https://www.usherbrooke.ca/ssf/enseignement/intelligence-artificielle-ia/outils/balises-dutilisation-des-outils-diaq>

¹⁰ Université de Caen Normandie <https://pedagogie.unicaen.fr/ia-et-enseignements-un-livre-blanc-pour-explorer-les-possibles>
Science Po Paris : <https://www.sciencespo.fr/fr/a-propos/intelligence-artificielle-a-sciences-po/>

¹¹ Sciences-Po Aix <https://www.sciencespo-aix.fr/convention-universitaire-citoyenne-sur-lusage-de-lintelligence-artificielle-generative/>

¹² Le référentiel Anders (2023) : <https://enseigner.unil.ch/ressources/document/prax-ia/>

¹³ Tribune collectif Terra-HN éditions, 2025 : <http://www.reseau-terra.eu/article1493.html>

¹⁴ Face à l'IA générative, l'objection de conscience : <https://atecopol.hypotheses.org/13082>

¹⁵ Normale-Sup lance un laboratoire pour penser la révolution de l'IA : https://www.lemonde.fr/campus/article/2026/01/29/normale-sup-lance-un-laboratoire-pour-penser-la-revolution-de-l-intelligence-artificielle_6664658_4401467.html

¹⁶ Enquête CGE : 89 % des écoles de management ont une gouvernance IA, contre 55 % pour les écoles d'ingénieurs (AEF) <https://www.aefinfo.fr/depeche/740599-enquete-cge-89-des-ecoles-de-management-ont-une-gouvernance-ia-contre-55-pour-les-ecoles-d-ingenieurs>

¹⁷ Tendances sociales et de l'emploi 2026» <https://www.ilo.org/fr/publications/flagship-reports/tendances-sociales-et-de-emploi-2026>



Quel cadrage de l'IA dans nos ministères ?

Vincent Martin

Syndicat CGT FERC Sup del' université de Technologie de Compiègne et

Francoise Morel-Deville

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

L'offensive des Big tech étant déjà largement engagée dans la société, l'administration publique de l'Enseignement supérieure et de la Recherche (ESR) a bien du mal, si tant est qu'elle en ait la volonté, à circonscrire ou à réguler les usages de l'IA de ses personnels. De sorte que ce sont des IA « clandestines » - c'est-à-dire sans aucun cadre -, qui sont largement utilisées en son sein, en particulier sans éthique ni solution technique protectrice pour nos institutions, nos missions, nos usager·ères... et nous-mêmes.

Quels sont les cadres qui existent ?

Au niveau européen

Au niveau européen, le Règlement européen sur l'Intelligence Artificielle (« AI act ») est entré en vigueur depuis août 2024 et applicable selon un calendrier progressif¹. Parmi les dispositions que ce règlement autorise, on cite l'usage des systèmes biométriques, des systèmes utilisés dans l'évaluation, le recrutement, ou pour des usages répressifs. Ces usages dans les domaines de la biométrie en éducation, mais aussi dans l'emploi, l'accès aux services publics essentiels, la surveillance de l'immigration étaient interdits dans le premier texte de l'IA Act. Mais, sous la pression de la France de Macron, ils ont été autorisés. Considérés comme à « haut risque » par la CNIL, ils sont applicables à partir du 2 août 2026. Le RIA européen n'est donc pas protecteur des droits humains. En conséquence, au niveau syndical, nous devons être absolument vigilants sur les systèmes d'IA que notre secteur va implanter et se saisir des actions menées par l'EDRI (European Digital Rights)³ en matière de lutte contre la surveillance biométrique de masse (voir l'article Comment lutter contre la surveillance

biométrique de masse après le règlement sur l'IA : un guide juridique et pratique)³ et sur les systèmes d'IA à risque dans l'UE.

Au niveau de la fonction publique

Le ministère de l'Action et des Comptes publics (oui, c'est l'appellation macroniste du ministère de la Fonction publique) veut un plan d'accélération pour déployer largement l'IA dans l'administration, suite à une enquête rendue publique le 8 avril 2026 (« L'IA dans l'État : les agents publics s'emparent de l'IA »⁴), et à une expérimentation réalisée auprès de 10 000 agents de la fonction publique de l'État en partenariat avec l'entreprise française Mistral AI⁵. Évidemment, pour nos « managers » publics l'entrée sur l'IA reste centrée sur un rapport utilitaire et la promesse d'améliorer la productivité et la gestion des ressources humaines. En avril 2026, David Amiel annonce l'ouverture d'une négociation sociale sur l'IA⁶, pour un accord d'ici l'automne. Il engage les autres ministères à faire de même. L'enjeu de cet accord sera de « définir des usages prioritaires de l'IA, fixer les principes éthiques, de souveraineté, de formation, d'accompagnement. L'IA

d'intérêt général doit être bâtie avec les agents publics, pour le service public ». On connaît bien la méthode : concertation, dialogue, cogestion... pour continuer à détruire les services publics, les statuts, etc.

Dans la DGRH de nos ministères

Les ministères de l'éducation nationale (EN) et de l'ESR promeuvent largement l'IA. Une avalanche de feuilles de routes, stratégies, cadres d'usage, expérimentations et autres rapports sont tombés durant l'année 2025 (voir la liste en annexe). Ils tentent de faire un état des lieux des usages réels dans les établissements scolaires et universitaires et de les encadrer, plus ou moins. Derrière cet affichage, quelles réalités ? Prenons l'exemple du projet de cadre d'usage de l'IA dans les ressources humaines (RH) de l'EN et l'ESR, qui a été présenté pour information au CSA-MESR du 3 février 2026.

Cadre d'usage de l'IA générative pour les RH...

L'objectif affiché par ce cadre : « de nouvelles



opportunités en matière de gestion des ressources humaines ». Pour cela, il faut « en garantir un usage responsable, écologique, éthique et conforme aux obligations légales et réglementaires en vigueur », sans oublier de « prévenir les risques ». Louables paroles... Une liste assez pertinente, bien qu'incomplète, des risques liés à l'usage de l'IA générative en RH est faite : fiabilité et qualité des résultats, non-respect des cadres législatif et réglementaire, déshumanisation de la gestion RH, transformation subie des métiers RH, insuffisante maîtrise du modèle économique et technologique, fuite d'informations sensibles, cyberattaques...

Cette énumération suscite des questions lourdes, auxquelles l'administration ne donne pas de réponse claire (sinon les inévitables « commissions d'éthiques »

et autres « expérimentations » ...), ni de moyens. Améliorer la cybersécurité, certes, mais comment ? On n'est déjà pas capables de le faire actuellement (cf. les attaques au Muséum national d'Histoire naturelle MNHN, à Paris-Saclay ou au Cnous). Quels moyens pour avoir une IA « souveraine » ? Quels outils à éviter (et bannir) pour que les données RH ne soient pas aspirées ? Quelles solutions pour limiter l'impact environnemental ?

Aucun début de réponse n'a été donné sur ces points.

Quand il est dit que l'IA « doit rester un outil d'aide à la décision et non un substitut à l'autorité humaine », ou que l'IA ne doit pas être « un remplaçant des compétences humaines », sans moyen de contrôle : qu'est-ce, sinon une déclaration d'intention ?

Au pire, ce « cadre » serait un moyen pour

les responsables de se défaire de leurs responsabilités vis-à-vis des agent-es, qui en assumeraient la charge individuelle et la faute en cas de problèmes...

On le voit, ce « cadre » ne répond en rien aux interrogations légitimes des agent-es face à l'IA.

Aussi, quand le ministère écrit : « *L'outillage de la RH de gestion grâce à l'IA constitue une priorité stratégique pour nos ministères* » et « *L'utilisation de l'IA en matière de gestion des ressources humaines (...) ouvre des perspectives d'optimisation et de modernisation. Son déploiement constitue une opportunité* » même s'il faut être « vigilant », les représentant-es syndicaux ont dit et répété que ses usages en RH posent tant d'interrogations que le cadre présenté n'est pas prêt.

La DGRH, pour une fois, en a convenu et a retiré ce projet. À suivre...



Photo : © CGT FERC Sup

Conclusion

L'usage de l'IA dans nos ministères, en particulier dans les RH, est avant tout une question politique et pas seulement technique. Il est indispensable de (re) définir un cadrage strict sur le sujet, qui devra en particulier dire explicitement quels usages sont autorisés et interdits, quels moyens sont fournis, et définir les responsabilités. Par ailleurs, quels sont les espaces de discussion, de critique ou de mise en controverse, pour penser l'IA dans notre secteur, comprendre ce que cela change, et comment les missions seront bouleversées ? Quels impacts réels sur le quotidien du travail ? Quels effets aliénants ou de domination sur l'enseignement et l'apprentissage ? Beaucoup de questions qui seront abordées dans les articles du présent dossier.

¹ <https://halteaucontrolenumerique.fr/reglement-ia-bataille-perdue-mais-horizon-de-conquete/>

² <https://edri.org/>

³ <https://edri.org/our-work/how-to-fight-biometric-mass-surveillance-after-the-act-a-legal-and-practical-guide/>

⁴ <https://www.modernisation.gouv.fr/actualites/lia-dans-letat-les-agents-publics-separent-de-lia>

⁵ <https://www.aefinfo.fr/depeche/739685-10-000-agents-de-sept-ministeres-vont-experimenter-un-agent-conversationnel-en-partenariat-avec-mistral-ai>

⁶ « Je propose une négociation sociale au sein de la fonction publique consacrée à l'IA », La Tribune du 4 avril 2026 <https://www.latribune.fr/article/la-tribune-dimanche/dimanche-eco/1399759966701714/david-amiel-ministre-de-l-action-et-des-comptes-publics-je-propose-une-negociation-sociale-au-sein-de-la-fonction-publique-consacree-a-l-ia>

ANNEXE

Liste (non exhaustive) de documents du ministère d'ESR sur l'IA :

- **La stratégie numérique pour l'éducation 2023-2027 :** <https://www.education.gouv.fr/feuilles-de-route-450426>
- **Cadre d'usage de l'IA en éducation :** <https://www.education.gouv.fr/cadre-d-usage-de-l-ia-en-education-450647>
- **Rapport de la mission sup et IA** (IGÉSR, Frédéric Pascal, et François Taddei) : « IA et ESR : formation, structuration et appropriation par la société » : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-07/rapport-intelligence-artificielle-et-enseignement-sup-rieur-formation-structuration-et-appropriation-par-la-soci-t-37540.pdf>
- **AMUE : ESR, tableau des cas d'usage de l'Intelligence artificielle :** https://www.amue.fr/publications/actualites/details/tableau-des-cas-dusage-de-lintelligence-artificielle-dans-les-etablissements-denseignement-sup-rieur-et-de-recherche?utm_source=fil_amue&utm_medium=email&utm_campaign=2509_INST_Tableaudescasd%E2%80%99usage-del%E2%80%99In&utm_term=institutionnel&utm_content=090925_tableauIA
- **AMUE : Une IA souveraine pour l'ESR :** L'Amue ouvre un service d'expérimentation dès 2026
- **Guide DGAFP : Stratégie d'usage de l'intelligence artificielle en matière de gestion des ressources humaines dans la fonction publique d'État** <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/la-dgafp/nos-espaces-pour-sinspirer-et-innover/guide-strategie-usage-intelligence-artificielle.pdf>
- **DGESIP feuille de route sur l'IA :** <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/cycle-de-webinaires-ia-sup-intelligence-artificielle-et-enseignement-superieur-100117>

Ce texte est issu d'un échange entre Solveig Langen, secrétaire générale de la CGT FERC Sup, et Lise Gastaldi, maîtresse de conférences en sciences de gestion à l'université d'Aix-Marseille.

IA et transformations de nos métiers : renforcer nos capacités réflexives

Propos recueillis par **Solveig Langen**
Syndicat CGT FERC Sup de Sorbonne Université

En tant qu'enseignante-chercheuse, quel est ton rapport à l'IA ?

C'est l'ensemble des facettes de mon métier qui est concerné par les technologies d'intelligence artificielle (IA), bien que je n'en sois que très peu utilisatrice moi-même. L'IA m'interpelle en tant qu'enseignante et responsable de Master, quand se pose la question de la manière dont on peut faire travailler et évaluer les étudiant-es dès lors qu'ils ou elles emploient l'IA, parfois, souvent, massivement, dans la réalisation de leurs exposés, dossiers et mémoires. Je suis également confrontée à ces sujets en tant que directrice de thèse, les questions qui nous taraudent au sujet des étudiant-es étant transposables aux doctorant-es. Quels usages font-ils de ces technologies ? Sont-ils en train de construire de nouvelles aptitudes cognitives en travaillant avec des technologies mobilisées comme des assistants ? Ou au contraire, en déléguant aveuglement à l'IA, sont-ils en train de se

priver de l'opportunité de se forger des compétences intellectuelles complexes, auxquels les études supérieures et le doctorat sont censés former ? Quelle est l'authenticité de ce qu'ils nous donnent à lire et du discours qu'ils nous donnent à entendre, et dans quelle mesure se sont-ils appropriés réellement ces contenus, propos et argumentaires ? Comment les accompagner et les former dans les usages qu'ils ont de ces technologies, notamment quand on n'en est pas forcément soi-même un-e expert-e ? Je suis également confrontée à l'IA du fait de mes responsabilités éditoriales au sein d'une revue scientifique. Nous nous trouvons de plus en plus face à des propositions d'articles (largement) rédigés par l'IA, et encore ne repérons-nous que les cas les plus grossiers, lorsque l'absence de vérification par le chercheur a laissé dans le texte des scories symptomatiques (références inventées par l'IA, mots étranges, etc.). D'autres passent sous le radar, et cela pose la question de l'équité dans la manière dont nous jugeons d'un côté un travail ayant

engagé des efforts conséquents pour une production intellectuelle originale, et de l'autre des articles produits, dans des proportions impossibles à définir, par une IA qui répond en l'espace de quelques secondes à des demandes de plus en plus sophistiquées... On assiste globalement à une augmentation des contentieux et à des retraits massifs d'articles publiés. Cela produit un climat de suspicion au sein de la communauté scientifique, et de défiance de la société vers la science qui n'en avait vraiment pas besoin dans une période de contestation croissante...

Dans quelle mesure ces enjeux autour de l'IA sont-ils débattus dans ton environnement professionnel ?

