

L'intelligence artificielle sur le lieu de travail

Recommandations aux coordinateurs et représentants des travailleurs dans les CEE et SE

Bruxelles, septembre 2024 (mise à jour)

Ce document est un guide informatif à l'attention des représentants des travailleurs dans les comités d'entreprise européens (CEE) et dans les entreprises ayant le statut de Société européenne (SE), ainsi qu'aux coordinateurs d'industriAll Europe les assistant, sur le rôle qu'ils peuvent jouer pour gérer le rôle croissant de l'intelligence artificielle dans leur entreprise multinationale.

Intelligence artificielle sur le lieu de travail : de quoi est-il question ?

L'intelligence artificielle (IA) est une technologie de rupture qui a un impact significatif sur les travailleurs, l'emploi et les entreprises. L'IA créera de nouveaux emplois, mais elle entraînera également la disparition de certains emplois. L'IA peut contribuer à une prise de décision rapide et fiable, mais elle peut également être très peu fiable et conduire à des décisions injustes et discriminatoires à l'égard des travailleurs. L'IA peut contribuer à un environnement de travail plus sain, mais elle peut également donner lieu à des événements imprévus ou à des comportements indésirables de la part des machines, qui mettent les travailleurs en danger. L'IA peut également engendrer des risques considérables pour les droits fondamentaux et la liberté des travailleurs (surveillance continue, perte totale d'autonomie transformant les personnes en robots manipulés par des systèmes d'IA). Pour une étude complète des risques et des opportunités que représente l'IA, consultez l'étude menée par Syndex sur l'IA en 2024.

L'enjeu pour les syndicats est de saisir les opportunités offertes par l'IA afin d'améliorer les conditions de travail et de créer des emplois de qualité tout en atténuant les effets négatifs. Les syndicats doivent s'assurer que les personnes dont les emplois d'aujourd'hui seront assurés par l'IA recevront les qualifications nécessaires pour exercer les emplois de demain.

Pour que l'IA contribue réellement à améliorer les conditions de travail et à créer des emplois de qualité, les représentants des travailleurs à tous les niveaux doivent être actifs et entamer un dialogue avec la direction sur les conditions qui sont nécessaires à la protection des travailleurs et de leurs intérêts. Il est fondamental de mettre ce sujet sur la table, car les décisions d'investissement d'aujourd'hui détermineront les conditions de travail de demain, et nous devons nous assurer que les systèmes d'IA acquis ne nuisent pas aux conditions de travail et à la qualité de l'emploi. Ces recommandations pratiques sont une première introduction à l'IA et indiquent comment vous pouvez aborder ce sujet dans le cadre de votre travail au sein du CEE.



Selon l'article 3 de la loi sur l'IA, un système d'IA est désormais défini comme « un système basé sur une machine qui est conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et qui déduit, à partir des données qu'il reçoit, comment générer des résultats tels que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions, qui peuvent influencer des environnements physiques ou virtuels ». ¹ En voici [quelques exemples concrets](#) : l'IA peut générer du contenu, créer des images à partir d'un texte, transformer un texte en vidéo, analyser des quantités considérables de données, anticiper les pannes d'une machine et identifier les pièces à changer, traduire des textes, discuter avec des clients, dialoguer avec des personnes dotées d'IA comme un ami personnel, etc. L'IA est et sera exploitée dans de nombreux domaines : prévision et planification de la production, efficacité énergétique, conception de produits, gestion des ressources humaines, maintenance prédictive, recherche et développement, ...

L'IA dans la gestion des ressources humaines peut traiter des données sur les travailleurs et leur performance et faire des recommandations sur des questions relatives à la gestion des travailleurs. Ces recommandations peuvent, par exemple, aider les responsables RH dans la planification du personnel, mais également dans leurs décisions d'embauche, de promotion et de refus d'augmentation de salaire. Ce ne sont là que quelques exemples des nombreuses applications d'IA sur le lieu de travail. ²



RÉFÉRENCE

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (2016)

[Disponible dans différentes langues](#)

L'IA et le RGPD sont étroitement liés dans la mesure où les systèmes d'IA collectent des données.

Le règlement général sur la protection des données est un règlement de l'UE qui s'applique directement à tous les États membres de l'UE. Le RGPD protège les données de toute personne résidant dans l'UE et s'applique aux organisations de l'ensemble du bloc. Pour les syndicats, il est essentiel de comprendre comment utiliser le RGPD pour :

- respecter le règlement lors du traitement des données des membres
- garantir la protection des données des travailleurs sur le lieu de travail et s'assurer que les employeurs ne collectent pas et ne traitent pas les données privées des travailleurs
- s'opposer aux employeurs qui utilisent à tort le RGPD pour saper les activités syndicales

Selon le RGPD, une entreprise ne peut collecter les données personnelles de ses travailleurs que si elle respecte les trois principes suivants (pour chaque donnée collectée) :

- La collecte doit servir un intérêt « légitime »

¹ Pour approfondir vos connaissances sur l'IA, vous pouvez vous référer à des cours en ligne tels que [Elements of AI](#), un cours développé par l'université de Helsinki (disponible dans +25 langues).

