

Prise de position 2024/159

Maîtriser l'intelligence artificielle : Une stratégie syndicale en matière d'IA

Document adopté par le 30^{ème} Comité exécutif d'industriAll Europe
Porto, 28-29 novembre 2024 | 2024/159

L'intelligence artificielle (IA) et la numérisation ne sont ni bonnes ni mauvaises pour les travailleurs. En effet, il n'existe pas de déterminisme technologique conduisant à de bons ou de mauvais emplois. Si les syndicats ne s'opposent pas au progrès technologique, ils insistent néanmoins pour qu'il conduise à des emplois de qualité pour tous les travailleurs. Telle est notre boussole concernant l'utilisation de l'IA. Pour les travailleurs, le résultat dépend de la manière dont l'IA est façonnée et utilisée à tous les niveaux : du cadre juridique à la réglementation en passant par une approche sur mesure par le biais du dialogue social et des négociations collectives, en particulier son utilisation par les partenaires sociaux aux niveaux sectoriel et de l'entreprise.

L'IA fait l'objet de débats animés depuis que les technologies d'IA générative ont révélé que l'IA est capable de complètement changer la donne à de multiples niveaux, en ce sens qu'elle peut fournir des retours d'information en temps réel sur tout ce qui est planifié, avec un énorme potentiel en termes de gains de productivité. Mais l'intelligence artificielle comporte également des implications massives en termes de surveillance et de contrôle des travailleurs, en particulier si elle n'est pas réglementée. Une réglementation appropriée et en évolution rapide, mise en place de toute urgence, peut non seulement éviter le risque d'un retard sur le rythme de l'innovation, mais aussi en façonner le caractère. Le monde du travail ne peut pas être traité par défaut comme un banc d'essai pour les nouvelles IA. Le progrès technologique doit aller de pair avec le progrès social.

Les réglementations ne peuvent cependant pas tout résoudre. Il appartient aussi aux syndicats, dans le cadre d'un dialogue social avec les employeurs, d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie de gestion de la mise en œuvre et de l'impact des systèmes d'IA et de garantie des droits collectifs face à l'évolution rapide de cette technologie. Des droits à l'information et à la consultation solides, ainsi que des négociations collectives à tous les niveaux pertinents en constituent le fondement. Ces droits doivent être garantis aux niveaux européen et national dans le contexte de l'IA sur le lieu de travail. Il s'agit d'un moyen essentiel d'empêcher l'élargissement de la fracture numérique qui existe déjà entre les différentes régions.

Pour sa part, industriAll Europe s'engage à développer des stratégies et à mobiliser des outils appropriés pour récolter les bénéfices des applications de l'IA sur le lieu de travail. Cette prise de position fait partie de notre paquet visant à soutenir les syndicats dans l'utilisation de l'IA sur le lieu de travail, aux côtés de notre [Policy Brief sur l'IA](#), nos recommandations pratiques aux CEE, notre [boîte à outils sur le RGPD](#) et notre prise de position de 2022 ([DE](#) [EN](#) [FR](#)).

I. Surmonter les risques de l'IA dans les secteurs industriels

Les données concernant le déploiement de l'IA dans les grandes entreprises et les PME sont mitigées. Certaines grandes entreprises réalisent des investissements substantiels, mais peu d'informations sont publiées sur l'utilisation et l'impact de l'IA. Néanmoins, des écarts importants subsistent en matière d'investissements et de déploiement de l'IA et le risque existe de les voir s'intensifier entre les pays sièges et les autres, l'écart étant particulièrement important entre l'Europe du Nord et de l'Ouest, d'une part, et l'Europe centrale et orientale, de l'autre.

Nous connaissons déjà les risques et les avantages de l'IA et nous savons que les résultats dépendent du droit des travailleurs à être informés et consultés sur son déploiement et son utilisation sur le lieu de travail, ainsi que du bon fonctionnement du dialogue social et de la structure des négociations collectives.