Ils le sont, partiellement et localement, mais insuffisamment, ce qui renvoie à l'atonie structurelle du dialogue sur le travail dans notre métier. Du côté de l'enseignement, les instances universitaires se préoccupent d'édicter des chartes d'usages de l'IA afin de



Photo : © CGT FERC Sup

rendre opposables aux étudiants les sanctions prises par des enseignant-es contre des travaux ayant « abusé » de l'IA. L'enjeu est de définir ce qui est considéré comme normal versus abusif, sans compter la capacité de le détecter voire de le prouver... Pour autant, de mon vécu en tous cas, les enseignant-es n'ont pas été invités à participer à des groupes de réflexion en ce sens. Cela reste un sujet de « couloirs » et d'échanges entre collègues assez largement démunis, pouvant s'auto-organiser pour endiguer les usages de l'IA (examens classiques sur table, soutenance à l'oral des dossiers, interdiction des ordinateurs et des téléphones en cours). En revanche, nous sommes invités par notre composante à participer à des formations, dispensées par des enseignant-s usagers et usagères convaincus et experts de l'IA, quant à toutes ses potentialités : générer des slides ou des vidéos ; produire des sujets d'examens et des grilles d'évaluation ; etc. Pour la première fois, sur cette fin d'année, un temps plus réflexif est organisé pour échanger sur la question – abyssale - de la valeur des études supérieures à l'ère des IAG, et sur les évolutions nécessaires de nos dispositifs de formation. Du côté de la recherche, c'est un sujet récurrent au niveau de la revue dont je m'occupe, chaque version de notre charte

éthique devenant vite obsolète au vu des évolutions des usages de l'IA et de leurs dérives, du côté de celles et ceux qui écrivent les papiers comme de celles et ceux qui les évaluent. Ici le sujet est plus délicat, parce qu'il s'agit de discuter des pratiques des chercheur-euses, des siennes, de celles de ses collègues, et non plus de celles des étudiant-es... et alors on constate ô combien les postures varient depuis un refus de recours à l'IA jusqu'à une adhésion quasi religieuse à des outils vus comme « magiques ». Le sujet est sensible et la ligne de crête de ce qui est jugé acceptable ou pas quant aux usages de l'IA est bien une affaire de jugement, une affaire de normes dont on sent qu'elles bougent, notamment sous la pression de la course à la publication. Alors que la pression temporelle est toujours plus forte et que l'accès à toutes les ressources (postes, financement, réputation, carrière) dépend de la quantité d'articles publiés, il ne faut pas s'étonner – même si on peut s'en désoler – que tout ce qui permette de gagner en productivité soit adopté à bras ouvert par certains. Et nous ne (nous) sommes pas dotés d'espaces pour débattre de ce que l'IA fait à notre travail de recherche, à notre métier, à son sens. Des prises de positions individuelles existent interpellant sur les dimensions

éthiques et épistémiques d'une science produite par l'IA. Inversement, des collègues proposent des formations à des outils d'IA pour la recherche pour les promouvoir. Le sujet est aussi clivant que peu débattu collectivement, en tous cas vu de ma fenêtre. Il y a des enjeux forts à développer, à « muscler », des capacités de réflexivité critique sur l'IA aux niveaux individuels, collectifs et institutionnels. Ce que fait la CGT avec ce type de publications et la tenue de journées d'études sur l'IA y participe, équipant les camarades en connaissances sur le sujet et créant des espaces de discussion qui manquent dans nos environnements quotidiens de travail. Porter attention aux enjeux, aux mises sous tension et aux transformations de nos activités en lien avec l'IA est essentiel. Cela pourrait justifier la création d'un observatoire sur l'IA et le travail, au niveau de l'ESR, ou plus largement, soutenant les syndiqué-es et les élu-es CGT dans leur rôle de mise en questionnement des politiques organisationnelles de déploiement de ces technologies, de régulation de leurs usages et d'accompagnement des évolutions des postes, des tâches et des compétences en lien avec les usages de plus en plus prégnants de l'IA.

L'IA dans les formations supérieures : beaucoup d'effets délétères et peu d'apports positifs

« Le plus grand danger de l'IA à l'université n'est pas la triche, c'est l'érosion de l'apprentissage lui-même » (Eisikovits et Burley, UMass Boston¹)

Philippe Blanchet Lunati

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Rennes 2

et

Christine Roquet

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Paris 8 Vincennes- Saint-Denis

et

Olivier Berger

Syndicat CGT FERC Sup de l'Institut Mines-Télécom

D'après l'enquête IA et enseignement supérieur² réalisée par le MESR en juin 2025, les usages pédagogiques de l'IAG (Intelligence Artificielle Générative) largement dominants dans les universités sont de l'aide à la rédaction (44% des usages pour les enseignant-es et 62% pour les étudiant-es) et la recherche d'information (75% pour les étudiant-es). En termes d'outils d'IA souhaités, la recherche d'information arrive en rang 1 avec 60% des étudiant-es, à quoi s'ajoutent 50% de recherche de sources diversifiées (rang 4) et 50% de vérification d'informations (rang 2). Le rang 3 est occupé par l'assistance à la rédaction. Il n'y a donc pour l'instant aucun doute sur les usages actuels de l'IA et leur avenir proche par les étudiant-es. Pour les enseignant-es il s'agit surtout d'aides à l'évaluation (les 5 premiers rangs, supérieurs à 50%).

Réaliser soi-même la recherche d'information et de rédaction est essentiel dans une formation supérieure

Or ces usages touchent au cœur même des activités d'apprentissage, fondé, dans le supérieur, sur des méthodes rigoureuses issues de la recherche scientifique³. Il est crucial d'apprendre à chercher et identifier les sources, les vérifier, les comparer, les valider. Les étudiant-es demandent la plupart du temps à l'IAG de faire ce travail à leur place, n'apprenant donc pas à le faire. Pire : l'IAG est un intermédiaire qui masque les sources, d'autant que les outils d'IA gratuits qu'utilisent les étudiant-es offrent des possibilités limitées. On voit ainsi souvent des bibliographies fictives, où une IA a associé des noms d'auteurs et d'autrices réels avec des

titres d'ouvrages réels ou probables chez des éditions vraisemblables sauf que ces ouvrages n'existent pas : l'IAG a combiné des éléments probables. Exemple vécu : dans une bibliographie de 25 titres d'un projet de mémoire de master en juin 2025, 23 étaient inventés.

Même chose pour la rédaction. Rédiger, ce n'est pas seulement livrer un produit fini, c'est surtout un processus à fonction cognitive qui concrétise la pensée dans un discours organisé, et renvoie à la personne qui écrit son propre discours à lire, la pousse à s'interroger sur les termes justes et les formulations nuancées. Quand on fait produire un texte à une IAG, cette activité disparaît. On a du mal à identifier quels textes déjà disponibles en ligne l'IAG a pillés, mélangés, vidés de leurs spécificités, et donc à vérifier



leur cohérence et leur validité. Or l'apprentissage de méthodes à usage autonome, c'est l'objectif majeur d'une formation supérieure. Et quand on utilise une IAG « seulement » pour « améliorer » la forme d'un texte, ce qu'elle sait plutôt bien faire, on court plusieurs risques qui ne valent pas la surconsommation énergétique : perdre en cohérence entre le discours et la pensée qui l'a produit, donner la primauté à la forme sur le fond, uniformiser les modalités d'expression par l'application de modèles automatisés... L'une des constatations de l'enquête de 2025, c'est que « l'usage direct et sans encadrement d'une IAG est néfaste sur les apprentissages » (p. 24).

Cela ne signifie pas qu'aucun usage pédagogique pertinent ne puisse être fait d'une IAG, selon les domaines et de manière tutorée, notamment dans les domaines où l'IA fournit une aide technique de beaucoup plus haut niveau que ce que faisaient déjà des outils informatiques comme, par exemple, des tableurs ou des visions augmentées (télescopes ou microscopes). Mais, dès lors qu'il s'agit de contenus produits par la pensée humaine et utiles pour son développement, de domaines de connaissances où les textes occupent une place importante pour contextualiser dans la complexité du monde et produire prioritairement du sens, la délégation à une machine crée davantage de manques qu'elle ne viendrait en combler.

Exemple d'une soutenance de master

Lors d'une soutenance de Master en Esthétique et Théorie des arts, sur l'insistance du jury, le candidat a admis avoir fait usage de l'IAG pour rédiger son mémoire. Le mémoire de 180 pages était rédigé sans la moindre erreur orthographique. Au niveau formel, rien à redire. Mais l'IAG compile, elle ne pense pas. Elle a en effet combiné des éléments probables d'information sans jamais attiser le désir de les vérifier, en entretenant l'illusion de la vérité. Elle a conduit à asséner des généralités dont pas une ne pouvait résister à l'esprit critique. Pourtant, il n'y a que sur les pires chaînes de télévision que la compilation

d'éléments information est donnée comme équivalente à un argumentaire bien ficelé.

Ainsi, pour développer et mettre en travail le concept d'habitus de P. Bourdieu, pourtant l'un des plus travaillés au monde, l'IA a proposé un falot manuel de sociologie pour débutant·es. Lorsque G. Bataille est cité, la référence de l'ouvrage ne comporte pas de numéro de page, l'IAG ne s'embarrassant pas de ces détails. Il fut donc impossible de vérifier s'il parlait effectivement (en 1957) de « ruptures des frontières corporelles dans la danse », ce qui serait très étonnant. L'IAG aura transformé la moindre idée porteuse de sens en discours indigent. Avec elle, la pensée propre à l'étudiant et son potentiel à problématiser ont cédé la place à la banalité.

Que faudrait-il changer face aux usages risqués de l'IA côté enseignement⁴ ?

Malgré tout cela, il semble déjà difficile d'empêcher l'usage de l'AI par les étudiant·es.

Auparavant, on était bien souvent dans une forme de dispositifs d'apprentissage implicites, avec des « raccourcis » grossiers dans la pertinence des évaluations (au risque d'ailleurs d'entraîner l'échec de tous les étudiant·es différent·es de la norme, sans les codes, etc.). La faute à la (non ?) formation à la pédagogie des enseignant·es du supérieur, mais aussi au manque de moyens. Également au déficit, dans l'évaluation de la carrière des E-C, de reconnaissance de l'expertise en enseignement, face à l'importance accordée aux activités de recherche.

Si on veut garder un niveau d'apprentissage sérieux, relatif à ce qui peut s'ancrer durablement dans l'esprit de nos étudiant·es, on est donc face à la nécessité d'adapter nos méthodes pédagogiques. Le remède n'est pas forcément inaccessible. On doit s'assurer en détail que les étudiant·es travaillent pour de bon l'élaboration progressive d'une maîtrise des diverses compétences et de leur articulation. On est donc forcés de faire une mesure plus fine de l'authenticité, des progressions dans le temps, plutôt que la simple évaluation

d'un résultat final. Tout cela va avoir un coût humain et logistique : organiser par exemple beaucoup plus de soutenances à l'oral, en présentiel et synchrone. Et devoir préciser et vérifier à chaque étape si l'IAG est acceptée ou non. Et si oui comment elle est utilisée...

Il faudrait en somme mieux appliquer les pratiques adéquates standards de la pédagogie, comme l'alignement des dispositifs d'évaluation, par exemple. Tout cela requiert beaucoup d'efforts de la part des enseignant·es, et de moyens, des formations, un taux d'encadrement nettement plus massif. Il faut remettre plus d'humain dans la boucle. Hélas, ce n'est pas la tendance politique du moment. L'IAG porte la promesse magique de la productivité — et il n'y a pas ou que peu d'alternatives puisque le marché en fourgue partout dans nos appareils et nos logiciels. Pourtant, si on veut former à l'effort dans un monde de facilité, ça va coûter plus cher.

¹ <https://theconversation.com/le-plus-grand-danger-de-lia-a-luniversite-nest-pas-la-triche-cest-lerosion-de-lapprentissage-lui-meme-276480>

² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-07/rapport-intelligence-artificielle-et-enseignement-sup-rieur-formation-structuration-et-appropriation-par-la-soci-t--37540.pdf>

³ Voir aussi <https://www.polytechnique-insights.com/tribunes/digital/liq-genera-tive-bouleverse-t-elle-les-pratiques-pedagogiques/>

⁴ Voir aussi : UNESCO, 2023, Guide pour l'IA générative dans l'éducation et la recherche, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000389901>

Intelligence artificielle et bibliothèques universitaires

IA et BU, le sujet n'est pas nouveau. En 2019, la journée d'étude du congrès de l'Association française des directeurs et personnels de direction des bibliothèques universitaires et de la documentation (ABDU) avait pour titre « Tous bibl-IA-thécaires ? L'intelligence artificielle, vers un nouveau service public »¹. Mais, avec le développement rapide de l'intelligence artificielle (IA), en particulier des IA génératives (IAG) ou chatbots (notons particulièrement la sortie publique de ChatGPT en novembre 2022), l'impact dans l'enseignement supérieur et la recherche s'accroît.

Amandine Renault

Syndicat CGT FERC Sup de l'université d'Aix-Marseille
et

Antoine Meylan

Syndicat CGT FERC Sup de l'université de Pau et des Pays de l'Adour

L'intelligence artificielle générative s'est dorénavant imposée dans le quotidien des étudiant-es. L'enquête menée en 2025 dans le cadre de la mission « IA et enseignement supérieur » montrait que 34% des étudiant-es déclaraient l'utiliser quotidiennement et que seul-es 6% des étudiant-es ne l'utilisaient jamais dans le cadre de leurs études². Utilisée pour la rédaction des travaux, pour réviser des examens en générant des QCM à partir des cours, pour traduire du texte, pour produire du code informatique, pour la fouille de textes et de données, etc., elle séduit par son accessibilité, sa puissance, sa rapidité d'exécution.

Mais derrière cet engouement, de nombreuses interrogations émergent : manque de fiabilité des réponses³, génération de contenu mais pas de

compréhension des sujets traités, risques pour les données personnelles, dépendance aux géants technologiques ou encore impact sur l'environnement⁴ et sur la démocratie elle-même⁵.

Quelle est (ou sera) son impact dans les bibliothèques (universitaires) et les métiers de la documentation ?

L'IA en bibliothèques

Pour l'ADBU, l'avènement de l'IA touche l'ensemble des missions des personnels des bibliothèques : contribution à l'activité de formation et de recherche de nos établissements, accueil des publics, acquisition, gestion, signalement et valorisation des ressources documentaires, formations aux compétences informationnelles et à

l'information scientifique et technique⁶.

Depuis 2021, la Bibliothèque nationale de France (BnF) s'est dotée d'une feuille de route pour développer l'utilisation de l'IA dans cinq domaines : l'aide au catalogage et au signalement des collections, l'exploration des collections et l'amélioration de l'accès, la médiation, la valorisation et l'éditorialisation des collections, la gestion des collections et l'aide à la décision et au pilotage⁷.

De leur côté, les prestataires en informatique documentaire intègrent l'IA dans le développement de leurs logiciels pour le dédoublement et l'enrichissement des métadonnées, la recommandation de contenus, pour proposer des interfaces conversationnelles, ou encore l'amélioration des performances



des outils de recherche et ce, dans les outils métiers comme dans les interfaces usagers pour faciliter à la fois le travail des professionnels et l'expérience des utilisateurs finaux⁸.

En définitive, l'IA apparaît comme un outil « puissant » pour soutenir et enrichir les missions des bibliothèques, toutefois, elle ne remplace pas l'expertise des professionnels : le rôle des bibliothécaires est central pour garantir la qualité, la fiabilité et l'éthique des informations accessibles, ainsi que pour accompagner les publics dans la maîtrise des compétences informationnelles.

L'IA et le métier de bibliothécaire

L'essor de l'intelligence artificielle générative bouleverse profondément les métiers de l'information, et celui de bibliothécaire n'y échappe pas. Alors que l'IA est aujourd'hui largement utilisée par le grand public — notamment pour la recherche d'information, qui constitue l'usage le plus plébiscité par les Français¹ — les bibliothécaires doivent-ils/elles s'adapter ou résister ?

Dans les pratiques professionnelles, l'IA permet déjà d'automatiser certaines tâches, mais elle introduit également de nouveaux risques : biais, hallucinations, enjeux éthiques et juridiques, impact environnemental, etc. Ces risques se manifestent concrètement dans les bibliothèques, où des bibliothécaires sont désormais sollicités pour retrouver des documents... qui n'existent pas². Ce phénomène, baptisé « AI-hallucinated books », correspond à des livres inventés par l'IA, mais présentés comme parfaitement crédibles. À cela s'ajoute la prolifération de « livres poubelles », ouvrages bien réels, rédigés à la va-vite par des IA, produits en masse, souvent grâce à l'auto-édition, sans exigence éditoriale ni valeur scientifique, contribuant à une véritable pollution informationnelle et au développement de théories complotistes³. Par ailleurs, l'IA peut aussi devenir un outil de contrôle et de censure, comme l'illustre le cas du Texas, où ChatGPT a été utilisé pour analyser et retirer certains livres des bibliothèques⁴. Ces usages interrogent

directement les valeurs fondamentales des bibliothèques : liberté intellectuelle, pluralisme des idées et accès équitable à l'information.