² Pour plus d'exemples d'applications d'IA dans les secteurs de la fabrication, voir le rapport de la Commission européenne (2022) [AI watch: AI uptake in manufacturing](#).



- La collecte doit être proportionnée à l'intérêt légitime, autrement dit elle doit être pertinente, nécessaire et ne doit pas avoir d'impact « disproportionné » sur la vie privée de chacun
- Les données peuvent être conservées, mais uniquement pendant la période minimale nécessaire.

Dans les entreprises qui collectent des données personnelles à grande échelle, un délégué à la protection des données (DPD) doit être désigné.

Voir [la boîte à outils RGPD d'industriAll Europe pour les syndicalistes](#)

L'UE entend développer et encourager l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail dans la mesure où elle peut contribuer à la croissance économique, à la compétitivité de l'UE et au bien-être social en diminuant les tâches répétitives et les emplois non qualifiés. La Commission européenne a multiplié les initiatives en ce sens pour mettre en place un cadre européen réglementant l'IA tel que le train de mesures sur l'innovation en matière d'IA publié fin janvier 2024 et qui prévoit, entre autres choses, la création d'un Bureau de l'IA au sein de la Commission européenne.³

L'UE reconnaît toutefois l'existence de dangers au regard des droits fondamentaux, de la démocratie, de la santé et la sécurité. Comment promouvoir l'IA tout en atténuant les risques qu'elle comporte ? Tel est l'objet de la [loi sur l'intelligence artificielle](#)⁴ adoptée en mai 2024 et dont les dispositions entreront progressivement en vigueur entre fin 2024 et 2026.⁵

La loi sur l'IA consiste principalement en une réglementation du marché. La CES a critiqué cette approche et a adopté une résolution appelant à une directive européenne sur les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail (il en existe actuellement une uniquement pour les travailleurs des plateformes). En outre, en tant que réglementation du marché, la loi sur l'IA contient principalement des dispositions relatives aux fournisseurs de systèmes d'IA. Néanmoins, la loi sur l'IA est également très importante pour les entreprises (appelées « déployeurs » selon la terminologie de la loi sur l'IA) car, selon celle-ci, toutes les entreprises utilisant certains types de systèmes d'IA devront respecter des exigences et principes précis.

La loi sur l'IA fait référence à sept principes, définis en 2019 par le Groupe d'experts de haut niveau de l'UE ([lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance](#)). Parmi ces principes éthiques, certains sont cruciaux pour les droits des travailleurs : action humaine et contrôle humain, respect de la vie privée et gouvernance des données (RGPD), transparence (les systèmes d'IA seront transparents pour chaque utilisateur), non-discrimination et équité (les systèmes d'IA doivent être conçus de manière à éviter les biais et la discrimination).

Les exigences auxquelles sont soumis les fournisseurs et les entreprises varient en fonction du niveau de risque. La loi sur l'IA définit en effet trois catégories de systèmes d'IA, avec trois régimes juridiques différents selon les risques à l'égard des droits fondamentaux, de la démocratie et de la santé et la sécurité :

³ De plus amples informations sur le train de mesure sur l'innovation en matière d'IA de la Commission européenne peuvent être consultées [ici](#).

⁴ Un résumé de la loi sur l'IA est disponible en [espagnol](#), [anglais](#), [français](#) et [allemand](#).

⁵ L'interdiction des systèmes d'IA présentant un risque inacceptable entrera en vigueur en février 2025. D'autres dispositions importantes, notamment celles concernant les systèmes d'IA à haut risque, n'entreront en vigueur qu'en août 2026.



- Les systèmes d'IA utilisant des techniques subliminales, exploitant des vulnérabilités, créant une catégorisation biométrique, introduisant une notation sociale ou détectant des émotions sont considérés comme présentant un **risque inacceptable** et sont donc interdits.
- Certains systèmes d'IA sont considérés comme présentant un **risque élevé**. Le fournisseur d'un tel système d'IA devra respecter des obligations strictes : enregistrer le système auprès d'une autorité notifiante, fournir une documentation très précise, mettre en place un système de gestion des risques et prévoir un contrôle humain. Les entreprises utilisant des systèmes d'IA à haut risque devront prendre les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour s'assurer qu'elles utilisent ces systèmes conformément aux instructions d'utilisation définies par le fournisseur. Deux types de systèmes d'IA ayant un impact direct sur les travailleurs sont considérés comme étant à haut risque :
 - o Tous les systèmes d'IA destinés à être utilisés pour recruter des personnes, évaluer des candidats ou des travailleurs, prendre des décisions concernant les relations de travail, la promotion, l'exécution et la résiliation de contrat, attribuer des tâches de travail (voir point 4 de l'annexe 3 de la loi sur l'IA)
 - o Tous les systèmes d'IA qui sont couverts par la législation sur la sécurité, que le système ne soit qu'un composant d'un produit ou le produit lui-même (voir annexe 1 de la loi sur l'IA)
- Les autres systèmes d'IA sont considérés comme présentant un **risque limité**. Pour ce type d'IA simple, le fournisseur doit uniquement veiller à ce que l'utilisateur sache dans quel cas il utilise cette IA ou à quel moment il est soumis à celle-ci (principe de transparence).