1. Risques liés à la santé et à la sécurité ainsi qu'à l'affaiblissement de l'autonomie des travailleurs

L'impact de l'IA sur le monde du travail est de plus en plus [attesté](#). L'automatisation peut produire des effets positifs sur la santé et la sécurité au travail en réduisant les tâches dangereuses et la pénibilité du travail. La technologie de l'IA peut également aider les personnes souffrant de handicaps physiques ou mentaux sur le lieu de travail, par exemple grâce à la mise au point d'un exosquelette qui permet d'améliorer la mobilité humaine.

Cependant, l'utilisation croissante de l'IA peut avoir un impact négatif sur la dimension psychosociale. Il est vrai que l'IA peut automatiser les tâches routinières et créer des opportunités de travail plus stimulantes, mais elle peut aussi être mise en œuvre d'une manière qui limite l'autonomie des travailleurs ou intensifie leur charge de travail. Une [étude](#) récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), basée sur une enquête, montre que, entre autres, les travailleurs des secteurs manufacturiers subissent davantage de pression et de stress en raison du rythme de travail plus rapide dicté par l'IA. L'étude réalisée par [Syndex](#) à la demande d'industriAll Europe met en lumière des risques similaires : l'IA peut conduire les travailleurs à effectuer des tâches plus monotones ou intenses car leur travail se concentre sur un éventail plus restreint d'activités. Ce changement peut perturber l'équilibre cognitif du travail, augmentant le risque de fatigue cognitive en raison d'une forte augmentation du nombre de tâches à haute intensité et une diminution importante des tâches de basse intensité.

L'automatisation n'a pas nécessairement facilité le travail. Elle a réduit la pénibilité physique du travail mais au prix d'une augmentation de sa charge cognitive. Cet effet n'avait pas été anticipé auparavant, ce qui souligne l'importance d'introduire aujourd'hui un dialogue social adéquat et des structures de négociation collective sur le lieu de travail qui donnent aux travailleurs le droit d'être informés et consultés sur les effets des nouvelles technologies (y compris le droit à la formation), avec la possibilité d'en améliorer le fonctionnement. Cela est essentiel pour garantir le respect du principe de l'humain aux commandes.

2. Risques de déqualification, de perte du savoir-faire et de déshumanisation des pratiques

Dans les secteurs manufacturiers, l'IA a été associée à la perte de compétences des travailleurs, en particulier de ceux de qualification moyenne. Cette évolution entraîne une polarisation dangereuse entre travailleurs hautement et peu qualifiés. Cette fragmentation se traduit également par un processus de polarisation des salaires qui accentue la stagnation salariale pour les qualifications intermédiaires. Le moteur électrique, qui remplace son prédécesseur à combustion interne alimenté par des combustibles fossiles, en est un bon exemple. Une grande partie des diagnostics et des réparations en cas d'avarie sont effectués par l'IA, ce qui laisse peu de place aux mécaniciens, parfois même aux ingénieurs.

Le problème de la perte de certaines compétences est étroitement lié au transfert des connaissances et du savoir-faire des travailleurs vers des processus automatisés ainsi qu'à l'accroissement des « tâches invisibles » créées par l'IA. Un processus n'est jamais entièrement automatisé car il existe toujours des tâches secondaires que les travailleurs doivent exécuter au rythme de l'IA. L'on pourrait penser que la machine fonctionne de façon autonome, mais le travailleur s'efforce en réalité de suivre le rythme – son rôle étant parfois réduit à une simple pression répétitive de boutons.

[L'étude de Syndex](#) souligne également que, depuis l'automatisation des étapes de production, le nombre de personnes travaillant dans une même équipe a diminué. Or, ce n'est qu'en apparence que le travail collectif est réduit car celui-ci est simplement devenu plus informel, prenant souvent place en dehors des heures de travail. Le travail collectif a besoin d'avoir lieu pendant les heures de travail, planifiées en fonction des horaires d'équipes. Sans quoi il risque d'être invisible.

Ce problème est étroitement lié au cas récent de l'industrie des puces électroniques : l'automatisation peut reléguer le travail humain à des rôles de contrôle et de surveillance, diminuant considérablement la capacité de discernement, de compréhension du processus de production ainsi que la reconnaissance et la valeur attribuées au travail humain. Un autre exemple provient de l'industrie pharmaceutique où des solutions de maintenance prédictive alimentées par l'IA sont en cours de développement. Par conséquent, les métiers de la maintenance se transforment et les « techniciens de terrain » deviennent des « gestionnaires de projet ». Leur travail est moins marqué par l'urgence, mais revêt aussi une importance subjective moindre. Pour ce qui est des avantages, le travail peut être considéré comme « plus profond », « plus structurel », et peut être associé à une plus grande expertise.