Face à ces transformations, le métier de bibliothécaire ne peut ni ignorer ni subir l'IA. Il implique au contraire une nécessité de se former afin de comprendre le fonctionnement de ces outils, ce qu'ils peuvent faire, mais surtout leurs limites : biais, hallucinations, etc. De nouvelles compétences deviennent indispensables, mêlant culture numérique, esprit critique, éthique de l'information et accompagnement des publics. Ces enjeux prennent une dimension particulière dans le cadre de la « formation des usager·ères », mission fondamentale des bibliothèques universitaires. Traditionnellement, ces formations visent à apprendre à chercher de l'information de manière efficace, évaluer la fiabilité des sources, utiliser les ressources documentaires, éviter le plagiat et gagner en autonomie dans le travail universitaire. Avec l'IA, de nouveaux défis émergent : comment apprendre à interroger de manière critique des résultats générés par l'IA, tout en continuant à transmettre les méthodes « classiques » de vérification de l'information ? Comment sensibiliser aux enjeux éthiques, juridiques et environnementaux liés à ces outils ? Comment encourager la construction d'une pensée dans un contexte où les réponses sont de plus en plus automatisées ?

Depuis plusieurs années, les bibliothécaires sont fortement engagés dans la lutte contre la désinformation, accompagnant les usager·ères dans l'acquisition de compétences informationnelles pour identifier les « fakes news », les « deepfakes », les intox, etc. Or, avec des outils tels que ChatGPT, les acteurs de la désinformation disposent aujourd'hui d'outils puissants pour diffuser des « intox » à grande échelle. Dans ce contexte, le rôle du bibliothécaire comme médiateur critique de l'information devient plus essentiel que jamais. À l'heure où l'intelligence artificielle transforme nos usages, les livres, revues et bases de données académiques demeurent des repères

indispensables. Ils contribuent à nourrir l'esprit critique, la curiosité intellectuelle. Les bibliothécaires doivent réaffirmer leurs missions, notamment celle de former des citoyen·nes éclairés, capables de comprendre, questionner et évaluer l'information dans un monde de plus en plus automatisé. Les bibliothèques doivent conserver une mission centrale de sélection et de mise à disposition de ressources fiables, évaluées et contextualisées, à l'opposé de la logique algorithmique de masse.

¹ <https://adb.fr/actualites/retour-sur-la-journee-detude-du-congres-adbu2019-tous-bibl-ia-thecaires-lintelligence-artificielle-vers-un-nouveau-service-public>

² <https://mission-ia-sup.forge.apps.education.fr/#/resultats>

³ <https://www.lesnumeriques.com/intelligence-artificielle/chatgpt-perplexity-gemini-grok-des-resultats-catastrophiques-pour-la-fiabilite-de-leurs-recherches-sur-le-web-n234196.html>

⁴ <https://drane-versailles.region-academie-idf.fr/spip.php?article1167>

⁵ <https://www.sorbonne-universite.fr/actualites/ia-quels-risques-pour-nos-democraties>

⁶ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2025-07/rapport-intelligence-artificielle-et-enseignement-sup-rieur-formation-structuration-et-appropriation-par-la-soci-t--37540.pdf>, p.33

⁷ <https://www.bnf.fr/fr/lintelligence-artificielle-un-axe-strategique>

⁸ <https://adb.fr/actualites/etat-des-lieux-de-lintelligence-artificielle-dans-loffre-logicielle-informatique-documentaire>

⁹ <https://www.ipsos.com/fr-fr/intelligence-artificielle-quels-sont-les-usages-des-francais>

¹⁰ <https://actualitte.com/article/126285/technologie/quand-l-ia-invente-des-livres-que-les-lecteurs-reclament-en-bibliotheque>

¹¹ <https://actualitte.com/article/126232/usages-numeriques/assassinat-de-charlie-kirk-la-proliferation-de-livres-poubelles-generes-par-ia-sur-amazon>

¹² <https://actualitte.com/article/127228/technologie/au-texas-chatgpt-charge-de-censurer-les-livres-des-bibliotheques>

Profession encore trop méconnue, les traducteur·trices de SHS sont fortement impactés par l'arrivée des LLM (large language models). Or, loin des promesses de temps gagné, leur introduction dans l'édition scientifique dégrade tant les conditions de travail des traducteur·trices que la qualité des travaux eux-mêmes. Une logique délétère qui ne fait qu'accentuer des dynamiques déjà en cours¹.

Traducteurs et traductrices de SHS : une profession qui résiste à l'IA

Antoine Palévody

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

Une profession doublement spécialisée... et précarisée

Traduire des SHS requiert un haut niveau de qualification, à la fois dans les langues vers et depuis lesquelles on traduit, mais aussi dans la discipline concernée. Comme le défend l'Association pour la traduction en sciences sociales (ATESS), fondée en 2018 « dans le but de développer la visibilité des traducteur·ices de SHS auprès des acteur·ices de la recherche et de l'édition scientifique² », c'est une activité qui nécessite une maîtrise de la méthodologie scientifique et la capacité de se familiariser avec une bibliographie. « Il ne s'agit pas uniquement de traduire une langue : le traducteur en sciences

sociales est en effet amené à retranscrire des concepts », note Alice Berrichi³. Les traducteur·ices assument une fonction médiatrice entre des cultures scientifiques différentes, où les mots ne sont pas chargés des mêmes histoires. Leur travail les amène à adopter elleux-mêmes une posture de recherche pour saisir la pensée qui anime un texte, si bien que souvent, la traduction constitue un moment heuristique précieux dans la vie des articles, comme en témoigne Siân Reynolds à propos de l'édition en anglais de la revue *Clio*⁴.

Or, c'est bien ce temps de réflexion qui disparaît lorsque la traduction est déléguée à des machines. Contrairement

aux traductions personnelles (mails, citations), la traduction d'ouvrages ou d'articles scientifiques est une activité professionnelle qui dépend en grande partie des politiques publiques permettant aux revues ou maisons d'édition, soit de diffuser la recherche francophone à l'international (« extraduction », généralement vers l'anglais), soit de traduire des travaux jusque-là inaccessibles en français (« intraduction »). Or, ces dernières années, la situation des traducteur·trices de SHS, qui pour la plupart travaillent comme indépendants, s'est largement dégradée. Lors d'une enquête menée par l'ATESS en 2024, environ 60% des répondant·es témoignent d'une baisse d'activité. Ce sont surtout



les contrats de traduction d'articles vers l'anglais qui sont concernés, qui de plus en plus se retrouvent « bricolés » en interne par les revues. Conformément à la « taylorisation » décrite par Juan S. Carbonell⁵, les logiciels de TAN (type DeepL) ou d'IAG (type ChatGPT) sont utilisés pour déléguer la traduction aux éditeurs et éditrices, ou aux chercheuses ou chercheurs eux-mêmes, alors que les traducteurs et traductrices sont progressivement exclus de la chaîne éditoriale. Comme certain·es l'avancent, l'invisibilisation et la marginalisation d'un métier par ailleurs majoritairement féminin contribue à rendre plus acceptable l'idée de son automatisation.

La traduction « automatique » n'existe pas

Conséquence du développement de la « traduction automatique » (TA), les traductrices et traducteurs sont de plus en plus confrontés à des demandes de post-édition. Post-éditer consiste à corriger une « sortie-machine », c'est-à-dire un texte généré par un logiciel de TAN ou d'IAG. Il s'agit d'une tâche plus abrutissante, moins bien rémunérée (entre 30 et 50% pour les SHS), et qui aboutit à des textes de moins bonne qualité, comme l'a montré Katharine Throssel⁶. La principale raison en est le « biais d'ancrage », c'est-à-dire la difficulté à se détacher de la version proposée par la machine. Les erreurs sont d'autant plus difficiles à repérer qu'elles sont noyées dans un texte d'apparence correcte. Outre un affadissement du style (dont on ne saurait négliger l'importance dans les sciences humaines), c'est la scientificité même des textes qui risque de pâtir de la post-édition avec des risques importants d'erreurs de terminologie, d'hallucination ou de contresens.

Contrairement aux idées reçues, la post-édition n'est pas moins chronophage, puisqu'il faut revérifier chaque phrase, segment par segment. En revanche, les traducteur·trices se trouvent privés de leur « premier jet », c'est-à-dire de la phase indispensable pendant laquelle ils et elles s'approprient un texte et une pensée⁷. Le processus de réflexion, d'adaptation et de reformulation inhérent à la traduction disparaît, ce qui rend la

post-édition particulièrement pénible et aliénante. En conclusion de son enquête, l'ATESS note que « les technologies d'IAG et de TAN altèrent la nature de leur activité et nuisent à leur créativité, au préjudice de leurs conditions de travail, de leur rémunération et de leurs droits sociaux ». Les conséquences sont bien visibles : baisse de qualité, perte de compétences, perte de revenus, perte de sens... Beaucoup sont aujourd'hui contraint·es d'envisager une reconversion.

« Automatiques », ces traductions ne le sont donc qu'à condition d'occulter le lourd travail de révision des sorties-machines. Mais aussi, elles nécessitent bien plus de travail humain qu'il n'y paraît : l'entraînement des LLM repose en effet sur le pillage de textes protégés par le droit d'auteur. Si le « moissonnage » est en partie toléré par une directive européenne de 2019 dite « exception TDM » (text and data mining, directive actuellement contestée), il est souvent aussi réalisé en violation de la propriété intellectuelle. Ainsi, l'entreprise britannique Informa, société mère de Taylor & Francis, a récemment cédé pour 8 millions de livres sterling l'accès à ses contenus à Microsoft, sans que les auteur·trices ne soient consultés. Les traducteur·trices de SHS sont d'autant plus vulnérables qu'ils et elles n'ont souvent pas de contrat d'édition, ce qui rend plus difficile l'introduction de clauses d'opt-out (opposition à l'usage des textes pour l'entraînement des LLM) ou d'opt-in, privilégié par les organisations professionnelles, qui ne prévoit d'usage qu'à condition d'un accord explicite.

« Traduction au rabais, science au rabais »

Outre les gains supposés de temps et d'argent, on entend aussi des arguments plus insidieux en faveur de l'IA : meilleure visibilité de la recherche francophone, promesse d'égalité linguistique, voire une remise en question de l'hégémonie de l'anglais dans la recherche... À l'instar du projet OPTIMICE, les programmes visant à développer la TA des métadonnées (résumés, mots-clés) reçoivent des financements publics. Mais cet optimisme est largement critiqué au

sein de la profession : il est probable que l'automatisation ne fasse qu'accroître la précarisation de la recherche. Les collectifs de traducteur·trices IA-lerte générale et En Chair et En Os mettent en garde : « la traduction au rabais donnera de la science au rabais⁸ ». Les promesses d'égalité cachent bien souvent une logique du good enough qui, loin de profiter aux chercheur·euses, accroît encore leur charge de travail et accentue la course à la publication.

Dans le même temps, les financements qui existaient jusqu'ici pour la valorisation internationale de la recherche francophone disparaissent, à l'image de la revue *Clio* (le financement du CNRS en 2022). Or, des traductions approximatives ne suffisent pas à faire circuler la recherche. Cela nécessite au contraire un travail de médiation qui n'est possible qu'avec du temps et des moyens. Il est ainsi urgent que tutelles, revues et maisons d'édition affirment une politique volontaire de financement de la traduction en SHS.

¹ Je remercie Marie Van Effenterre, traductrice de l'anglais et du serbo-croate, et co-présidente de l'ATESS, pour ses conseils et ses éclaircissements.

² Site de l'ATESS : <https://www.ateessfrance.org/>

³ Alice Berrichi, « La traduction en sciences sociales », Traduire, SFT, n° 227, 2012.

⁴ « Toute traduction est une réécriture », *Clio. Femmes, genre, histoire*, n°61, 2025.

⁵ Pour un taylorisme augmenté, Éditions Amsterdam, 2025

⁶ Katharine Throssel, « La recherche "deepLisée" ou pourquoi il faut se méfier de la traduction automatique », AOC, 2023

⁷ Voir L. Hurot, S. Sfez et M. Van Effenterre « La traduction d'édition face à l'IA : la réflexion s'impose », Traduire, SFT, n°250, 2024.

⁸ <https://blogs.mediapart.fr/en-chair-et-en-os/blog/080725/traduction-automatique-des-publications-scientifiques>

Vincent Martin

Syndicat CGT FERC Sup del' Université de Technologie de Compiègne
et

Jean-Marc Nicolas

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille

L'impact de l'IA sur la recherche : vers un changement de paradigme ?

Les développements récents et extrêmement rapides de l'intelligence artificielle (IA) impactent la recherche dont les activités sont en plein bouleversement. Sans arrêter de combattre l'exploitation humaine et la destruction de la planète, démultipliées par l'IA au service des capitalistes, n'y a-t-il pas aussi une possibilité de changement de paradigme dans les sciences ?

Le succès foudroyant et très récent (depuis 2010) de l'IA s'appuie en fait sur les méthodes d'apprentissage qui permettent à un système de construire ses réponses à partir des données elles-mêmes, par opposition aux algorithmes qui rassemblent un jeu d'instructions conditionnelles pour répondre à un problème préalablement formalisé.

Ces méthodes, apparues dans les années 1940¹, ne sont pas neuves. Elles reposent sur une analogie avec ce que l'on pensait être le fonctionnement d'un cerveau. La formalisation numérique de cette analogie sous la forme d'une succession de couches de « neurones » numériques, chaque neurone ayant une entrée et N sorties a eu lieu dans les années 1950 et 60². La capacité de cette structure de neurones numériques à « apprendre » en fonction des entrées présentées et des sorties attendues en appliquant une méthode de descente de gradient³ a permis de formaliser un réseau de neurones artificiel, mais

sans application réelle à l'époque faute d'ordinateurs suffisamment puissants.

L'arrivée des ordinateurs à architectures parallèles dans les années 1990 a relancé l'intérêt pour les réseaux de neurones, avec de premiers succès importants sur la reconnaissance de caractères (d'imprimeries ou manuscrits), d'objets complexes ou de structures linguistiques.

C'est à l'orée des années 2010 que les réseaux de neurones, rebaptisés « *deep learning* » (« apprentissage profond ») ont commencé à susciter un intérêt frénétique. Trois événements concomitants ont participé de cette frénésie : des avancées conceptuelles majeures de la recherche académique (réseau de convolution, généralisation), l'arrivée de processeurs graphiques (GPU) hyper-spécialisés et bons marchés car produits massivement pour l'industrie des jeux 3D, et la disponibilité de données numérisées

massives et ouvertes.

Depuis quinze ans, les réseaux de neurones montrent une capacité phénoménale à extraire de l'information, parfois inattendue, à partir de données brutes. Or, la recherche est un des secteurs de l'activité humaine qui utilise les plus gros volumes de données, mais aussi les données les plus variées : imagerie médicale, étude du génome, étude de manuscrits anciens, astronomie, météorologie, mathématique, physique des particules...