L'article 4 de la loi sur l'IA prévoit une disposition générale sur l'éducation et la formation à l'IA, qui concerne tous les systèmes d'IA. Les fournisseurs et les entreprises de systèmes d'IA doivent prendre des mesures pour s'assurer que les personnes qui utilisent ou sont soumises à un système d'IA disposent d'un **niveau suffisant de formation et de compétence**. Des exigences plus précises sont requises pour les systèmes d'IA à haut risque, dont les fournisseurs doivent établir un programme de formation qui doit être adéquatement mis en œuvre par les entreprises.

Cette nouvelle loi mettra en évidence les systèmes d'IA à haut risque et cette catégorisation aidera les travailleurs et leurs représentants à identifier les systèmes d'IA les plus problématiques en termes de sécurité, de discrimination et de droits fondamentaux. Cependant, les syndicats ne doivent pas uniquement concentrer leur attention sur cette catégorie de systèmes d'IA plus visibles. Les systèmes d'IA sont souvent invisibles pour les travailleurs et certains ont un impact significatif sur l'emploi et les conditions de travail sans être à haut risque pour autant : nous devons alors prêter attention à la stratégie de l'entreprise dans ce domaine et à chaque système d'IA. Dans le présent document, la plupart de nos recommandations concernent tous les systèmes d'IA (sauf si nous mentionnons explicitement les systèmes d'IA à haut risque).

Les syndicats, y compris les représentants au niveau de l'entreprise, doivent passer à l'offensive en vue de façonner une IA sur le lieu de travail conforme à la loi, non discriminatoire et juste, respectueuse des principes suivants⁶:

- L'humain doit toujours rester aux commandes et avoir un contrôle total. Le champ d'action de l'IA doit être clairement défini et transparent pour l'humain et pour la machine ;
- L'adaptabilité et la tolérance d'erreur doivent être clairement définies ;

⁶ Voir la prise de position d'industriAll Europe (2022) *L'IA en point de mire. L'intelligence artificielle : un enjeu et une opportunité pour les travailleurs et leurs représentants* (en [anglais](#), [français](#), [allemand](#)).



- Les décisions prises par l'algorithme doivent être transparentes et contestables, notamment par une consultation significative et permanente des travailleurs ;
- Les utilisateurs de systèmes d'IA doivent être parfaitement qualifiés et doivent bénéficier d'un programme de formation les sensibilisant aux risques du système en matière de sécurité, de discrimination et de droits fondamentaux, ainsi qu'aux moyens d'atténuer ces risques.
- L'IA doit aider à soulager le travail humain. Elle doit augmenter le travail humain et non le remplacer ;
- Il faut créer de l'espace pour des tâches plus créatives dans un environnement de travail sûr : aucun travailleur ne doit devenir un assistant passif d'un système d'IA.
- Tous les travailleurs doivent disposer des compétences adéquates pour travailler avec l'IA, et il convient d'élaborer une stratégie de développement et de perfectionnement des compétences qui garantisse une transition numérique équitable pour tous.

Recommandation 1 Développez votre propre stratégie syndicale

En tant que représentant des travailleurs dans une entreprise multinationale, vous avez un rôle à jouer : soyez proactif ! N'attendez pas que la direction vous informe sur le développement de l'IA dans l'entreprise, qu'elle pourrait avoir décidé unilatéralement. Faites-vous votre propre opinion, évaluez les différents scénarios possibles et décidez, avec une stratégie syndicale, de la manière dont les travailleurs et l'IA peuvent travailler ensemble.

Prenez contact avec votre organisation syndicale nationale et avec industriAll Europe

Les organisations syndicales ont réalisé des analyses détaillées des défis liés à l'IA et formulé des revendications syndicales ambitieuses, adaptées à des secteurs spécifiques. Prenez contact avec votre fédération syndicale nationale et avec le Secrétariat d'industriAll Europe pour apprendre les pratiques/initiatives dans votre pays, dans l'UE et dans les entreprises de votre secteur.

CONSEIL !

Renseignez-vous auprès de votre syndicat sur l'existence de bases de données (gouvernementales ou académiques) qui fournissent des informations sur des systèmes d'IA actuellement utilisés ainsi que sur des politiques publiques telles que :

- **UE** : [AI Watch \(europa.eu\)](https://www.europa.eu) offre une vue d'ensemble des évolutions relatives à l'IA en Europe.
- **Allemagne** : la [Plattform Lernende Systeme](https://www.plattform-lernende-systeme.de/) est un site général sur l'IA en anglais qui répertorie de nombreuses informations pédagogiques et des exemples concrets.
- **Tous les pays** : [Nesta](https://www.nesta.org/), une association caritative basée au Royaume-Uni, a conçu une carte de la gouvernance de l'IA.
- **Tous les pays** : le [Center for AI and digital policy](https://www.centerforaianddigitalpolicy.org/) (ONG de recherche) analyse les pratiques et les stratégies nationales en matière d'IA dans 50 pays.