L'une des solutions consiste à impliquer et consulter les travailleurs et leurs syndicats à un stade précoce, par le biais d'un dialogue social et de négociations collectives appropriés. Ce travail doit être mené à tous les niveaux, mais surtout au niveau de l'entreprise, où il conviendrait d'impliquer les travailleurs et leurs représentants dans la co-conception de l'IA à introduire. Les travailleurs comprennent l'impact de l'IA sur eux ; leur retour d'information apporte une grande valeur ajoutée et doit donc être pris en compte.

En outre, l'obtention d'un « droit à la formation » garanti collectivement sera également crucial pour assurer une transformation numérique équitable. Selon le [CEDEFOP](#), en 2020-2021, 40 % des travailleurs des secteurs manufacturiers en Europe ont dû apprendre à utiliser les nouvelles technologies numériques pour pouvoir effectuer leur travail. Les formations sur le lieu de travail et les programmes d'[apprentissage tout au long de la vie](#) sont essentiels à mesure que l'IA modifie la nature des emplois. Pour fonctionner, ces programmes de formation nécessitent cependant des investissements massifs et des politiques de formation adéquates avec une vision long terme sur les besoins en compétences. Un bon exemple nous vient de [Suède](#), où deux accords historiques ont été inscrits dans la loi, garantissant le droit à la formation avec congé payé. Ce modèle doit être reproduit dans toute l'Europe.

3. Risques de surveillance et de contrôle, et de démantèlement des syndicats

[L'étude](#) de l'OCDE montre également que les travailleurs sont de plus en plus préoccupés par la confidentialité de leurs données. Le domaine de la santé et de la sécurité illustre cette intensification des activités de surveillance. Si l'utilisation des systèmes d'IA pour garantir la santé et la sécurité sur le lieu de travail représente un avantage, elle comporte également des risques. L'avantage vient de l'utilisation de systèmes qui permettent une action immédiate en cas de risque pour la santé et la sécurité, ainsi que de l'utilisation de l'analyse prédictive pour la prévention des accidents. En revanche, les risques sont liés à la surveillance continue des sites et des travailleurs, ainsi qu'à la collecte et au traitement de leurs données. Il est donc nécessaire d'informer et de consulter les travailleurs et leurs syndicats sur la collecte, le traitement et le stockage des données, en précisant le type de données collectées, la finalité de la collecte,

l'interdiction absolue d'utiliser les données collectées à des fins autres que la protection de la santé et de la sécurité (comme le suivi du rendement des travailleurs, etc.), l'interdiction de transférer les données à des tiers et le système de sécurité utilisé pour protéger les données collectées.

Certains des plus grands scandales liés à la surveillance et au contrôle proviennent de l'économie des plateformes (Uber, etc.) et des secteurs des services, tels l'affaire bien connue des entrepôts d'Amazon. Cette affaire portait sur le suivi de la productivité des travailleurs grâce à l'IA, la surveillance de leurs faits et gestes et l'utilisation de dispositifs portables pour suivre leur localisation et leurs activités. Les travailleurs se sont plaints de la pression et du stress extrêmes résultant de la surveillance constante et des objectifs de productivité élevés. Les systèmes de gestion requièrent des quantités croissantes de données et, dans le même temps, l'IA permet de les traiter, augmentant les risques d'utilisation abusive des données à caractère personnel et de violation de la vie privée.