Il ne fait aucun doute que l'IA impactera grandement et violemment l'organisation du travail et les recrutements dans l'enseignement supérieur et la recherche, là comme ailleurs. Les métiers d'appui à la recherche sont d'ores et déjà fortement touchés : informaticien·nes scientifiques, statisticien·nes, instrumentistes, électronicien·nes,



analystes en chimie ou biologie sont des métiers qui changent vite, et dont chaque remplacement sera dorénavant questionné : un nouvel ingénieur « augmenté » de l'IA ne pourrait-il pas faire le travail de 2, de 3, de 4 ingénieurs ? Cette menace, de plus en plus documentée concernant l'IA, n'est pas nouvelle pour le syndicalisme, qui a connu plusieurs révolutions industrielles ou technologiques depuis 200 ans. Dans la recherche comme ailleurs, il nous faudra lutter, encore une fois, contre les tentations du capitalisme d'user encore et toujours plus les travailleurs et les travailleuses, via l'IA cette fois-ci, pour augmenter les profits.

Des bouleversements profonds dans la recherche ?

Mais l'activité de recherche elle-même, qu'elle soit menée par des ingénieur·e ou des chercheur·es, ne va-t-elle pas connaître de profonds bouleversements ? Le développement rapide de l'IA a considérablement simplifié l'accès à des méthodes numériques complexes via des outils libres (open source). Ainsi, l'exploitation

massive et systématique de peta-octets (1012 octets), voire d'exa-octets (1015 octets) de données issues de capteurs particulièrement complexes à l'aide des méthodes de « deep learning » va devenir à portée de main de la recherche académique. Elle va permettre d'accéder à de nouvelles mesures inaccessibles jusqu'ici à grande échelle (caractérisation des exo-planètes, observation à travers les nuages, détection précoce de maladies, etc.). Ces nouvelles méthodes vont bouleverser bien d'autres secteurs de recherche, de l'archéologie et l'étude des langues antiques aux mathématiques et à l'informatique théorique. Ainsi, les IA les plus performantes (c'est-à-dire bien conçues, mais surtout les mieux dotées financièrement) décrochent dorénavant les médailles d'or aux Olympiades de mathématiques, résolvant des exercices de niveau bac très compliqués⁴. Des premiers théorèmes de niveau recherche en mathématique commencent à être prouvés avec l'assistance d'une IA⁵. L'IA va sans doute aussi accélérer l'interdisciplinarité, en facilitant le croisement de données issues de disciplines éloignées.

On a entièrement raison d'être inquiets de ce que les capitalistes veulent obtenir avec ce bouleversement technologique. Pour eux, cela ne peut servir qu'à accroître la plus-value qu'ils extorquent aux travailleuses et travailleurs, les appauvrissant toujours plus et détruisant la planète, approfondissant la crise du capitalisme. Il faut combattre cette orientation.

Mais, l'IA ne pourrait-elle pas conduire à des changements de paradigmes, par essence inimaginables avant qu'ils interviennent, un peu comme l'imprimerie, les grandes découvertes et la lunette astronomique ont amené la révolution copernicienne, pour finir par l'imposer à l'Église. L'Église qui incarnait alors non seulement la pensée dominante de l'époque, mais aussi la puissance et la violence du pouvoir en place. L'Église, une fois tombée de son piédestal, ne se remettra jamais de sa défaite.

Pourrait-on imaginer que le capitalisme subisse pareil sacrilège ?



Photo : © Flickr - Ptepuce

¹ McCulloch, W. S. and Pitts, W. A logical calculus of ideas immanent in nervous activity, Bulletin of Mathematical Biophysics, 5, 115-133. 13, 14. 1943.

² Rosenblatt, F. The Perceptron : A probabilistic model for information storage and organisation in the brain. Psychological Review, 65, 386-408, 13,14,24. 1958.

³ Widrow. B. and Hoff, M. E. Adaptive switching circuits, IRE WESTON Convention Record, vol. 4, 96-104, New York, 1960.

⁴ https://www.lemonde.fr/sciences/article/2025/10/27/jusqu-ou-les-ia-vont-elles-concurrencer-les-mathematiques_6649857_1650684.html.

⁵ <https://www.quantamagazine.org/the-ai-revolution-in-math-has-arrived-20260413/> et dans certains cas, la preuve est ensuite certifiée par des programmes assistants de preuves, tels ROCQ (<https://rocq-prover.org>) ou LEAN (<https://lean-lang.org>).

Les IA génératives percutent les pratiques de la recherche au même titre que celles de nombreux métiers en rendant envisageable l'automatisation de certaines tâches. Dans le même temps, les méthodes d'analyses basées sur des techniques similaires (apprentissage automatique) permettent incontestablement de répondre à de plus en plus de questions de recherche. Dans la tension entre ces deux définitions, voici les réflexions et questionnements de deux personnels de la recherche en biologie et en écologie.

Marie Cariou et Brian Padilla

Syndicat CGT FERC Sup du Muséum national d'Histoire naturelle

Ambivalences autour de l'IA dans la recherche en biologie

Une thématique de recherche fortement soutenue par les institutions

Quand on parle d'IA, on pense souvent à l'IA dite générative ou conversationnelle, pour générer du code, des images, du texte ou encore du son. Mais, dans le domaine de la recherche, cela recouvre également toute une famille de méthodes d'analyses statistiques appliquées avec succès à une grande diversité de questions de recherche.

Depuis 5 à 10 ans, les initiatives de recherche, de formation ou d'animation scientifique autour des méthodes d'IA appliquées à différentes thématiques se multiplient. Écoles d'été, prospectives scientifiques (ex : prospectives « IA et biodiversité » du CNRS), symposium dans les conférences de bio-informatique, financements de grands projets (IA-clusters, PEPR IA...) et infrastructures (supercalculateur Jean Zay) etc. témoignent de la dynamique et du fort soutien institutionnel¹. Et de fait, de nombreux domaines de recherche

ont été impactés au cours des dernières années par le développement de méthodes d'analyses qui relèvent de manière plus ou moins directe de l'IA. Dans le domaine de la biologie, il s'agit par exemple, de détecter automatiquement la présence de telle ou telle espèce à partir d'images après avoir entraîné un réseau de neurones à « reconnaître » ces espèces à partir d'un très grand nombre d'images préalablement identifiées et étiquetées. Avec une approche similaire, on peut prédire la fonction de séquences d'ADN inconnues ou la structure 3D d'une protéine. Ces méthodes reposent sur des recherches et des développements parfois anciens même s'ils ont connu des avancées théoriques et technologiques importantes plus récemment.

Dans ce contexte, les termes « intelligence artificielle » prennent ainsi un sens assez différent de celui qu'on entend généralement quand on parle de l'impact des IA sur les métiers : quand on utilise une IA conversationnelle pour produire un programme informatique ou une revue d'articles. Pourtant, les deux sens

comme les deux usages coexistent car les technologies sous-jacentes sont les mêmes.

Recherches sur l'IA versus IA génératives dans le contexte de la recherche

Cette révolution des méthodes d'analyse de données pour la recherche se fait en parallèle de l'apparition des outils grands publics basés sur des IA génératives (ChatGPT, etc.) qui impactent également les pratiques quotidiennes des personnels de la recherche. Les établissements et organismes de recherche soutiennent également, à des degrés divers, l'introduction de ces outils ; que ce soit par exemple par l'organisation de journées dédiées ou la mise en place d'outils « internes ». Par exemple, le CNRS, pour répondre aux problèmes de sécurité et de souveraineté posés par l'utilisation par les agent·es des outils grand public, a mis en place une IA conversationnelle « Emmy »². Cet outil est une instance de l'IA conversationnelle de la société Mistral, ce qui répond donc à

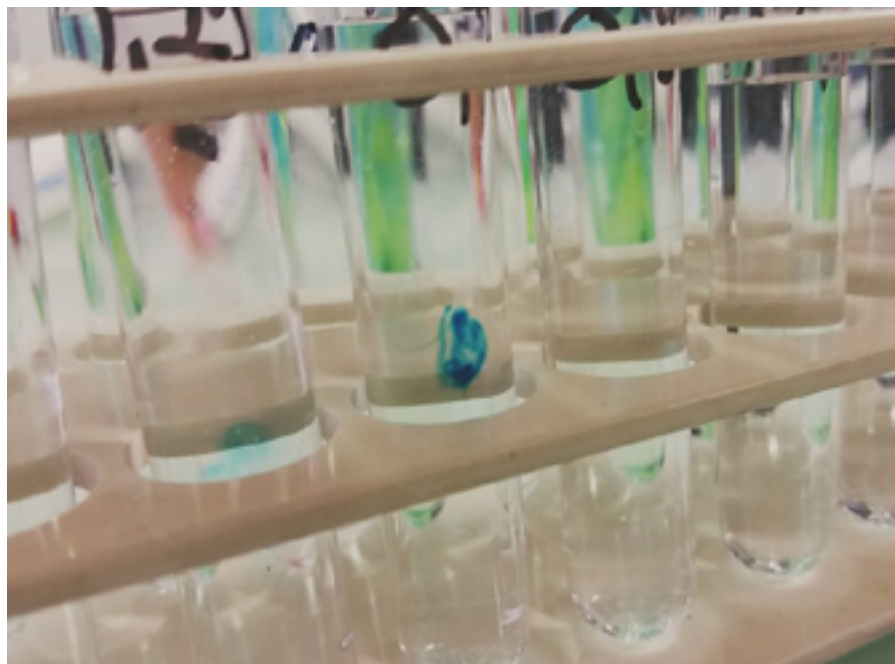


Photo : © Flickr - June Guitton

certain problèmes de sécurité, mais pas forcément aux problèmes de dépendance à des acteurs privés et encore moins aux questions soulevées par les usages.

Les personnels de la recherche sont ici utilisateurs et utilisatrices de ces outils au même titre que les autres. Qu'il s'agisse d'automatisation de tâches répétitives, d'assistance à la rédaction de textes ou de programmes informatiques, les impacts sur les pratiques et les questions posées sont similaires à ceux rencontrés dans bien d'autres domaines (risque de perte de compétence ? Accélération, mais à quel prix ? etc.). On peut toutefois réfléchir à l'impact spécifique de ces technologies et de leurs usages sur certaines tâches essentielles du fonctionnement de la recherche : la publication et la relecture par les pairs (*peer-review*).

Accélération des publications et automatisation de la relecture par les pairs : deux exemples d'impact d'IA générative sur la recherche

Dans un contexte où le nombre de publications est devenu un critère central pour l'obtention de financements, de promotions et de postes permanents, l'IA est de plus en plus présentée comme un outil miracle pour « gagner du temps ».

Les jeunes chercheur·euses, en particulier les doctorant·es et post-doctorant·es, subissent une pression croissante pour publier toujours plus, toujours plus vite, afin d'échapper à la précarité endémique dans l'Enseignement supérieur et la Recherche. Avec ou sans IA, l'accélération se fait souvent au prix de la qualité scientifique et de la réflexion critique. En plus de soulever des questions sur la fiabilité des contenus et l'originalité des analyses, l'utilisation d'outils d'IA génératives pour rédiger des articles scientifiques s'inscrit entièrement dans cette logique où la rapidité de production prime sur la profondeur de l'analyse. Plutôt que de résoudre le problème de la précarité, l'IA risque ainsi de l'exacerber en alimentant une course effrénée à la productivité.

Le *peer-review*, ou évaluation par les pairs, est un processus fondamental pour garantir la qualité et la légitimité des travaux scientifiques. Pourtant, cette mission peu valorisée est de plus en plus perçue comme une charge lourde pour les chercheur·euses. Certaines revues scientifiques explorent déjà l'utilisation de l'IA pour automatiser partiellement ce processus, que ce soit pour un premier tri des soumissions ou pour assister les relecteur·trices dans leur travail. Si ces outils peuvent soulager des

relecteur·trices surchargés, ils comportent des risques majeurs. Le *peer-review* n'est pas seulement une vérification technique, mais aussi un échange critique qui permet d'améliorer les travaux. Remplacer cette interaction par des algorithmes pourrait appauvrir le débat scientifique et standardiser les critères d'évaluation. Les algorithmes d'IA s'appuient sur des bases de données existantes, qui peuvent reproduire des biais (sur-représentation de certaines hypothèses dominantes, de certaines écoles de pensées, etc.). Une automatisation excessive pourrait donc favoriser les travaux conformes aux tendances actuelles, au détriment des approches innovantes, originales ou marginales. L'utilisation de l'IA dans le *peer-review* soulève également des questions sur la transparence des décisions. Sans un encadrement clair, les chercheur·euses pourraient se retrouver face à des rejets ou des acceptations dont les motivations sont automatisées et reproduisent les courants de pensée dominants.

Rejeter la course aux publications comme critère d'évaluation

La quantification obsessionnelle de la production scientifique doit cesser. Il faut abolir les indicateurs bibliométriques dans les évaluations et recrutements, et remplacer ces critères par une évaluation qualitative et constructive centrée sur la rigueur méthodologique, l'originalité des approches et l'impact sociétal des travaux. La *slow science* (un mouvement prônant une recherche libérée des pressions de productivité et valorisant la qualité, la réflexion approfondie en prenant le temps nécessaire) n'est pas une option, mais une nécessité : le temps long de la recherche, de la maturation des idées et des débats scientifiques doit être restauré comme norme, plutôt que l'immédiateté imposée par les impératifs de productivité.

¹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/la-strategie-francaise-en-intelligence-artificielle-49166>.

² <https://next.ink/223959/securite-des-donnees-le-deploiement-du-chatbot-du-cnrs-par-mistral-nest-pas-serieux/>.

L'IA, machine à crises écologiques ?

Quand les promesses d'accélération détruisent la planète

Brian Padilla

Syndicat CGT FERC Sup du Muséum national d'Histoire naturelle
et

Fabrice Flipo

Syndicat CGT FERC Sup de l'Institut Mines-Télécom

L'intelligence artificielle (IA) est parfois présentée comme une révolution pour les travailleur·euses, capable de soulager les peines d'un travail répétitif, d'optimiser l'efficacité énergétique et de réduire les gaspillages, voire même de créer des emplois qualifiés et de stimuler l'innovation verte. Pourtant, derrière les promesses des entreprises de la tech se cache une réalité bien plus sombre : une consommation énergétique exponentielle, une extraction minière coloniale et une accélération aveugle du capitalisme numérique. Alors que les centres de données prolifèrent en périphérie des villes et que les modèles d'IA génératives engloutissent des ressources sans précédent, les crises environnementales s'aggravent. Entre greenwashing et technosolutionnisme, l'IA ne se présente pas comme une solution à ces crises, mais bien comme un facteur d'aggravation.

¹ <https://theshiftproject.org/>



L'IA, une ogresse énergétique et des infrastructures qui détruisent les sols

Les chiffres donnent le vertige. Selon le Shift Project¹, le numérique représentait déjà 3 à 4 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre en 2021, soit plus que le transport aérien. Avec l'explosion de l'IA générative, cette part ne cesse de croître, s'accompagnant d'une empreinte matérielle : celle des centres de données, dont le nombre explose à travers le monde. L'Agence Internationale de l'Énergie anticipe un quasi-doublement de la consommation électrique du numérique, à cause de l'IA. Pourtant, les grandes entreprises de la tech continuent de vanter une IA « sobre » et « optimisée » tout en passant sous silence la brutalité de leurs infrastructures. Ces centres de données, véritables cathédrales du numérique, se multiplient particulièrement en périphérie des grandes métropoles. Un seul d'entre eux, de taille moyenne, peut consommer autant qu'une ville de 50 000 habitant-es. À La Courneuve (Seine-Saint-Denis), le projet de Digital Realty a suscité une levée de boucliers : 100 % de l'électricité consommée sera d'origine renouvelable, promet l'entreprise. Mais cette promesse occulte les groupes électrogènes au fioul, les rejets de chaleur non récupérée, et l'artificialisation de sols naturels et agricoles, soigneusement exclus du bilan carbone présenté par les porteurs du projet. Et puis c'est laisser l'IA dévorer l'énergie renouvelable qui est nécessaire pour les autres secteurs, qui en ont cruellement besoin – sans parler des raisons géopolitiques d'une sortie urgente des énergies fossiles. Cet exemple n'est pas un cas isolé : l'autorité environnementale d'Île-de-France a souligné, dans un rapport de 2023, l'accélération des projets de « data center » en région parisienne. Elle constate que les effets cumulés de ces infrastructures (pollution de l'air, îlots de chaleur, pression sur les réseaux électriques) sont systématiquement minimisés. La consommation d'eau des centres de données est tout aussi alarmante. En 2023, les centres de données ont consommé environ 560 milliards de litres d'eau à l'échelle mondiale, selon l'Agence

Internationale de l'Énergie (AIE). Cette dernière anticipe un doublement de cette consommation d'ici 2030, pour atteindre 1 200 milliards de litres annuels. Cette eau, utilisée pour refroidir les serveurs, est souvent puisée dans des régions déjà soumises à des pénuries d'eau, comme en Aragon (Espagne), où des milliers d'hectares sont devenus incultivables, faute d'eau.