- **Tous les pays** : [AlgorithmWatch](#) surveille et évalue les processus de décision algorithmique qui ont un impact social et sur les droits fondamentaux.

De nombreux pays ont également adopté des stratégies nationales en matière d'IA qu'il convient de considérer lorsque vous développez votre propre stratégie syndicale. Vous trouverez ci-dessous un outil regroupant toutes les stratégies nationales :

- [AI in Europe - European Commission \(europa.eu\)](#)

Les organisations syndicales sont également les mieux placées pour vous informer des derniers développements en matière de stratégies d'IA qui sont discutées par les responsables politiques au niveau national, européen et mondial. En plus de suivre de près les débats politiques, votre organisation syndicale nationale et le Secrétariat d'industriAll Europe sont en contact permanent avec les responsables politiques nationaux et européens qui souhaiteraient connaître votre expérience concrète en matière de discussions sur l'IA dans votre entreprise et qui vous aideraient à identifier les cas problématiques.

Contactez les représentants des travailleurs dans votre entreprise aux niveaux national et local et coordonnez-vous avec eux

Une coordination étroite entre les niveaux européen et national est essentielle. Les nouvelles technologies doivent faire l'objet de discussions à la fois au niveau des CEE et au niveau national. Si des politiques sont convenues au niveau européen, il faut en informer le niveau national, et inversement. Si des politiques ou des accords sont conclus au niveau national, veillez à en informer le CEE/CE-SE. Les raisons d'établir des liens étroits et de garantir un bon flux d'informations entre le CEE/CE-SE et les représentants des travailleurs aux niveaux national et local sont multiples :

- **C'est le meilleur moyen d'identifier rapidement les mesures relatives à l'IA prévues dans un pays avant qu'elles ne deviennent transnationales.**
- **C'est le meilleur moyen d'apprendre les uns des autres, de partager et d'échanger les bonnes pratiques** (par exemple, apprendre qu'un accord sur l'IA a été conclu dans un pays peut avoir un effet boule de neige s'il est largement diffusé dans votre réseau).
- **C'est le meilleur moyen d'utiliser pleinement et de profiter des droits à l'information, consultation et participation qui existent non seulement au niveau européen mais aussi au niveau national** (y compris le droit à des comités « santé et sécurité » pour obtenir des informations complètes, tels que les évaluations de risques ou des rapports sur des mesures préventives, et pour obtenir l'assistance d'experts).
- **Enfin, c'est aux niveaux national et local que l'IA est mise en œuvre.**

Développez et alimentez votre expertise sur la numérisation

Le CEE/CE-SE aussi a le droit de suivre des formations et d'inviter aux réunions du CEE/CE-SE des experts qui peuvent former/éduquer à l'IA. Cela facilitera les discussions avec la direction.



Recommandation 2 Impliquez-vous dans votre entreprise

L'intelligence artificielle sur le lieu de travail est un sujet de dialogue social ! Ce principe fondamental est au cœur de l'accord-cadre historique sur la numérisation conclu par les partenaires sociaux interprofessionnels européens en juin 2020. Ils ont convenu que les décisions relatives à la transformation numérique d'une entreprise devaient être fondées sur une approche de partenariat entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin de garantir que les opportunités soient pleinement exploitées, les risques atténués et le cadre légal correctement appliqué.



RÉFÉRENCE

L'ACCORD-CADRE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPEENS SUR LA NUMERISATION (2020)

Disponible en [anglais](#)

L'accord-cadre autonome adopté en 2020 donne des lignes directrices claires pour la gestion de la transformation numérique à travers le dialogue social sur quatre sujets principaux :

- Compétences numériques et garantie de l'emploi
- Modalités de connexion et déconnexion
- Intelligence artificielle et garantie du « principe du contrôle par l'humain »
- Respect de la dignité humaine et surveillance

Cet accord-cadre européen doit être mis en œuvre, là où nécessaire, par les syndicats et les employeurs aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise.

Cet accord revêt une importance primordiale :

- Si votre employeur est membre d'une organisation patronale, il est très probable qu'il devra s'engager à mettre en œuvre l'accord dans le cadre d'un dialogue avec vous
- L'accord-cadre énumère de nombreuses mesures à prendre en considération. Il peut donc être source d'inspiration pour la négociation de conventions collectives au niveau sectoriel ou de l'entreprise, et les représentants peuvent s'approprier les dispositions de cet accord-cadre dans le cadre du processus d'information et de consultation.