Cependant, la surveillance intrusive et l'utilisation abusive des données personnelles se répandent également dans les secteurs manufacturiers. Boeing, par exemple, utiliserait des caméras et des logiciels de contrôle pour surveiller les travailleurs et veiller au respect des normes de santé et de sécurité, augmentant la pression sur les travailleurs. Mais l'exemple le plus inquiétant est celui de Tesla, qui a utilisé la surveillance des travailleurs à des fins antisyndicales. Les technologies de l'IA permettent aux employeurs de collecter et de traiter d'énormes quantités de données sur leurs travailleurs, notamment en pratiquant l'écoute sociale qui leur permet d'observer les préférences de leurs travailleurs sur la base de leur activité sur les réseaux sociaux. Cette pratique peut favoriser le démantèlement syndical, comme nous avons déjà pu l'observer dans certains cas. Tesla [aurait engagé](#) une société de conseil connue pour ses stratégies de démantèlement syndical. L'entreprise utilisait des caméras de sécurité et d'autres outils de contrôle pour surveiller les activités des travailleurs, y compris des discussions et des réunions syndicales. L'entreprise Tesla a également été accusée de contrôler l'activité de ses travailleurs sur les réseaux sociaux, y compris les communications privées, à des fins antisyndicales. Ce scandale a éclaté aux États-Unis, mais étant donné l'attitude antisyndicale de Tesla en [Suède](#), il n'est pas exclu que l'entreprise utilise des stratégies similaires contre les syndicats en Europe également.

Heureusement, en Europe, le règlement général sur la protection des données (RGPD) a fait ses preuves en protégeant les données à caractère privé des citoyens au sein de l'Union européenne. Au cours des six dernières années, plus de 4 milliards d'euros d'amendes ont été infligées aux entreprises qui enfreignent les règles du RGPD. Ces amendes ont été infligées à des entreprises « big tech » telles que [Meta](#), affaires impliquant les données personnelles d'utilisateurs des réseaux sociaux, mais aussi dans le cadre d'affaires concernant la protection des travailleurs, comme la [décision](#) prononcée contre H&M sur la surveillance des travailleurs.

IndustriAll Europe a développé une [boîte à outils sur le RGPD](#) qui englobe les principales dispositions de la loi, l'impact sur le travail syndical et les stratégies syndicales qui peuvent être utilisées pour défendre les droits des membres en matière de données à caractère personnel. Notre boîte à outils explique quels articles du RGPD peuvent être utilisés dans les négociations collectives pour garantir le droit des syndicats à accéder aux données des travailleurs, à contacter les membres et les membres potentiels, ainsi qu'à protéger les données des travailleurs.

Si le RGPD est essentiel pour assurer la protection des données privées des travailleurs, il peut également être utilisé à mauvais escient contre les syndicats. Bon nombre de nos membres, en particulier en Europe centrale et orientale (mais pas seulement), rapportent que les employeurs utilisent les règles comme prétexte pour empêcher les syndicats de prendre contact avec les travailleurs. Ce guide est un outil concret pour aider les syndicats à s'opposer à cette forme de démantèlement syndical. La [base de données](#) des négociations collectives d'industriAll Europe comporte des [exemples](#) concrets d'accords sectoriels

garantissant le droit à l'accès numérique. Les bons exemples des accords sectoriels allemands dans le secteur de la [chimie](#) et du [caoutchouc](#) méritent d'être soulignés.

II. Éléments constitutifs d'une stratégie syndicale de maîtrise de l'IA

Les éléments constitutifs d'une stratégie syndicale en matière d'IA sont : l'information et la consultation, le dialogue social et les négociations collectives, et le renforcement du pouvoir et des capacités numériques des syndicats.

1. Information et consultation

L'[étude](#) même de l'OCDE montre que la solution pour un déploiement et une utilisation positifs de l'IA sur le lieu de travail réside dans l'implication des travailleurs par l'intermédiaire de leur syndicat. L'impact de l'IA tend à être davantage positif lorsque les travailleurs [sont consultés](#) sur l'introduction de la nouvelle technologie et formés à son utilisation efficace. Tout processus d'information et de consultation efficace commence sur le lieu de travail, lorsque les représentants syndicaux posent les bonnes questions.