L'extractivisme numérique : quand l'IA pille le Sud global, et s'en sert comme dépotoir

L'intelligence artificielle ne se réduit pas à des algorithmes : c'est une infrastructure matérielle et politique, un réseau de mines, d'usines, de « data centers » et de décharges, qui perpétuent les rapports coloniaux à l'ère numérique. Derrière l'écran de nos appareils se cache une chaîne de valeur extractiviste où chaque interaction, chaque requête, chaque innovation, repose sur l'exploitation des corps, des territoires et des écosystèmes du Sud global.

Les puces électroniques, les batteries lithium-ion et les terres rares qui alimentent nos appareils sont les produits d'un système extractiviste qui perpétue la division internationale du travail colonial. En République démocratique du Congo, où 70 % du cobalt mondial est extrait, les conditions de travail versent dans l'esclavage. Les entreprises minières y déversent des métaux lourds dans les sols et les cours d'eau, provoquant maladies congénitales et cancers chez les populations locales. Au Chili et en Bolivie, l'extraction du lithium, essentiel aux batteries, épuise les nappes phréatiques et empoisonne les communautés autochtones.

L'IA, désormais omniprésente dans nos smartphones, PC et objets connectés, s'impose souvent sans le consentement des utilisateur·ices. Son intégration systématique accélère l'obsolescence des appareils, chaque mise à jour ou fonctionnalité « intelligente » exigeant toujours plus de puissance, de mémoire et de métaux rares. Ainsi, l'IA ne se contente pas d'exploiter les ressources du Sud global : elle en intensifie l'extraction et

la destruction des écosystèmes, agissant comme un accélérateur de l'extractivisme numérique.

Le numérique, c'est aussi 1,55 millions de tonnes de déchets chaque année, qui finissent souvent dans le Sud global. Ce sont l'équivalent de camions de 40 tonnes qui, bout à bout, feraient le tour de la Terre. 30 % des déchets « disparaissent », rien qu'en France où l'on a pourtant de bons douaniers ! La majeure partie de ces produits n'est pas recyclable.

Résister à l'hégémonie numérique et ses conséquences écologiques

Face à cette offensive écologique et sociale, des collectifs s'organisent pour riposter. Leur objectif ? Dénaturaliser le numérique, révéler que le « nuage » est un mirage, et que nos écrans, serveurs et « data centers » sont des infrastructures matérielles aux lourdes conséquences. À Villeurbanne, la municipalité a instauré en 2023 un « droit au non-numérique », offrant à chaque habitant·e un accès physique aux services publics, en parallèle des démarches en ligne. Une mesure modeste, mais qui rappelle une évidence : la sobriété n'est pas négociable. Des associations comme La Quadrature du Net vont plus loin, revendiquant une maîtrise collective des infrastructures, arrachée aux griffes des géants de la Tech. L'IA n'est pas un simple outil : c'est une technologie politique, aux impacts écologiques et matériels concrets. Notre syndicat doit-il se contenter de subir cette illusion d'une IA « sociale » et « écologique » ? Cette rhétorique des Big Tech, qui creuse les fractures de la modernité et perpétue la colonialité, tout en précipitant les crises écologiques, mérite une réponse syndicale et militante. Nous devons défendre le droit à la lenteur, à la déconnexion, à l'auto-détermination des travailleur·euses, face à des algorithmes voraces en ressources et en espaces naturels. L'IA n'est pas une fatalité. Elle incarne les excès d'un capitalisme numérique prêt à sacrifier la planète et les travailleur·euses sur l'autel de la croissance. Résister, c'est refuser cette logique, exiger transparence, sobriété et justice environnementale.

Les technologies apparaissent dans un contexte socio-politique que nous ne pouvons ignorer et au sein duquel nous avons peu de prise. Rétrospectivement, l'intelligence artificielle (IA) comme la cybernétique avant elle, pourrait prendre un chemin différent.

Notre révolution ?

Alex Korber

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Paris

Deux sœurs jumelles

L'intelligence artificielle est sur le devant de la scène. Mais connaissez-vous sa grande sœur la cybernétique, née elle aussi après la seconde guerre mondiale ? Toutes deux ont eu pour promesse de résoudre des problèmes complexes à l'aide des technologies de l'information associées aux autres disciplines scientifiques. Passée aux mains de firmes et d'agences d'État, la cybernétique s'est transformée en outil de contrôle et de régulation des populations au service d'un discours dominant. Aujourd'hui elle est bien présente dans nos quotidiens sous la forme de pouces levés, de contrôle aérien, de dispositifs de régulation de la glycémie, tellement présente qu'elle en est devenue invisible. L'IA, comme la cybernétique pourrait-elle à son tour s'imposer au point d'en devenir invisible parce que banalisée dans nos vies ?

Cybernétique et socialisme 2.0

La cybernétique est une approche transdisciplinaire née à l'issue de la seconde guerre mondiale et conceptualisée lors des conférences Macy¹

par le mathématicien Norbert Wiener en 1947. Il s'agissait d'observer et contrôler les boucles de rétroactions d'informations comme dans un métabolisme vivant, dans des interactions sociales, dans la gouvernance d'une entreprise ou d'un état. Les informations glanées à l'extérieur du système, alimentent le comportement de ce même système et le fait ainsi évoluer et réagir au contexte.

De façon tout à fait originale la cybernétique a été expérimentée pour la gouvernance d'entreprise et même d'État.

Dans le Chili de 1970, le socialiste Salvador Allende est élu président de la république avec un grand projet de renationalisation et de planification économique. Fernando Flores, nommé à l'agence nationale du développement s'intéresse à la cybernétique et aux approches originales de gouvernance développées par le consultant britannique Stafford Beer lorsqu'il accompagnait le management d'entreprises. Il décide d'implémenter des systèmes de gouvernance à l'échelle du pays. Le projet CYBERSYN² (pour synergie cybernétique) sera lancé avec les moyens du bord, compte-tenu des blocus en

matériels technologiques venant des États-Unis. L'équipe ne disposait que d'un seul ordinateur IBM 350/60 pour traiter les données provenant d'un réseau interconnecté de 500 machines télex disséminées à travers la longue géographie Chilienne et placées dans des lieux stratégiques dans les branches et secteurs principaux du pays. En 1971, sept personnes mandatées par le gouvernement pouvaient se réunir dans une salle futuriste et piloter des affichages d'illustrations graphiques produites quasiment en temps réel. Les données provenaient des usines, des travailleuses et travailleurs par firmes, branches et secteurs. Contrairement à ce que prétendaient ses détracteurs de l'époque, il n'était pas question d'une avant-garde technocrate, mais d'un système de prise de décisions permettant à toute la population un accès transversal aux informations clés du pays, des travailleurs jusqu'au gouvernement.

Ce dispositif ne fut utilisé réellement et efficacement qu'une seule fois pour contrecarrer une grève des camionneurs initiée par l'opposition et l'aide de la CIA. CYBERSYN fera long feu avec le coup



d'état de Pinochet en 1973, et avec, cette tentative improbable de socialisme assisté technologiquement³.

L'IA : La boîte noire

Dans les années 1980, l'Intelligence artificielle sous le nom de « systèmes experts » se contente de capter dans l'industrie et avec l'aide d'un «cogniticien»⁴, le savoir-faire d'ingénieurs à qui on promet de simplifier leur travail. Aux États-Unis, c'est la DARPA (Defense Advanced Research Projects Agency) qui finance les recherches, espérant des applications dans le champ militaire, l'aide à la décision et la robotique. Les succès ne sont pas au rendez-vous et les subventions tombent, jusqu'à ce qu'une nouvelle école s'inspirant de la morphologie du cerveau abandonne la précédente approche dite « symbolique » pour privilégier une conception « connectiviste ».

Les modèles en réseaux de neurones, l'apprentissage automatique (machine learning), et l'apprentissage profond (deep learning) progressent dès 2010. Cette seconde vague de l'IA s'appuie sur l'usage de corpus de données basées sur le langage «naturel» (LLM), issu d'un apprentissage semi-automatique.

Contrairement aux premiers «systèmes experts» de la première vague IA (qui fournissait des réponses vérifiables), les systèmes basés sur l'apprentissage mobilisent des outils statistiques et probabilistes, soit des réponses plausibles, vraisemblables mais pas forcément exactes.

En 2022, Open AI présente une solution accessible au grand public : ChatGPT et inonde le marché. Notre entourage s'en empare, la pression marketing et médiatique est telle qu'on ne veut pas vivre à l'écart de cette nouvelle «révolution».

Revenons au Chili. En 2026, le pays est aux mains d'un gouvernement réactionnaire ultralibéral qui joue à fond la carte IA. Implantation massive de centres de données hébergeant des cartes graphiques dédiées aux calculs intensifs, assèchement des nappes phréatiques pour alimenter les climatisations. Extraction des minerais, populations surexploitées et territoires ravagés, y rendant la vie difficile.

Mais pourquoi est-ce finalement cette IA que nous utilisons et pas une autre technologie ? Pourquoi une technologie se voit-elle adoptée massivement ?

Quelle est sa fiabilité ? Répond-elle à un réel besoin ? Pourquoi est-elle si fortement visibilisée médiatiquement, si massivement financée au point que cela obscurcisse toute autre trajectoire technologique possible ?

S'emparer politiquement des questions technologiques

Est-il possible de nous emparer politiquement des technologies et depuis nos besoins, plutôt que nous laisser dicter un agenda «innovant» venant de technocrates libertariens, racistes, autoritaires et opposés à la démocratie comme Peter Thiel, l'un des co-fondateurs d'Open AI ? Est-il possible de dire NON à leur technologie en portant NOTRE cahier des charges sur ce que pourrait être NOTRE révolution s'appuyant sur une technologie pensée, délibérée, conçue par les populations, les travailleurs et travailleuses de la tech, les chercheuses et chercheurs, les syndicats de lutte ?

Si oui, nous pourrions alors abandonner ce sentiment d'impuissance, d'intimidation face aux technologies pour assumer qu'au même titre que l'ensemble des productions humaines, la nourriture, la pensée, le soin, la production artistique, nous sommes tous et toutes légitimes à nous emparer des technologies, pour cette fois-ci visibiliser celles qui comptent et compteront pour nous, la majorité. Parvenir à penser l'alternative, à penser à d'autres trajectoires technologiques choisies pour notre émancipation.



Photo : © Flickr - seize happywallmaker

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Conf%C3%A9rences_Macy.

² https://fr.wikipedia.org/wiki/Projet_Cybersyn.

³ Le podcast de Evgeny Morozov : <https://www.the-santiago-boys.com/> et le résumé du projet : https://www.the-santiago-boys.com/santiago_boys_media_sheet.pdf

⁴ Voir l'interview de Juan Sebastian Carbonell dans ce numéro et son livre Un taylorisme augmenté



Photo : © Flickr - Gain

Entretien avec Juan Sebastián Carbonell sur l'IA

Dans son dernier essai « *Un taylorisme augmenté, critique de l'intelligence artificielle* » paru en 2025, Juan Sebastián Carbonell dresse un portrait historique des IA, depuis l'industrie où elle a balbutié en fin de 20ème siècle, jusqu'à aujourd'hui où elle est massivement utilisée au travail et dans la sphère intime. Une description qui le conduit à penser un « taylorisme augmenté » et une marche accélérée vers un productivisme radical. Il propose alors un néo-luddisme qui serait un possible pas de côté pour envisager d'autres perspectives technologiques.

Propos recueillis par **Alex Korber**
Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Paris



Pourquoi l'IA des agents conversationnels ne peut pas être émancipatrice ?

Il faut commencer par inscrire l'IA dans son histoire et rappeler que ce n'est pas une technologie nouvelle. En tant que discipline, elle existe au moins depuis les années 1950, sous plusieurs définitions qui se sont fait concurrence. Ce que l'on connaît aujourd'hui comme IA n'est qu'une des variantes qui s'est imposée.

L'IA et ses variantes ont toujours permis dans le monde du travail de contourner les qualifications des salariés, d'accroître le contrôle sur le processus et la force de travail et cela depuis les années 1980. Les liens entre exploitation et IA ne sont donc pas nouveaux.

Les premiers «systèmes experts» ont tenté de tayloriser des métiers hautement qualifiés. Il s'agissait de programmes permettant de résoudre des problèmes à partir de bases de données constituées de connaissances spécifiques sur la base de règles logiques «si...alors...». Un ingénieur «cogniticien» cartographiait les connaissances d'un expert humain pour que le système «capture» ces connaissances et les intègre dans ce système.

Dans le cas de l'IA contemporaine dite «connectiviste», on constitue aussi une base de données qui, cette fois, n'est plus générée suite à un entretien avec un expert, mais de manière plus large, à l'échelle d'une entreprise ou sur Internet. Voilà à mon sens la logique des IA qu'on peut décrire comme un taylorisme numérique ou une dépossession machinique.

Aujourd'hui finalement a-t-on éliminé le «cogniticien» ?

Oui. Il reste le «data scientist» pour produire la structure qui permet la captation des données, les analyser et les réinjecter. Il ne s'agit pas d'une technologie émancipatrice car elle sert à exproprier les travailleurs de leurs connaissances, leur savoir et leur expertise, même si cela reste sous le contrôle des travailleurs dans une économie socialisée.

Par ailleurs, l'IA nécessite énormément d'eau pour fonctionner et refroidir les datacentres, énormément d'énergie, de matériaux rares. Il est également nécessaire de faire appel à l'exploitation de «micro travailleurs» effectuant un travail d'annotation sur des images ou du texte. Ce sont des travailleurs délocalisés, ce qui implique une nouvelle dimension coloniale. Il est donc difficile de penser que cette immense infrastructure numérique se réalise à des fins émancipatrices. Je reprend cette analogie dans mon livre avec la chaîne de montage, comme le paroxysme du taylorisme et donc de l'exploitation.

Quelques retours d'expériences : Un collègue étant dyslexique, trouve confortable de s'aider d'un agent conversationnel pour rédiger des courriels. Une autre collègue qui travaille dans un service de scolarité est confrontée aux difficultés de certains étudiant·es avec la langue française et ont aussi recourt à ces « agents » pour traduire et faciliter la compréhension des démarches administratives. Enfin, dans le contexte syndical, de plus en plus de camarades s'emparent de ces agents pour confectionner les visuels et le texte des tracts revendicatifs. Dans ces situations de plus en plus fréquentes, comment convaincre les collègues et les camarades de ne plus utiliser ces «outils» et dans ce cas, quelles alternatives leurs proposer ?