L'intégration du sujet de l'intelligence artificielle dans les négociations collectives est une tendance plutôt récente. Il existe des exemples d'accords nationaux, sectoriels ou d'entreprise, notamment en Espagne, Italie, Allemagne, Autriche et Finlande.⁷ La plupart des exemples concernent les services TIC jusqu'à présent, mais les secteurs industriels et les entreprises peuvent également considérer l'IA comme un sujet dans les conventions collectives. Concrètement, les sujets de ces conventions collectives sont la protection des données, les principes (transparence, explicabilité, contrôle humain, ...) et l'éthique, les stratégies de numérisation, la formation aux outils d'IA, le droit à la déconnexion, les droits à l'information et à la consultation, les droits des travailleurs. Ces accords précisent et concrétisent le cadre juridique national ou l'accord-cadre de l'UE. Ils ajoutent parfois des dispositions originales afin de combler les lacunes du

⁷ Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter la [base de données](#) créée par UNI Europa et la FES.



cadre juridique (par exemple, un comité d'éthique composé de représentants des travailleurs, d'un responsable RH et d'un responsable IT).

L'IA ET LE ROLE DES REPRESENTANTS : ANALYSER LA STRATEGIE GLOBALE ET CHAQUE PROJET SOUS L'ANGLE DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

L'IA est multidimensionnelle : elle concerne la stratégie, les ressources humaines, l'organisation du travail et les conditions de travail. Dans chaque pays, il existe des exigences nationales en matière d'information et de consultation des représentants des travailleurs et certains pays ont prévu des dispositions spécifiques à l'intelligence artificielle dans leur législation du travail.⁸ Toutefois, conformément à la directive 2002/14 établissant un cadre général relatif aux droits à l'information et à la consultation, chaque entreprise doit au moins informer et consulter les représentants des travailleurs sur les sujets généraux suivants : la situation économique, l'évolution probable de l'emploi, les mesures d'anticipation et les projets qui entraînent des changements substantiels dans l'organisation du travail. Ensuite, lorsque vous avez été informés et consultés sur ces sujets généraux ou lorsqu'un projet de numérisation est introduit, vous devez désormais prendre en considération la dimension de l'IA : comment l'IA changera-t-elle la stratégie de l'entreprise ? Quels seront les impacts de l'IA sur les emplois ? Quelle dimension occupe l'IA dans les nouveaux projets de l'entreprise ?

Cependant, il est nécessaire de s'interroger sur cette dimension de l'IA au niveau du CEE en cas de questions transnationales. Au niveau de l'entreprise, conformément aux directives sur les CEE et SE, les CEE et CE-SE ont le droit d'être informés et consultés « notamment sur la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les **changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production...** ».⁹ Etant donné que les changements technologiques ont souvent des répercussions sur l'emploi et les investissements ou entraînent certainement de nouvelles méthodes de travail et de production, il s'agit clairement d'un sujet qui relève de la compétence des CEE/CE-SE.

En tant que membre d'un CEE/CE-SE, vous devez prévoir du temps lors de vos réunions pour échanger sur les développements dans les différents pays, y compris ceux liés aux changements technologiques. En outre, vous devez veiller à ce que les investissements dans les nouvelles technologies et les conséquences des nouvelles technologies soient abordés lors des réunions avec la direction centrale.

LE ROLE SPECIFIQUE DES REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS POUR LES SYSTEMES D'IA A HAUT RISQUE

La loi sur l'IA a établi un cadre pour les fournisseurs d'IA lors de l'introduction d'un nouveau système d'IA sur le marché. Or, la loi sur l'IA prévoit également des exigences pour les entreprises. Lorsque ces dernières déploient un système d'IA à haut risque, elles doivent respecter des obligations spécifiques énumérées dans [l'article 26](#), parmi lesquelles :

⁸ En particulier en Espagne (le Statut des travailleurs prévoit depuis 2021 [une nouvelle obligation d'informer les représentants légaux des travailleurs sur l'utilisation de l'IA](#) et des algorithmes, y compris sur « les paramètres, les règles et les instructions des systèmes d'IA ») et en Allemagne (La loi sur l'organisation des entreprises prévoit depuis 2021 que les employeurs doivent consulter le comité d'entreprise avant d'introduire tout système d'IA - [article 90 paragraphe 3](#) - et que le comité d'entreprise a le droit, dans une telle situation, de faire appel à l'avis d'experts - [article 80 paragraphe 3](#)).

⁹ Consultez votre propre accord CEE ou les exigences subsidiaires de la [directive CEE 2009/38](#).



1. Les entreprises doivent prendre des mesures appropriées pour s'assurer qu'elles utilisent le système conformément aux instructions d'utilisation
2. Les entreprises doivent confier la surveillance humaine à des personnes physiques qui disposent des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires (comme dans le domaine de la sécurité au travail).
3. Les entreprises doivent signaler tout incident au fournisseur et aux autorités de surveillance et, si le système présente un risque particulier (défini à l'article 79), doivent suspendre sans délai l'utilisation du système.
4. Les entreprises doivent informer les travailleurs concernés qu'ils utiliseront (et seront soumis à l'utilisation) un système d'IA à haut risque.
5. Conformément à la loi sur l'IA, les entreprises doivent informer les représentants des travailleurs lorsqu'elles déploient un système à haut risque. Il convient de noter que si le système d'IA, qu'il soit à haut risque ou non, entraîne des changements substantiels dans l'organisation du travail ou a un impact sur l'emploi, les représentants doivent être consultés (voir ci-dessus).

