Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ACCORD GEPP & SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS 2026-2030

FICHE PRATIQUE N°6

Administratifs

L'IA CHEZ GENERALI : NE SUBISSEZ PAS LA TRANSFORMATION, PRENEZ-EN LES COMMANDES

L'intelligence artificielle, et surtout l'IA générative, va « transformer progressivement les métiers, les activités, les organisations du travail et les compétences ». C'est écrit dans l'accord. Pour la première fois chez Generali, un accord GEPP encadre l'IA : gouvernance, règles d'usage, anticipation des impacts, formation et dialogue social.

UN DIALOGUE SOCIAL DÉDIÉ À L'IA : VOS REPRÉSENTANTS ONT LEUR MOT À DIRE

Un Conseil de Gouvernance IA réunit les directions RH, Technologies & Opérations, Juridique & Conformité, Marketing et Technique Assurance pour fixer la stratégie et contrôler la conformité des projets.

Une instance de concertation avec les représentants du personnel a été créée pour anticiper les effets de l'IA sur l'organisation, identifier les enjeux sociaux et co-construire les règles.

Une commission du CSE Central doit pérenniser ce travail : elle sera négociée dans le prochain accord sur le dialogue social.

DES RÈGLES CLAIRES POUR UN USAGE RESPONSABLE

L'entreprise s'engage à un usage de l'IA **« au service de l'humain »**, transparent et respectueux de l'éthique. Deux documents font référence, disponibles sur l'intranet :

- **La Charte éthique de l'IA**, qui fixe les engagements de Generali.
- **Le Manifeste pour un usage responsable de l'IA générative**, votre guide pratique au quotidien, construit autour du « triple D » : **Discernement, Développement, Déontologie**.

Règle d'or : seuls les outils d'IA **homologués par Generali** peuvent être utilisés dans votre travail. Toute évolution de ces règles doit passer par le dialogue social.

ANTICIPER : CHAQUE FAMILLE DE MÉTIERS PASSÉE AU CRIBLE

L'Observatoire des métiers a été renforcé. Pour chacune des **16 familles de métiers**, il mesure :

- le **niveau d'impact** de l'IA et la maturité des usages
- les **premiers cas d'usage** identifiés
- les **compétences** dont on aura besoin demain

Autre engagement : quand l'IA modifie les missions principales d'une fonction, **la fiche de fonction doit être mise à jour**. Un métier profondément transformé peut être classé « en mutation » et ouvrir droit aux programmes d'accompagnement (PAP's) et, si besoin, aux mesures renforcées de mobilité.

SE FORMER : L'IA S'APPREND, ET C'EST À L'ENTREPRISE DE VOUS Y AIDER

DES PARCOURS DE FORMATION ADAPTÉS

à chaque métier et à chaque niveau de maturité, structurés par l'Académie.

DU SAVOIR-ÊTRE

garder un esprit critique, adopter une posture responsable, respecter l'éthique.

DU SAVOIR-FAIRE

utiliser les outils, les intégrer dans les processus métier, respecter les règles de sécurité.

DES MANAGERS OUTILLÉS

pour accompagner leurs équipes « à l'ère de l'IA ».

UN VOLET IA DANS L'ENTRETIEN ANNUEL

est à l'étude pour faire le point sur vos besoins d'accompagnement.

MESURER L'IMPACT HUMAIN, PAS SEULEMENT LA PRODUCTIVITÉ

L'entreprise expérimente pendant la durée de l'accord **un outil de mesure des impacts humains des projets IA**, qui intègre la prévention **des risques psychosociaux (RPS) et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**. Une nouvelle enquête auprès des collaborateurs est prévue en 2026.

LE RÉFLEXE CFDT

Formez-vous tôt : demander une formation à l'IA, c'est investir dans votre employabilité.

N'utilisez jamais un outil d'IA non homologué pour traiter des données professionnelles.

Charge de travail qui augmente, tâches qui disparaissent, surveillance ressentie ? **Signalez-le à vos élus CFDT** : ces remontées nourrissent la concertation sur l'IA et l'évaluation de l'impact humain.

Pour aller plus loin : Accord cadre GEPP Generali France du 16 juillet 2026 : préambule, art. 4.1, 4.2, 7, 8.2, 13.2.