D'abord je ne suis pas pour condamner les personnes utilisant les IA car il s'agit d'un enjeu collectif et politique. Ensuite, le fait qu'on se sente obligé de les utiliser révèle d'une part que l'éducation nationale manque de moyens pour former à la maîtrise de la langue et d'autre part, cela montre qu'en société, nous sommes jugés sur la simple base de nos fautes d'orthographe. Il ne s'agit pas d'un problème technologique, mais social.

En contexte professionnel, il existe la «shadow adoption», l'utilisation

individuelle d'un outil ou d'astuces pour rendre le travail moins pénible, sans que l'employeur en soit informé. Cela n'est pas nouveau et n'allège pas pour autant la quantité de travail effectué : au contraire, l'objectif implicite des IA est d'augmenter les cadences au risque parfois de retirer certaines tâches valorisantes. Se sentir obligé d'utiliser l'IA visibilise des situations de surcharge ou d'intensification du travail.

Je ne dis pas que nous ne «devrions pas» utiliser les IA. C'est comme l'automobile : nous sommes majoritairement contraints de l'utiliser quotidiennement en sachant les dégâts que l'industrie automobile fait à nos environnements. Cela ne nous empêche pas de penser un horizon social et politique sans ces besoins.

Il y a un discours majoritaire présentant l'usage des IA comme inéluctable. Dans ton livre, tu décris des «vagues» de l'IA, avec des hauts et des bas. Comment contrer ce type de discours ?

Effectivement, l'IA est décrite comme «inéluctable» ou «nécessaire» et le discours géopolitique décrit la France comme «à la traîne» et devant rattraper un retard vis-à-vis de ses concurrents comme les USA et la Chine. Il faut refuser cette idéologie du progrès inéluctable et unilatéralement positif qui occulte les aspects négatifs. Notamment qu'une partie de la population pâtit ou ne puisse pas s'emparer de ces technologies. Sans parler des dégradations des conditions de travail, des dégâts de l'extractivisme dans les pays dépossédés de leurs minerais, l'exploitation des populations à chaque étape : création, usage, gestion des déchets informatiques et les implications environnementales catastrophiques. L'IA n'est pas un progrès en soi.

Dans mon travail sur la branche logistique, où le management algorithmique est utilisé pour allouer des tâches, évaluer les salarié·es, les «discipliner», avec un système de récompense ou de punitions (licenciements), je montre que ces technologies ne sont pas infaillibles et qu'à chaque étape de

leur implémentation, il peut y avoir des résistances de la part des salarié-es. Souvent, les salarié-es contribuent à leur propre aliénation. Lorsqu'un ouvrier dans l'industrie automobile utilise une visseuse connectée, il ne fait pas qu'assembler en vissant, il produit et offre aussi des données qui seront ensuite utilisées par la direction...et participe passivement à alimenter l'algorithme.

Les organisations syndicales peuvent aider à visibiliser ces contributions passives en rappelant que les IA font des erreurs et qu'il y a des contextes dans lesquels c'est impossible de les utiliser, en particulier les contextes collectifs. Il, est aussi important de construire une forme de résistance contre ces technologies qui subissent des moments d'inflation comme aujourd'hui mais qui ont subi aussi des déflations. On parle de «l'hiver de l'IA» et ça n'est jamais sans produire des dégâts, d'autant plus grands que l'IA devient une industrie à part entière. Il y aura d'autant plus de licenciements si l'hiver revient. Qui paiera l'explosion de cette bulle ?

Comment est apparu ce premier hiver de l'IA dans les années 80 ?

Pendant la guerre froide, la DARPA, l'agence militaire américaine, finançait les premières technologies intelligentes. Les contextes scientifiques et géopolitiques n'étant pas favorables, les principaux investisseurs se sont rapidement désengagés. L'histoire se répète aujourd'hui : l'IA fonctionne sur l'économie de la promesse avec un risque de « bulle » spéculative. Peu de sociétés d'IA sont rentables et les premiers à payer la possible explosion de cette bulle seront les travailleurs du secteur.

Dans la fin de ton livre, tu décris une démarche néo-luddite ?

Le mouvement luddite est un mouvement ouvrier qui s'est opposé à l'utilisation des premières machines dans l'industrie du début du 19e siècle, principalement entre 1811 et 1813 en Angleterre. Un des modes d'action était la destruction de ces machines pour défendre l'idée qu'une autre trajectoire était possible, et qui ne serait pas celle de

la déqualification des travailleurs, de l'intensification du travail ni la « mise au travail » massive des populations. La démarche néo-luddite sort du Capital et porte l'idée d'indépendance de classe. Un exemple concret : Il existait une alternative à la machine-outil à commande numérique, pensée finalement comme un outil de déqualification des tourneurs-fraiseurs. Appelée «record playback» et étudiée par David Noble¹ elle permettait d'enregistrer les gestes du spécialiste pour les restituer et ainsi garder le savoir-faire humain dans la boucle. Je pense qu'il faut s'opposer aux injonctions qui veulent adapter le monde du travail aux outils. Je cite dans le début de mon livre David Noble qui dit qu'« une guerre fait rage et qu'un seul camp est armé ». Penser uniquement à des alternatives technologiques n'est pas suffisant. Elles existent la plupart du temps, mais sont invisibilisées par certains choix. Il faut donc créer une adhésion majoritaire aux technologies qui ont un impact écologique et social moindre. Je propose ici la perspective politique du contrôle ouvrier. Une perspective importante au 20e siècle, en perte de vitesse et qu'il faut relancer pour revendiquer les prérogatives de l'ouvrier sur le changement technologique et l'organisation du travail, en toute indépendance de l'employeur. Cela pourrait produire des changements technologiques inédits. Un exemple du contrôle ouvrier au travail, est celui des délégués à la sécurité dans les mines au début du 20e siècle, un peu les ancêtres des délégués du personnel avant qu'il ne soient institutionnalisés. Les délégués mettaient l'employeur face à ses responsabilités lors d'un accident au travail et vérifiaient les conditions de sécurité en amont pour s'en prémunir. Intervenir en direct sur le travail, décider d'alliances entre ingénieurs et ouvriers pour repenser son organisation, Harry Braverman² écrit qu'éprouvant quotidiennement leurs pratiques, les travailleurs sont les mieux placés pour choisir et concevoir leurs technologies et leur organisation au travail.

Pourquoi ce paradoxe de devoir s'appuyer sur les technologies contemporaines malgré leur

logique productiviste et néocoloniale, et leurs dégâts écologiques ?

L'effort ne devrait pas être de se projeter de manière abstraite dans des futurs technologiques, mais penser par quels moyens on y arrive. Le contrôle ouvrier des travailleurs de la «tech» est central. Ce sont aussi les oubliés des débats sur l'IA et ils se sont parfois opposés à des usages non souhaités (par exemple le mouvement «work out» des travailleurs de Google opposés en 2018 à un accord entre la firme et le Pentagone contre l'usage militaire des IA).

En tant qu'organisation syndicale, comment à la fois revendiquer une fin de ces industries délétères tout en défendant les salariés de ces mêmes industries ?

Nous savons que l'industrie de la pétrochimie n'est pas souhaitable, mais la fermeture de raffineries serait aujourd'hui punitive. La lutte de Grandpuits est à ce titre intéressante : les salariés raffineurs se sont alliés aux collectifs écologistes pour penser des alternatives à la seule fermeture du site et à la délocalisation à l'étranger de la production. Les raffineurs, les producteurs d'IA, les ingénieurs, les ouvriers ont leurs mots à dire sur la forme que devrait prendre la transition écologique et sociale.

Dernier ouvrage de l'auteur :

<https://www.editionsamsterdam.fr/un-taylorisme-augmente/>

¹ Review: Technological Choice and the Politics of Production Reviewed Work : Forces of Production: A Social History of Industrial Automation David F. Noble Review by: Judy Wajcman Social Studies of Science Vol. 16, No. 4 (Nov., 1986), pp. 746-753 (8 pages) Published By: Sage Publications, Ltd.

<https://www.jstor.org/stable/285063>
<https://agone.org/livre/leprogressans-lepeuple/>

² https://fr.wikipedia.org/wiki/Harry_Braverman



Revendiquer l'approche travail-santé avant l'installation de l'IA dans son établissement

Alex Korber

Syndicat CGT FERC Sup de l'ENS de Paris

et

Francoise Morel-Deville

Syndicat CGT FERC Sup de l'Ens de Lyon

Comment questionner la mise en place de l'IA générative dans son établissement ? Sous quel angle l'aborder, par quel canal de communication et quelle instance ? La question a été récemment posée par la CGT de l'EHESS sur un fil de discussion FercSup qui a suscité de nombreuses réponses

La quasi-totalité des camarades s'exprimant sur le fil cite l'approche travail-santé comme une base indispensable et précieuse pour traiter de tout projet d'introduction de l'IA. Celui-ci doit être obligatoirement soumis à l'avis de la formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de travail (FS-SSCT) qui doit exiger que son déploiement, au même titre que toute autre nouvelle technologie, fasse l'objet d'une évaluation des risques et figure dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) de l'établissement. Qu'on soit d'accord ou pas avec ce nouvel outil qui envahit notre quotidien via nos smartphones et nos postes de travail, son usage en contexte professionnel doit respecter de nombreuses règles. Liberté pédagogique, évaluation des impacts sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des agent-es, respect de leur droit de réserve, arguments éthiques, coûts énergétiques et écologiques visibilisés, politique RH et masse salariale, plan de formation

des agent-es, diversité des contextes et cadre des usages (de l'administration, de la recherche et de l'enseignement), protection des données, etc., les FS-SSCT et les syndicats CGT doivent faire preuve d'une clarté revendicative sur ces sujets, sans être dans l'évitement ni le simple rejet, et rappeler au chef-fe d'établissement qu'apporter protection et sécurité des agent-es est une obligation légale¹.

Cas concret de l'avis des élu.es CGT au CSA de l'EHESS

Suite aux échanges sur le fil, la CGT de l'EHESS a rédigé un avis qui a été adopté au CSA (Comité social d'administration) à l'unanimité². Nous reportons ici cet avis *"Au sujet de la politique de l'EHESS sur les questions d'intelligence artificielle générative (IAGen)"* : « Les représentant-es du personnel ont souhaité disposer d'une note sur la mise en œuvre des systèmes-experts avancés appelés «intelligence artificielle

générative» (dont Large Language Models LLM) à l'EHESS. Faute de disposer de ce document avant l'instance, les représentant-es du personnel souhaitent recevoir les informations suivantes :

Stratégie de l'établissement

- Finalité(s) du déploiement voulu par l'administration telle qu'elle l'a déclaré en 2025 dans les 3 volets des missions principales de l'établissement (recherche, enseignement, administration de l'enseignement et de la recherche) ;
- Risques impliqués par l'usage des IAGen identifiés ;
- Étude d'impact sur les fiches de postes et sur l'emploi ;
- Plan de prévention. Les représentant-es du personnel rappellent que ce document doit être transmis à la Formation spécialisée du CSA sur la Santé-Sécurité-Conditions de travail.
- Coût environnemental (énergie, ressources en eau) et compatibilité

avec la politique de décarbonation de l'EHESS ? Pour information, la dernière étude Shift indique que les usages des IAgens ne sont pas soutenables au vu de leur évolution.³

Investissements

- Nom des logiciels acquis, fournisseur et montant.
- Le risque de discontinuité des logiciels ou changement de service du fournisseur est-il anticipé et si oui, comment ?
- Traitement et sécurité des données.

Politique de l'emploi.

- Nombre et statut d'agent-es impliqué-es sur cette nouvelle activité (EC, BIATSS, doctorant-es contractuel-les).
- Existence de recrutements dédiés.
- Gestion prévisionnelle des compétences.
- Existence d'un plan de formation en la matière.
- L'EHESS entend-elle prendre en compte une éventuelle objection de conscience de la part d'agent-es ou d'usager-es à l'usage des outils IAgens.

Gestion et protection des données.

- Y a-t-il un traitement d'informations personnelles par une machine sans compréhension fine par un esprit humain, potentiellement sans intervention humaine, ce qui est contraire aux recommandations CNIL ?
- L'EHESS peut-elle garantir qu'il n'y a pas de pillage de données au passage pendant leur traitement ?
- L'EHESS peut-elle garantir qu'il n'y a pas de pillage de la propriété intellectuelle au passage pendant le traitement ? Les représentant-es du personnel rappellent qu'un simple courrier appartient à la personne qui l'a écrit et qu'elle est protégée par la loi à ce titre.

Missions d'enseignement et de formation à la recherche :

- Quelle formation est prévue ?
- Comment l'EHESS entend-elle prévenir la disparition de compétence (deskilling) des étudiant-es et des agent-es ?

Plus généralement, les représentant-es du personnel demandent une harmonisation des normes au sein de l'établissement, notamment pour assurer la convergence entre le recueil des modalités de contrôle des connaissances et des compétences, d'un côté, et les textes régissant les mentions de masters et les formations doctorales, de l'autre ».

Déploiements des IA sans réserve, dégradation probable des conditions de travail, l'impensé des directions d'établissement

Cet avis peut servir d'appui aux camarades CGT pour demander aux mandaté-es des instances sociales (CSA et FS-SSCT) une évaluation globale des risques professionnels - y compris RPS - liés à l'introduction de ce nouvel outil à la fois sur le fonctionnement de l'établissement et sur tous les personnels concernés. Dans le contexte actuel de tension extrême des finances de nos établissements, il est à craindre que la généralisation de l'IA dans notre secteur résonne avec tous les plans de réduction d'effectifs,

réalisés ces derniers mois, liés à l'essor de cette technologie dans le monde⁴. A voir la frénésie actuelle de nos tutelles autour des « gains de productivité » offerts par l'IA, nous devons demander de la transparence lorsqu'on nous parle de « réorganisation », de « plan de performance » ou d'« innovation » : autant de pratiques de gradation des exigences associée à l'évaluation et à la notation imposée pour augmenter le niveau de stress, et pousser au départ, à l'arrêt maladie ou à la démission...

¹ Les obligations du chef d'établissement, MESRE

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-obligations-du-chef-d-etablissement-46226>

² Nous remercions Christelle Rabier qui nous a donné son accord pour reproduire cet avis.

³ <https://theshiftproject.org/publications/intelligence-artificielle-centres-de-donnees-rapport-final/>

⁴ A l'heure actuelle, 3,8 % de l'emploi est fragilisé par le déploiement de l'IA générative, selon une étude de la compagnie d'assurance-crédit Coface et de l'Observatoire des emplois menacés et émergents (OEM) parue le 1er avril.



Photo : © CGT FERC Sup



Lucas Gierczak

Syndicat CGT FERC Sup de l'université d'Aix-Marseille

Influence du secteur privé dans l'enseignement supérieur public : le nécessaire combat de la transparence

Financement de la recherche, stage étudiants, influence sur les choix de maquette, participation à la notation des étudiant·es... L'influence croissante du secteur privé dans l'enseignement supérieur et la recherche publics pose des questions démocratiques et menace la liberté académique. Le droit à la transparence peut constituer un outil important pour documenter cette réalité et agir en conséquence.

La scène, diffusée sur France 2 le 23 octobre 2025, a de quoi surprendre. Marc Fontecave, professeur de chimie au Collège de France, est interrogé par « L'Œil du 20 heures » à propos d'un contrat controversé signé avec TotalEnergies. En contrepartie de la participation financière du géant fossile à une chaire de mécénat intitulée « Avenir commun durable », le Collège de France s'engage en effet à s'abstenir de « toute communication susceptible de porter atteinte à l'image et à la notoriété » de TotalEnergies. Réponse déconcertante de Marc Fontecave, signataire du contrat et interrogé sur la compatibilité de cette clause avec la

liberté académique : « Moi, je ne critique pas Total parce qu'il y a un mécénat et que nous travaillons avec ce mécène, comme avec d'autres. » Un aveu loin d'être rassurant.

