

# L'agent conversationnel RH vous salue bien bas...

Pourquoi n'ai-je pas eu d'augmentation cette année ?



Parce que votre chef de service ne vous a pas retenu

Pourtant cela fait 4 ans que je n'ai pas eu de mesure et que je touche 200 euros de moins par mois que mon collègue plus jeune que moi



Je comprends votre insatisfaction et vous présente mes excuses pour ce désagrément. J'ai demandé une compensation pour vous et l'équipe RH reviendra vers vous dans les meilleurs délais

Comment faire pour replacer l'humain au centre des échanges ? Pour recréer du lien social ? Pour renouer avec cette proximité qui fait tellement défaut en matière de ressources humaines dans une entreprise qui multiplie les réorganisations à tous les étages ?

On vous le donne en mille : c'est en passant par un « chatbot », le vrai nom de cet « agent conversationnel virtuel » (sic) que la direction pense pouvoir répondre à tous ces enjeux... Rien de moins qu'une interface personne-machine pour s'infuser le réglementaire et nos accords en vigueur à grand renfort de mots-clés et le tour est joué : votre réponse en instantané.

Non, nous ne sommes pas dans des suppléments vidéo d'« Effacer l'historique », l'ineffable fable de Delépine et Kervern sur nos temps modernes algorithmiques mais bien face à la dernière trouvaille de la direction de France Télévisions.

Une direction qui imagine sans rire qu'un robot pourra renseigner les salariés de FTV sur leurs questions aussi diverses que le supplément familial, le télétravail, les congés, les primes, le bulletin de salaire, la couverture santé, les délais de carence, les RTT ou la formation (liste « non exhaustive » précise le projet de la direction).

Et tout cela, promis, juré, sans aucune conséquence néfaste sur l'emploi puisque le n°2 de la DRH l'affirme la main sur le cœur, il ne sera absolument pas impacté par le projet... Ben tiens...

La CGT a poliment écouté les chantages du nouveau monde de l'intelligence artificielle, parcouru le cahier des charges (auquel ont déjà répondu les futurs prestataires), et compris que la méthode « participative » proposée n'avait pas d'autre but que de faire entériner par les éventuels signataires une initiative déjà totalement verrouillée...

On en veut pour preuve le refus de la direction d'envisager sur un périmètre donné et dans un laps de temps bien défini, une expérimentation sérieusement encadrée qui permettrait de jauger l'intérêt de l'outil, ses éventuels ajustements ou son abandon pur et simple s'il s'avérait insatisfaisant...

Comment un tel outil pourrait-il répondre avec pertinence à la multitude de questions qui se posent sur ces sujets complexes ? Mystère et boule de gomme. L'accord prévoit la mise en place d'un comité de pilotage particulièrement équilibré (12 membres côté direction et 1 par syndicat signataire), et une mise en œuvre du projet à compter de septembre prochain.

**Et bienvenue dans le paradis virtuel sous contrôle...**

Le 6 mai 2021