Voir également toutes les questions que les représentants peuvent poser en cas de déploiement d'un nouveau système d'IA à haut risque.

Ces exigences constituent la base de l'intervention légitime du CEE/CE-SE dans les discussions relatives à l'introduction de nouveaux systèmes d'IA.

Recommandation 3 Discutez avec la direction

Traitez la question de l'IA dans le cadre du travail du CEE/CE-SE et incluez-la dans les discussions avec la direction. Attention : il ne s'agit pas d'une discussion à avoir une seule fois, mais d'une discussion qui doit être menée régulièrement. Notez que les systèmes d'IA peuvent être des systèmes d'apprentissage. Une fois introduites, les applications d'apprentissage machine peuvent évoluer constamment et changer leur objectif, leur mode de fonctionnement, leur manière de traiter les données. Des contrôles de routine sont nécessaires pour s'assurer que les travailleurs et leurs données sont correctement protégés.

CONSEIL !

Réclamez une cartographie de tous les systèmes d'IA en place dans votre entreprise ou en passe d'être mis en œuvre (Où ? Lesquels ? Dans quel but ? Quels sont ceux qui présentent un risque élevé et quel risque chacun d'entre eux génère-t-il ?).

Pour chaque IA (au moins pour les systèmes d'IA à haut risque), demandez à la direction de mener une évaluation d'impact du système d'IA devant être introduit dans votre entreprise, en tenant compte des conséquences sur les droits fondamentaux (par ex. risques de discrimination, contrôle permanent...), sur l'emploi (par ex. nombre d'emplois concernés, compétences nécessaire) et sur les conditions de travail (impact négatif ou positif ?).

Proposez à la direction de créer un poste de contrôleur des données dont la mission est de contrôler et de rendre compte annuellement de l'utilisation des systèmes d'IA, de la même manière qu'un comptable financier contrôle et rend compte de la

situation financière ou qu'un délégué à la protection des données contrôle l'application du RGPD.

L'IA est un phénomène aux multiples facettes. Il ne s'agit pas juste d'un sujet (protection des données ou compétences numériques...) à mettre occasionnellement à l'ordre du jour de la réunion de votre CEE/CE-SE. Il s'agit d'un concept beaucoup plus vaste revêtant de nombreuses dimensions ainsi que d'un processus continu nécessitant un contrôle régulier.

Notez également que la discussion avec la direction doit avoir lieu régulièrement ET à chaque fois qu'un nouveau système d'IA est introduit.

Il est conseillé aux membres d'un CEE/CE-SE de soulever les questions suivantes avec la direction centrale et d'**entamer une information et consultation**, avec le soutien d'experts, sur l'impact probable de l'IA (pays par pays) sur les questions suivantes :

Stratégie d'entreprise en matière d'IA

- L'entreprise a-t-elle une stratégie globale en matière d'IA, et quelle est-elle ? Dans quels domaines l'entreprise investit-elle dans l'IA ?
- L'entreprise prévoit-elle de changer son modèle d'entreprise ou sa stratégie en raison de l'IA (par ex. utilisation de la maintenance prédictive, conception et personnalisation automatisées, optimisation de la programmation) ?
- Quelles sont les augmentations de productivité attendues/obtenues avec l'introduction de l'IA ?

Investissements dans l'IA

- Dans quels domaines l'entreprise investit-elle dans l'IA ?
- Quelles sont les augmentations de productivité attendues/obtenues avec l'introduction de l'IA ?
- Quel est le coût de l'investissement dans l'IA et le retour sur investissement attendu ?
- L'IA sera-t-elle développée en interne ou par des entreprises externes ? Si par des entreprises externes, de quelle manière la maintenance/le contrôle seront-ils réalisés (par ex. expertise externe sur le système, contrats de maintenance à long terme, maintenance maison possible) ?



- De quelle manière les salariés sont-ils impliqués dans l'expérimentation et la mise en œuvre de l'IA ? De quelle manière les expériences des travailleurs sont-elles utilisées pour améliorer les processus ?

Emploi, formation et développement des compétences

- De quelle manière l'introduction de l'IA est-elle censée faire évoluer le niveau d'emploi dans l'entreprise : création, transformation, destruction ou déplacement d'emplois ? Divisez les informations par qualification et genre.
- De quelle manière le ratio entre les profils peu qualifiés (\leq enseignement secondaire) et les profils très qualifiés va-t-il évoluer à cause de l'introduction de systèmes d'IA ?
- De quelle manière l'entreprise établit-elle sa planification stratégique à long terme en matière de compétences (identification des besoins de compétences pour l'avenir, et développement d'offres de formation correspondantes) ?
- Quels seront les différents types de compétences requis dans l'avenir, notamment en ce qui concerne l'interaction humain-machine et l'interaction humain-ordinateur ? De quelle manière l'entreprise compte-t-elle s'assurer que les travailleurs comprennent leurs propres rôles et tâches au sein de leur emploi et vis-à-vis de la machine ?
- Les travailleurs ont-ils tous accès à des formations de développement et de perfectionnement des compétences ?
- Les politiques de formation relatives à l'IA incluent-elles le développement des compétences personnelles, telles que l'aptitude à résoudre les problèmes, la pensée critique... ?