Cette situation n'est pourtant pas si rare. Une « clause de confidentialité » du même acabit figure dans un contrat de mécénat signé entre TotalEnergies et l'université de Strasbourg, révélé par Rue89 Strasbourg le 29 janvier 2025. En échange d'un financement de 2,5 millions d'euros entre 2019 et 2023, l'entreprise bénéficie de nombreuses contreparties listées explicitement dans le document, parmi

lesquelles des « rendez-vous réguliers avec les étudiants de l'École pour suivre leurs progrès et leurs recherches », mais aussi avec « la direction afin d'échanger sur les activités de l'École, ses évolutions et ses orientations », sans compter la « participation à des discours de rentrée devant les promotions de l'École ».

En mai 2020, coup de tonnerre : estimant que ses intérêts économiques ne sont pas assez servis par cette action de mécénat, l'entreprise rompt unilatéralement le contrat. Ce qui pose une question brûlante : comment garantir la liberté d'enseignement et de recherche quand

des millions d'euros venus du privé peuvent s'envoler d'un jour à l'autre ? À l'université de Strasbourg, l'émoi après cet épisode est tel que les candidat·es aux élections internes de 2025 ont dû prendre position sur le sujet.

Si ces exemples sont probablement parmi les illustrations les plus éclatantes des dangers de l'immixtion croissante du secteur privé dans la recherche et l'enseignement supérieur publics, il existe en réalité de très nombreux partenariats de nature diverse avec les entreprises dans toutes les universités. Souvent soustraits à la démocratie interne et inconnus des élu·es dans les instances, les documents qui instituent ces liens font l'objet d'une forte opacité qui empêche tout débat sur leur contenu, alors même que de nombreux cas de clauses problématiques, telles les « clauses-bâillons » évoquées plus haut, sont déjà connus et critiqués.

Le travail réalisé par Eies, une première qui laisse entrevoir l'ampleur du phénomène

Pour dépasser les suppositions et avoir un débat éclairé concernant l'influence des multinationales sur nos études et nos métiers, une première étape serait de disposer d'une cartographie des liens existants. C'est précisément l'objectif que s'est fixé le collectif Eies (« Entreprises illégitimes dans l'enseignement supérieur »). Ces étudiant·es et ancien·es étudiant·es ont enquêté, depuis 2024, sur les différents types de liens qu'entretiennent les universités et grandes écoles avec le privé : présence dans les organes de gouvernance, financement de la vie associative, influence sur l'orientation professionnelle, immixtion dans les choix académiques, etc.

Grâce à un précieux réseau d'étudiant·es, de chercheur·ses, d'enseignant·es-chercheur·ses et d'autres agent·es travaillant sur tout le territoire, Eies a ainsi réalisé un important travail de collecte et d'analyse de données, puis mis à disposition du public une importante base de données permettant à tout·e un·e chacun·e de mesurer l'ampleur de l'intrication – et parfois de la contradiction – entre les missions de service public

de l'Université et divers intérêts privés. Le collectif a également produit des analyses quantitatives de ces données : quels établissements reposent le plus sur le privé pour leur financement ? Quelles entreprises ont noué le plus de liens financiers ou stratégiques avec des universités ?

Ce travail mené par Eies¹ pourrait être utilement complété et approfondi grâce aux connaissances fines que nos syndicats ont de leurs établissements : les élu·es dans les instances voient parfois passer des listes de conventions signées par l'université, les syndiqué·es entendent parler de tel ou tel partenariat par des collègues dans les laboratoires, etc.

Mais comment objectiver ces liens avec le privé et obtenir des informations détaillées lorsqu'on ne dispose que d'une connaissance partielle de la situation dans son établissement ? C'est là que le droit à la transparence des documents administratifs prend toute son importance.

Le droit d'accès aux documents administratifs, un outil parfois efficace mais rarement utilisé

N'importe quel document issu d'un établissement public (ou assimilé) peut être demandé librement. Et ce, peu importe sa forme : il peut s'agir d'un contrat signé avec une entreprise, d'un



Photo : © CGT FERC Sup



procédure peut alors s'étirer en longueur avant une éventuelle victoire à la clef : c'est pourquoi les demandes d'accès à des documents sont intéressantes à mobiliser en parallèle d'une mobilisation politique concrète sur le terrain (pour obtenir des informations stratégiques utiles à une lutte locale, dénoncer l'opacité de son université, etc.), mais elles ne peuvent en aucun cas s'y substituer.

Un droit à la transparence limité par des exceptions souvent brandies à tort et à travers

Évidemment, le droit à la transparence n'est pas absolu, et certains documents peuvent être couverts par le secret de la défense nationale, le secret de la vie privée, ainsi que par le secret des affaires. Ce dernier, très controversé et introduit dans la loi en 2018, est censé protéger les intérêts économiques des entreprises privées. Mais il est très souvent détourné et utilisé abusivement par les établissements publics pour éviter à des personnes critiques de mettre au jour leurs liens avec le secteur privé (mécénat, contrats de recherche, etc.). Plutôt que de se laisser intimider par un refus illégitime, il faut alors persister dans sa demande.

Des organisations peuvent vous aider si vous souhaitez mobiliser le droit à la transparence dans le cadre d'une lutte locale de votre syndicat : la relative technicité juridique des procédures liées aux documents administratifs peut en effet dissuader d'agir. C'est le cas, par exemple, de l'association Acadamia², qui a pour objectif de promouvoir la transparence dans l'enseignement supérieur, la recherche et la culture.

Le droit à la transparence est certes imparfait, peu connu et régulièrement affaibli, mais il constitue encore un levier intéressant à utiliser dans certains cas. N'hésitons donc pas à nous en saisir !

compte rendu de réunion, et même d'un mail ! Ce droit à la transparence est issu du principe fondamental selon lequel toute personne a le droit de demander des comptes à l'administration, et a été inscrit dans la loi en 1978. Pas besoin d'être journaliste, membre d'une association ou même syndiqué-e : le droit à la transparence bénéficie à toutes et tous. Il s'agit d'un acquis social important qui peut notamment être mobilisé pour documenter les liens entre son établissement et des entreprises privées.

Pour utiliser ce droit à la transparence, il suffit de faire une demande par écrit – un mail suffit – à son université, en listant précisément les documents

demandés. Si l'université vous envoie les documents, vous pourrez alors les analyser, les comparer, ou contribuer à des projets collectifs comme celui d'Eies. Si on vous en refuse la communication, ce qui est malheureusement le cas le plus fréquent au mépris de la loi, vous pouvez alors entamer une procédure pour forcer votre établissement à vous donner les documents.

Cela commence par une saisine d'une instance consultative, la Commission d'accès aux documents administratifs (Cada), chargée de rendre un avis sur votre demande ; si l'université persiste dans son refus malgré un avis favorable de la Cada, il faut alors saisir le tribunal administratif. La

¹ Les données, analyses et éléments méthodologiques sont disponibles sur <https://eies.fr/>

² Le site de l'association : <https://assocadamia.fr>.

Conseil lecture pour outiller les militant·es sur l'IA



Un taylorisme augmenté Une critique de l'intelligence artificielle

Par Juan Sebastian Carbonell

Éditions Amsterdam édité en 2025, 192 p.

9782354803230



<https://www.editionsamsterdam.fr/un-taylorisme-augmente/>

Puisque cet écho du sup est consacré à l'IA, nous vous invitons à lire « *Un taylorisme augmenté, une critique de l'intelligence artificielle* » de Juan Sebastián Carbonell aux Éditions Amsterdam.

Fabio Cioni

Syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Lille

L'ouvrage de Juan Sebastián Carbonell, *Un taylorisme augmenté* est publié en septembre 2025 aux éditions Amsterdam. Juan Sébastien Carbonell est sociologue du travail et travaille sur les enjeux de transformations technologiques. Dans son ouvrage, l'auteur défend une thèse qui doit nous intéresser en tant que syndicaliste, celle d'une intensification du travail à venir via l'IA qui va profondément

bouleverser l'organisation donc les conditions de travail, ce qu'il nomme «taylorisme augmenté».

Afin de nous armer au mieux pour comprendre de quoi il parle, l'auteur réalise une socio-histoire de l'IA et des différentes «hypes» que celle-ci a engendré depuis sa création dans les années 50. Entre fantasmes et avancées

timides, il nous permet de mieux comprendre les enjeux qui traversent l'usage des intelligences artificielles ainsi que les théories qui s'affrontent sur leurs développements. Carbonell revient aussi sur le déploiement récent de cet outil en explicitant qui possède les moyens de production de l'IA.

Cela permet aussi de mieux appréhender pourquoi les entreprises vendent celle-ci à tout va, car ce sont les grands groupes capitalistes, comme les GAFAM, qui possèdent les immenses bases de données ainsi que les outils techniques et technologiques nécessaires à son utilisation. A la suite de ce premier constat, il est crucial de se questionner sur la nécessité ou non d'un usage social des outils développés par l'IA. Carbonell revient sur le coût environnemental que produit l'IA dans un monde où nous avons déjà atteint la 7e limite planétaire (sur 9).

Après ce retour historique, l'auteur revient sur le concept de « taylorisme », science du travail et surtout des organisations, qui a vu le jour au début du 20ème siècle. En citant les travaux de Braverman, il nous rappelle que cette « science » comporte trois principes :

- « La dissociation du processus de travail et de l'art de l'ouvrier » ce qui signifie que le travail est décomposé en tâches que réalisent les travailleur·ses et pour cela, la maîtrise de leur process est étudiée pour pouvoir être mieux maîtrisée.
- « La séparation de la conception et de l'exécution », via cette décomposition, les travailleur·ses se retrouvent avec du prescrit pour éviter qu'ils et elles ne puissent maîtriser les cadences.
- « L'utilisation du monopole de l'organisation du travail pour contrôler chaque étape du processus de travail et de son exécution », renvoyant à la planification que fait l'employeur sur le dos des travailleur·ses, permettant de laisser croire que c'est le patronat qui produit les richesses.

Carbonell explique pourquoi, d'après lui, l'IA risque d'engendrer de profondes modifications de l'organisation du travail, similaires à celles vécues par les ouvriers

sur les chaînes de production le siècle dernier.

Ces modifications à venir auront pour conséquence une forte intensification du travail. Il précise que, les premiers concernés seront les professions intermédiaires et les cadres qui se pensent à l'abri de cela grâce à leur maîtrise des process ou la possession d'une technicité spécifique dans l'organisation actuelle.

Or, celles-ci seront rapidement intégrées à l'usage de l'IA qui pourra les réappliquer dans les réorganisations à venir afin de leur demander d'en faire plus, ou de ne s'occuper que des tâches qui sont trop complexes pour être effectuées par l'IA.

Cette modification du travail risque de créer une perte de sens importante pour les travailleur·ses et d'entraîner une nouvelle dégradation des conditions de travail, avec des conséquences

importantes sur la santé physique et mentale de toutes et tous.

Pour finir son ouvrage, le sociologue cherche à nous donner quelques éléments pour permettre un questionnement cohérent du mouvement social afin que celui-ci puisse prendre position de façon éclairé sur l'IA, allant jusqu'à questionner sur un renouveau des « luddites », renvoyant à ce mouvement d'ouvriers anglais qui se sont organisés au 19ème siècle pour saboter des machines afin de lutter contre la perte de maîtrise des process et les cadences infernales imposées par les capitalistes.

En bref, une référence indispensable pour nous permettre d'avoir une analyse syndicale cohérente et permettant de questionner l'usage jugé nécessaire par nos administrations, d'une technologie conçue par et pour les intérêts patronaux !

Juan Sebastian Carbonell



Photo : © vie-publique.fr



Patrick Dubreil

Photo : © Union CGT FERC Sup

François Poupet

Syndicat CGT FERC Sup de Nantes Université

Patrick Dubreil est médecin généraliste à Nantes. Il a été président du Syndicat de la Médecine Générale (SMG). Il est engagé dans la défense d'une médecine humaniste et sociale. Il a une expérience de la médecine du travail, pour avoir poursuivi un cursus de spécialisation pendant 3 ans (2021-2024). Il a accepté de répondre à nos questions sur sa pratique de la médecine à l'égard des travailleurs et travailleuses : nous l'en remercions chaleureusement. Voici quelques extraits de notre interview.

Portrait d'un médecin généraliste et tableau clinique de la santé au travail

Depuis quand es-tu médecin ? Qu'est-ce qui t'a amené à la médecine ? Est-ce que c'est une voie royale, une tradition familiale, ou est-ce qu'il y avait une passion intrinsèque chez toi ?

Je suis né en 1965 à Nantes et j'y travaille actuellement, j'ai 60 ans.

Mon parcours de médecine ? C'est plutôt une histoire familiale. Ma mère a toujours voulu faire infirmière. Elle n'a jamais pu, parce qu'à l'époque on privilégiait les

garçons pour les études dans les familles, et les filles étaient plutôt cantonnées aux travaux domestiques ou à la couture. Ma mère est donc devenue couturière salariée dans des magasins du centre ville de Nantes. Pas très longtemps, puisqu'elle s'est mariée rapidement. Elle a eu cinq garçons dont un enfant handicapé mental, mon frère Franck. Il est décédé tragiquement en réanimation au CHU de Nantes en 2017 après 3 semaines de coma, suite à un accident de la route : piéton sur un passage « protégé », il a été renversé par une voiture. Il allait avoir 58

ans et travaillait encore à l'ESAT de Rezé.

Je me suis rendu compte après son décès, que c'était grâce à lui que j'avais fait médecine. Parce que Franck, c'était l'un de mes frères aînés. Je l'ai toujours connu, j'ai toujours eu le souci de lui, de ses soins. Je suis très attaché à lui, il vit en moi et je pense que c'est ça, en plus du soutien de mes parents, qui m'a donné la force de poursuivre la médecine. J'ai aussi un frère aîné médecin. Je suis arrivé à 18 ans avec le bac en poche sans trop savoir quoi faire. Mais il y avait cette idée du soin aux



autres et de leur accompagnement : de 18 à 22 ans, j'ai été animateur en centre de vacances avec des enfants. J'avais des capacités de travail, même si j'étais lent. Je n'étais pas forcément très doué, mais je travaillais beaucoup. J'ai redoublé la première année, parce qu'il y avait un concours très sélectif. La deuxième année, j'ai été 157ème sur environ 1000 candidats, j'ai obtenu le dernier dossier de médecine. Derrière moi, il n'y avait que des gens qui choisissaient dentaire, ce que je ne voulais pas. Grâce à quelques points de plus que le 158ème, j'ai obtenu « le graal » à l'arraché et porté par ces valeurs familiales du souci des autres.

Pendant mes études, j'ai adhéré au Syndicat national des jeunes médecins généralistes (SNJMG), qui défendait les internes de médecine générale.

J'ai pris des chemins de traverse dans mes études. L'été, je travaillais comme aide-soignant et infirmier, souvent la nuit. J'ai beaucoup appris sur les patients, notamment en gériatrie, mais aussi auprès de mes collègues aides-soignantes et infirmières. C'était un travail très dur surtout de jour comme faire les toilettes de patients déments et rigides comme du bois ou la réfection des lits dans des atmosphères parfois nauséabondes. Ça m'a forgé une identité professionnelle et du caractère. Ça m'a appris à ne pas me laisser faire à l'hôpital.