Contenu de l'emploi, conditions de travail et organisation du travail

- De quelle manière l'IA affectera les processus de travail ainsi que la capacité des travailleurs à influencer leur propre planification et processus de travail ?
- L'IA donne-t-elle plus d'autonomie ou au contraire plus de contrôle et des routines de travail inflexibles ? Les travailleurs sont-ils en mesure d'avoir un contrôle sur les systèmes d'IA ? Le principe de l'humain au contrôle est-il respecté ?



- Quels mécanismes de recours sont en place pour garantir que les travailleurs peuvent contester les décisions algorithmiques les concernant ?

Systeme d'IA pour les ressources humaines (recrutement, évaluation du comportement et des performances des salariés, organisation du travail)

- Quels sont les différents systèmes d'IA utilisés par l'entreprise dans le domaine de la gestion des ressources humaines ? Pour chaque système : quel est son objectif ? Ce système d'IA est-il considéré comme « à haut risque » au sens de la loi sur l'IA ? Quels sont les risques associés ? Quelles sont les mesures prises pour atténuer ces risques ?
- Quelle surveillance humaine est mise en place pour vérifier chaque processus RH exécuté par l'IA (par exemple, le recrutement, l'avancement professionnel, les promotions et les augmentations de salaires) ?
- De quelle manière la performance et le comportement des travailleurs sont-ils contrôlés, dans le cadre et en dehors du travail (par ex. via des appareils de localisation GPS, géolocalisation sur les appareils mobiles, dans les voitures d'entreprise...) ?
- De quelle manière le profilage automatique est-il réalisé sur les travailleurs et de quelle manière les travailleurs peuvent-ils avoir accès à leurs profils ?
- Quels sont les outils d'analyse de Microsoft Office 365 utilisés ? Qui a accès à ces données ? Dans quel but et combien de temps sont-ils stockés ? (par ex. MyAnalytics, WorkplaceAnalytics...) ¹⁰

L'IA et la protection des données des salariés

- De quelle manière les informations sur les salariés sont-elles partagées avec le CEE/CE-SE et les représentants des travailleurs ?
- Quelles sont les données personnelles collectées par chaque système d'IA ? Pour chaque donnée collectée, demandez à la direction : quelle est la finalité légitime de la collecte ? Cette collecte de données respecte-t-elle le principe de proportionnalité ? Pendant combien de temps les données seront-elles conservées et cette durée est-elle nécessaire ?

¹⁰ Des outils tels que MyAnalytics ou WorkplaceAnalytics peuvent suivre le comportement des utilisateurs. Sur la base de paramètres tels que les frappes au clavier ou le temps passé sur une application spécifique, un contrôle des performances peut être réalisé. Ces systèmes étant très peu fiables et cela pouvant mener à un contrôle illimité et en temps réel du salarié, l'utilisation de Microsoft Office 365 pour la surveillance et le contrôle de la performance devrait être évitée.



- Où les données sont-elles stockées, où sont les serveurs et sous quelle juridiction ? De quelle manière les données sont-elles utilisées ? Les données des travailleurs sont-elles vendues à des entreprises externes ? Quels sont les droits des travailleurs en matière d'accès aux données que l'entreprise détient à leur sujet ?
- De quelle manière l'entreprise s'assure-t-elle que les systèmes d'IA sont conformes au RGPD ?
- Existe-t-il une évaluation d'impact concernant la protection des données¹¹ ? De quelle manière le droit d'avoir accès à l'évaluation d'impact est-il assuré ?

Santé et sécurité au travail

- Quelles nouvelles technologies/IA l'entreprise peut-elle introduire pour mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs ?
- L'IA a-t-elle libéré les travailleurs de tâches pénibles ou, au contraire, augmenté la pression physique ou psychologique ?
- L'impact de l'IA sur la santé et sécurité au travail est-il contrôlé (par ex. stress lié au travail dû à l'intensification du travail) ? Une évaluation des risques a-t-elle été conduite ? De quelle manière les travailleurs y sont-ils associés ? L'évaluation des risques est-elle mise à jour régulièrement ?

Introduction d'un nouveau système d'IA

- Quelles sont les répercussions de ce nouveau système d'IA sur l'emploi, l'organisation du travail et l'autonomie des travailleurs ?
- Le système remplace-t-il les tâches répétitives ? Ou, au contraire, spécialiste-t-il certaines personnes sur des actions répétitives ?
- Ce nouveau système d'IA est-il considéré comme à « haut risque » au sens de la loi sur l'IA ? Si oui :
 - Vous pouvez obtenir une évaluation des risques menée par le fournisseur¹²

¹¹ En application de [l'article 35 du RGPD](#) (référence de la directive) : lorsqu'un type de traitement utilisant les nouvelles technologies est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes physiques, une analyse de l'impact des opérations de traitement envisagées sur la protection des données personnelles doit être effectuée.