À l'époque, le service militaire était obligatoire. J'ai refusé de le faire après une hospitalisation de trois jours à l'hôpital militaire de Rennes en psychiatrie où j'avais essayé de me faire réformer. A J3, j'ai quitté cet hosto et décidé que je serai objecteur de conscience. Je l'ai été à Paris pendant deux ans. J'avais arrêté la médecine pour le faire. Cela n'a duré que 17 mois car j'ai obtenu 7 mois de congés sans solde. J'ai d'abord été à l'association Migrations santé pendant 3 mois puis j'ai exercé pendant 14 mois comme infirmier au centre Edouard Rist dans le XVIème arrondissement dans trois services : soins palliatifs pour patients atteints du VIH, (à l'époque il n'y avait pas encore la trithérapie et les malades mouraient du SIDA), pneumologie (patients insuffisants respiratoires chroniques sous ventilation

mécanique) et dialyse. J'y ai appris énormément. Quand je suis revenu à Nantes, j'ai terminé mon internat avec un bagage technique important. Après 12 mois à Cholet puis Luçon, je suis parti terminer mes études à Pointe-à-Pitre grâce à l'Université de Bordeaux et Antilles-Guyane. J'y suis resté six ans où j'ai exercé la médecine générale.

J'ai donc soutenu ma thèse tardivement, en 1999 sur un sujet antillais de dermatologie. De retour en métropole, lors de son congrès à Rouen en décembre 2001, j'ai rejoint le SMG et j'y suis resté vingt ans, jusqu'à mon entrée en études de médecine du travail où j'ai adhéré à la CGT et au Syndicat national des professions de santé au travail (SNPST).

Tu t'exprimes ici en tant que médecin généraliste, syndicaliste ou citoyen ?

Je pars ici de ma pratique professionnelle. Le SMG avait créé la revue Pratiques, les Cahiers de la médecine utopique, en 1975, avec l'idée d'écrire en partant du travail réel. Mais on ne peut pas dissocier l'engagement professionnel, syndical et citoyen. J'envisage ma pratique médicale comme un engagement en faveur de la santé des patients et de leurs droits. Par exemple, documenter les violences familiales, politiques ou sociales, vécues par les patients, c'est un engagement essentiel. Le Che, médecin aussi, disait : « soigner c'est bien, libérer c'est mieux ». J'essaie de pratiquer avec cette double exigence à l'esprit.

Est-ce qu'il existe une formation initiale des médecins généralistes sur la santé des travailleurs ?

Est-ce qu'il y a des modules sur l'organisation du travail, sur le lien entre travail et santé ?

Est-ce que toi, tu as été formé à ça, et si oui, de quelle manière ?

Je n'ai pas été formé là-dessus pendant mes études. Dans les années 1980, on avait, de mémoire, un module de deux ou trois heures sur les maladies professionnelles. C'était très théorique. Sur huit ans d'études, ce n'était quasiment rien. Cela s'est amélioré dans les années

1990 à partir du moment où la médecine générale s'est organisée, avec la création de son propre département à la faculté de médecine de Nantes. Quand j'ai terminé mon troisième cycle (j'étais élu délégué étudiant depuis la seconde année sur une plate forme commune avec l'UNEF-ID), j'ai été témoin de cette mise en place d'une formation dédiée à la médecine générale et non plus seulement hospitalo-centrée. À partir de là, la formation initiale a été transformée vers une médecine plus globale, bio-psycho-sociale. Des modules de santé au travail, ont alors été créés.

En parallèle, en formation continue, j'ai toujours adhéré à des associations de formation indépendantes des laboratoires pharmaceutiques. Il y a notamment une association locale nantaise affiliée à la Société de Formation Thérapeutique du Généraliste (SFTG).

Dans ce cadre-là, on a été formés par des médecins du travail nantais et par la médecin inspectrice régionale du travail, Annie Touranchet, qui a travaillé longtemps en Pays de la Loire. C'est elle qui nous a vraiment bien formés.

Autour de 2005, on a créé un séminaire spécifique « santé au travail ». Au départ c'était une journée, maintenant, c'est deux journées par an. Ce n'est pas obligatoire, mais à chaque séance il y a vingt à vingt-cinq internes. C'est très prisé. Pour la journée prévue le 13 janvier 2026, nous avons 59 inscrits. C'est une fierté.

On y aborde les principales pathologies professionnelles : troubles musculo-squelettiques, cancers professionnels, souffrance psychique professionnelle.

À Nantes, on a été pionniers en la matière. On a essayé d'exporter ce séminaire à Rennes, il y a une dizaine d'années mais le doyen de cette faculté a refusé.

Sur tes années de pratique, quelles évolutions as-tu constatées concernant la prise en compte de la santé des travailleurs ?

L'évolution la plus frappante, c'est l'explosion des pathologies de souffrance

psychique professionnelle. Quand j'ai débuté, au début des années 2000, c'était exceptionnel. Je recevais un patient malade du travail peut-être deux fois par mois. Aujourd'hui, on reçoit plusieurs patients par semaine victimes du travail, de son organisation et de ses mauvaises conditions.

Ça concerne tous les milieux : le primaire, le secondaire, le tertiaire : employés, ouvriers, métiers du soin et de l'aide sociale, de l'enseignement, de la fonction publique, du commerce, des transports, etc. Chez les ouvriers, il y a peut-être un peu moins de plaintes psychiques, mais plus de pathologies physiques, dans les bureaux, les troubles psychiques et physiques liés aux écrans. Les cancers professionnels augmentent aussi, mais ils sont invisibilisés.

Les médecins n'ont pas toujours le réflexe de chercher une origine professionnelle aux maux de leurs patients ou patientes, comme dans le cas du cancer du sein par exemple. A la faculté, par l'enseignement, on essaie d'y remédier depuis vingt ans.

Existe-t-il des canaux de communication efficaces entre médecine de ville et médecine du travail ?

Les liens se font essentiellement par courrier. Je reçois parfois des attestations de suivi ou des courriers de médecins du travail des services interentreprises, notamment quand il y a des pathologies chroniques ou des facteurs de risque cardio-vasculaires comme l'hypertension artérielle. Il m'arrive aussi d'écrire au médecin du travail, surtout dans des situations de souffrance psychique professionnelle ou en vue d'une inaptitude médicale.

En revanche, les échanges téléphoniques sont rares. On est tous très pris. Il n'y a pas de formations communes. On travaille un peu chacun dans son coin, en silo. Les rares rencontres sont souvent militantes, par exemple dans le cadre de formations organisées par des associations indépendantes ou des syndicats de salariés.

Quelles pratiques médicales liées au travail exerces-tu dans ton cabinet ?

Ma pratique courante passe par les certificats médicaux initiaux d'accident du travail et de maladies professionnelles (AT/MP). C'est assez fréquent. Je vois beaucoup de blessures chez les ouvriers et les employés : tendinites, accidents avec des outils ou des machines, chutes, accidents de trajet, douleurs diverses liées au travail.

On peut aussi certifier des lésions psychiques comme accidents du travail. Un entretien qui se passe mal avec choc émotionnel avec son « n+1 » ou une insulte de la part d'un collègue, c'est un accident du travail. Il faut y penser. La violence au travail est devenue presque une norme, c'est terrible.

On sait que des médecins ont subi et subissent toujours des pressions ou des sanctions. Est-ce que cette peur existe ? Est-ce que ça influence ta manière de rédiger les certificats ?

Oui, c'est justement ce qu'on enseigne aux internes. Il faut faire attention à la formulation de nos certificats. On n'écrit jamais « harcèlement », qui est un terme juridique. Seul un juge peut le qualifier. Quand nous certifions, nous n'émettons que des hypothèses car nous ne sommes pas sur les lieux de travail, mais notre devoir est de passer du soupçon à la connaissance scientifique. Nous n'écrivons qu'au conditionnel.

Par exemple nous pouvons écrire sur un certificat d'arrêt de travail ou de demande de reconnaissance en MP : « souffrance psychique (ou syndrome anxio-dépressif) en lien probable avec une situation au travail », dès que nous soupçonnons un lien entre santé et travail, il faut l'écrire car il y a trop de suicides en lien avec le travail pour ne pas « alerter ». Le mot « probable » est important pour se couvrir en cas de plainte de l'employeur auprès du conseil de l'Ordre des médecins : nous devons nous protéger juridiquement.

As-tu été amené à défendre des dossiers devant des conseils médicaux, notamment dans la fonction publique ?

Oui. Il m'est arrivé d'obtenir la reconnaissance d'un accident de service pour un agent de collègue qui avait fait un lumbago en portant des colis alimentaires. Les médecins experts ne voulaient pas le reconnaître. J'ai dû rappeler la définition de l'accident de travail pour que ce soit accepté. Ça m'a marqué. Je me suis rendu compte qu'on avait quand même un certain pouvoir, quand on connaît ses cours (!). Il m'est arrivé aussi d'aller témoigner en tant que médecin traitant devant des conseils médicaux pour deux enseignants en lycée victimes d'accidents de service en lien avec l'inspection académique. J'avais préparé les dossiers en m'appuyant sur les critères scientifiques du rapport Gollac concernant les « risques psychosociaux ». Dans les deux cas, le conseil médical a reconnu le lien santé-travail. Mais ensuite, le rectorat a invalidé l'avis du conseil médical. Dans un des deux cas, l'enseignant a fait appel de cette décision, est allé au tribunal hors les murs de l'Education nationale, et a gagné, mais au prix d'une grande souffrance.

Peux-tu donner un exemple précis d'une reconnaissance difficile ?

Une employée de cantine scolaire de la fonction publique territoriale est venue me voir avec un panaris (abcès du doigt). C'est une maladie professionnelle inscrite dans les un tableau, mais à condition que le germe soit un staphylocoque aureus (doré). Or, le prélèvement montrait une autre bactérie : *serratia marcescens*, qu'on retrouve dans les canalisations d'eau. La CPAM a refusé la reconnaissance au motif que ce n'était pas le bon germe, donc « hors tableau ». J'ai incité la patiente à faire appel de cette décision, ce qu'elle a fait. En décembre 2025, elle venue me voir, tout sourire, avec un courrier de la CPAM lui indiquant qu'une enquête serait menée. La pathologie pourrait être reconnue en 2026, même hors-tableau.

Je lui ai expliqué l'intérêt de cette reconnaissance: modifier les intitulés

des tableaux pour élargir l'accès à cette reconnaissance, obtenir éventuellement une indemnisation, et surtout obliger financièrement l'employeur (via sa cotisation à la caisse de Sécurité sociale) à renforcer la prévention, notamment sur l'hygiène et les équipements de protection collectifs et individuels afin d'éviter les MP.

Quel constat fais-tu sur les arrêts de travail ?

Je travaille dans un quartier populaire à Nantes (« quartier prioritaire de la politique de la ville »), avec une population pauvre et précaire. Il n'est pas rare que des femmes immigrées ne sachent même pas ce que veut dire le mot « syndicat ». Quand elles ont un problème de santé au travail, il faut leur expliquer leurs droits. Il y a un énorme travail d'éducation populaire à faire.

En général, quand on prescrit un arrêt de travail, il est respecté. Il m'est arrivé deux fois dans ma carrière de médecin généraliste qu'un employeur m'appelle au téléphone pour faire pression sur moi. J'ai raccroché immédiatement.

Il y a aussi beaucoup de présentisme chez les salariés : des gens qui continuent à travailler malgré la maladie, par peur de perdre de l'argent en raison des jours de carence liés à l'arrêt. Contrairement au discours dominant, beaucoup de travailleurs refusent les arrêts de travail.

Que faudrait-il pour améliorer la prise en compte de la santé au travail en médecine de ville ?

Il faut renforcer la formation initiale et continue. Même des médecins bien formés ressentent le besoin d'approfondir ces questions. Il faut aussi orienter les patients vers les syndicats. Je le fais régulièrement, notamment pour les travailleurs immigrés, dont beaucoup ignorent leurs droits.

Quel rôle jouent aujourd'hui les médecins généralistes dans le domaine de la santé au travail ?

Un rôle central. Anne Marchand,

sociologue et historienne, dit que le certificat médical initial d'AT/MP est le garde-barrière de l'accès aux droits. Sans certificat, pas de reconnaissance, pas de droits, les coûts des soins et des indemnités journalières d'arrêt de travail sont alors injustement reportés sur le régime général de la Sécu (les cotisations des salariés) plutôt que sur la branche AT/MP financée par les cotisations des employeurs. C'est un enjeu politique majeur, dont les médecins n'ont pas toujours conscience.

Comment analyses-tu les réformes récentes de la santé au travail, notamment la loi de 2021 ?

C'est une loi délétère, dénuée de tout sens commun et qui ne respecte pas les qualifications. Elle individualise le rapport au travail et détourne les médecins du travail de leur cœur de métier : l'action en milieu de travail. La loi leur demande de faire de plus en plus de la médecine générale : vaccins, sport, hygiène de vie, au détriment de l'analyse de l'organisation du travail. L'action en milieu de travail (le tiers temps), est de plus en plus abandonnée ou quand certains vont dans les entreprises, c'est uniquement pour rencontrer les DRH.... C'est très grave.

Pourquoi as-tu choisi de te former à la médecine du travail après vingt ans de médecine générale ?

En 2014, grâce à Serge Doussin, responsable CGT du département, camarade et voisin, j'ai participé à l'étude Escales (enjeux de santé et cancers, les expositions à supprimer), sur la santé et les cancers dans les métiers portuaires. Ça m'a donné envie de revenir vers la médecine du travail. Après le Covid, j'étais fatigué. Je me suis dit : il reste quelques années avant la retraite, alors fais cette formation ! Celle-ci est très riche, mais parfois trop théorique. Et surtout, la pratique en service interentreprises est marquée par une dépendance énorme aux employeurs.

J'ai moi-même subi des pressions y compris pour des aménagements de

postes banals, dont une attaque en justice par un employeur, la Macif, vous savez « la mutuelle préférée des français » selon leur publicité ! J'ai été obligé de prendre une avocate car mon propre employeur ne m'a pas défendu. Une collègue m'a même dit d'aller voir un coach ! (Sans commentaires) C'est ce qui m'a fait souffrir et quitter la médecine du travail.

En médecine générale, je retrouve plus de liberté et de pouvoir sur mon travail : automatiquement, une meilleure santé suit.

Veux-tu ajouter quelque chose pour conclure ? Une chose qui te tient à cœur ? Un oubli ?

La santé des agents de la fonction publique se dégrade fortement, c'est peu (re)connu. La France se doit de former plus d'ingénieurs en prévention, plus de toxicologues pour l'exercice professionnel dans les services de santé au travail, et surtout rendre les médecins du travail réellement indépendants. Cela doit passer par leur rémunération qui doit se faire par la Sécurité sociale, et non plus par les employeurs des travailleur-euses. Ce n'est pas utopique puisque c'est déjà une partie de la réalité pour nous, médecins libéraux. Ensuite le politique doit rétablir les CHSCT avec plus de moyens humains et matériels et la possibilité de réalisation d'études indépendantes dans les entreprises et établissements, sur les dangers et les risques professionnels.

Ce changement est nécessaire pour deux raisons, la seconde étant la conséquence de la première :

1. L'échec de la politique actuelle en matière de santé et de sécurité dans les entreprises et établissements, dont les services de santé au travail.
2. L'hécatombe des morts au travail qui fait de la France une sordide championne de l'Union européenne en la matière.



La **CGT**
des établissements
d'**Enseignement supérieur**
et de **Recherche**

*Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur*

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°11 - Juin 2026