¹² Selon l'article 9, les fournisseurs d'IA doivent mettre en place un système de gestion des risques, avec l'évaluation des risques, les mesures à prendre pour atténuer les risques, les signalements d'incidents, etc. Ces informations



- Quels risques précis génère ce système d'IA ?
- Quelles mesures spéciales seront prises par la direction afin d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité et les droits fondamentaux ?
- Le système respecte-t-il le principe du contrôle humain ? Quelles sont les personnes physiques qui supervisent le système d'IA ? Ont-elles les compétences, la formation et l'autorité nécessaires ?¹³
- Le système est-il transparent pour les utilisateurs ? Comment les travailleurs seront-ils informés ? Si un travailleur ne comprend pas ou n'est pas d'accord avec une décision visiblement prise par le système d'IA, qui est sa personne de contact ?
- Quel est le programme de formation pour les salariés concernés ?
- Avant d'introduire le système d'IA, l'employeur a-t-il effectué une analyse d'impact sur la protection des données (au sens de l'article 35 du RGPD) ? Quels sont les résultats ?
- Quelles sont les données collectées par les systèmes d'IA ? Cette collecte respecte-t-elle les dispositions du RGPD ?
- Vous pouvez également soumettre des propositions, en voici quelques-unes :
 - Une analyse d'impact peut être menée avant l'introduction, notamment en matière de sécurité, de conditions de travail et de droits fondamentaux
 - Une période de test du nouveau système
 - La désignation d'une personne au sein de l'entreprise responsable du nouveau système d'IA à haut risque (un contrôleur du système d'IA, sur le modèle du contrôleur de traitement de données). Cette personne serait responsable de la bonne utilisation du système d'IA et pourrait être la personne de contact pour les travailleurs et les représentants en cas de problème.

seront très techniques et vous aurez peut-être besoin d'un expert pour garantir que votre entreprise utilise le système conformément aux instructions du fournisseur.

¹³ Conformément à l'article 14 de la loi sur l'IA.



IndustriAll Europe et ses organisations syndicales affiliées sont là pour vous soutenir. Pour toute question ou suggestion ou si vous avez besoin d'une assistance spécifique pour faire avancer le dialogue sur l'IA avec votre direction ou vos responsables politiques, veuillez contacter :

- ⇒ **Votre organisation syndicale nationale**
- ⇒ **Le coordinateur industriAll Europe qui assiste vos GSN, CEE ou CE-SE**
- OU
- ⇒ **Le Secrétariat d'industriAll Europe**

Patricia Velicu
Conseillère politique senior
Contact pour les questions
relatives à l'IA
[Patricia.velicu@industriall-
europe.eu](mailto:Patricia.velicu@industriall-europe.eu)
+32 478 789 506

Aurora Rossi
Conseillère politique
Contact pour les questions
relatives à l'IA
[aurora.rossi @industriall-
europe.eu](mailto:aurora.rossi@industriall-europe.eu)
+32 488 285 694

Bruno Demaître
Conseiller politique senior
Expert on les questions CEE
[bruno.demaitre@industriall-
europe.eu](mailto:bruno.demaitre@industriall-europe.eu)
+32 476 540 990



Pour en savoir plus...

IndustriAll Europe travaille sur l'intelligence artificielle depuis plusieurs années. Voici une compilation des positions et études existantes qui peuvent être utiles pour vos discussions au sein de votre CEE/CE-SE.

Prises de position d'industriAll Europe par sujet

Intelligence artificielle	<p>Prise de position (2024), « Maîtriser l'intelligence artificielle : une stratégie syndicale en matière d'IA »</p> <p>Policy Brief (2024), "AI in the industrial Europe of work, an industrial policy approach"</p> <p>Prise de position (2022) « L'IA en point de mire. L'intelligence artificielle : un enjeu et une opportunité pour les travailleurs et leurs représentants », anglais, français, allemand</p> <p>Contribution d'industriAll Europe à la consultation publique sur le projet de législation sur l'IA (2021), anglais</p> <p>Policy Brief (2019) "Artificial Intelligence : Humans must stay in command", anglais</p>
Utilisation des données	<p>Policy Brief (2017) "Sharing the value added from industrial Big Data fairly. The know-how of EU industrial workers must not be stolen by Big Data monopolists", anglais</p>

Prises de position d'industriAll Europe par secteur

Métaux, Ingénierie et Technologies (MET)	<p>Déclaration commune (2023) « L'intelligence artificielle dans les industries MET. Conclusions communes d'industriAll Europe & Ceemet », anglais, français, allemand</p>
TIC	<p>Prise de position (2021) « Plan d'action d'industriAll European Trade Union. Le secteur européen des TIC se trouve à un tournant », anglais, français, allemand</p>