QUESTIONS TO ASK (YOURSELF) IN THE WORKPLACE

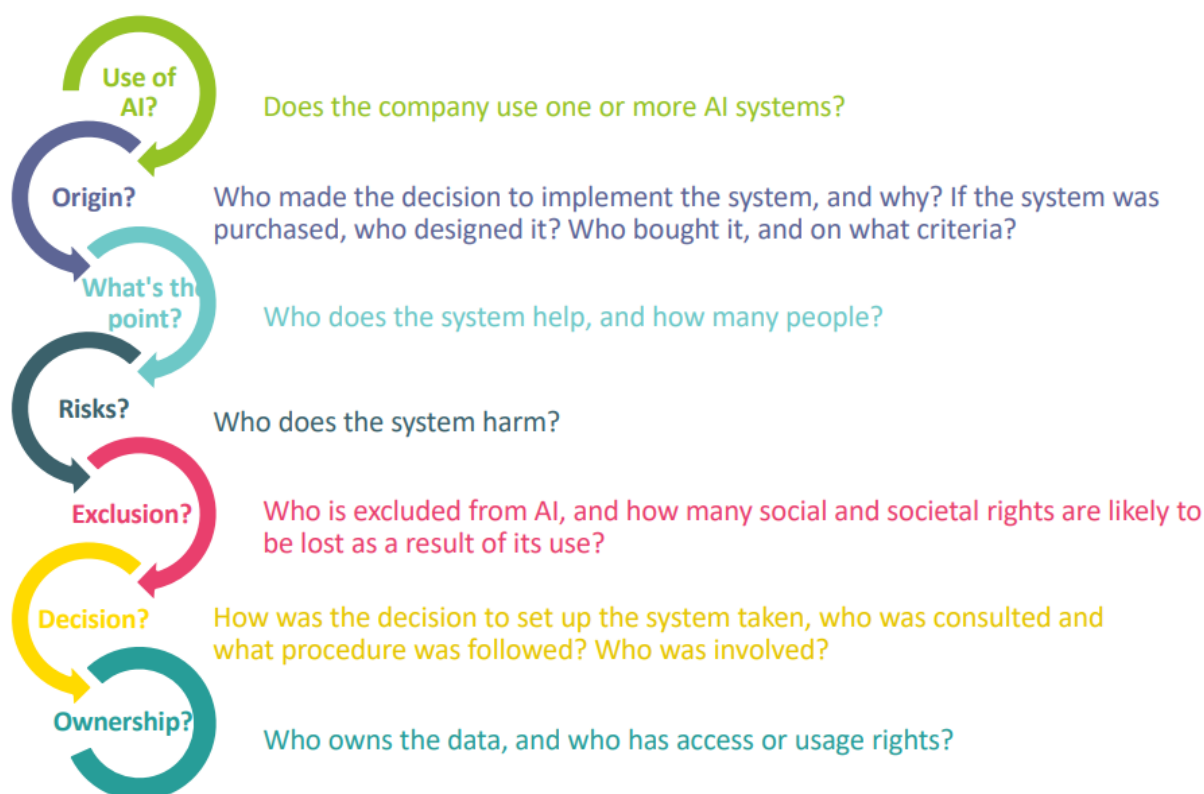


Figure 2. Syndex ; « A guide to Artificial Intelligence at the workplace », F. Salis Madinier – 2021

2. Dialogue social et négociations collectives

Une information et une consultation efficaces font partie intégrante d'un dialogue social qui fonctionne convenablement et vont de pair avec les négociations collectives. Celles-ci ne visent pas seulement à garantir de meilleurs salaires et à améliorer des conditions de travail essentielles telles que le temps de travail. Elles garantissent aussi une transition numérique et verte équitable et une société plus juste. Dans les pays où les structures de négociation collective sont solides et fonctionnent bien à tous les niveaux, en

particulier au niveau sectoriel, nous pouvons constater que la transition est beaucoup plus avancée et profite à tous. Une fois encore, la [base de données sur les négociations collectives](#) d'industriAll Europe et notre [page](#) sur la transition juste reprennent un certain nombre de bons exemples. La dimension de la transition juste est essentielle car nous pouvons déjà, par exemple, observer le rôle de l'IA dans le verdissement de l'industrie. L'industrie des batteries fait un usage intensif de l'IA. Nous devons veiller à ce que les nouveaux emplois dans les industries émergentes soient de qualité, bien rémunérés et sûrs, assortis de droits négociés collectivement.

Un système de dialogue social et de négociation collective qui fonctionne convenablement garantit non seulement l'information et la consultation des travailleurs en temps utile sur l'introduction de nouvelles technologies sur le lieu de travail, mais aussi la possibilité pour eux de :

- **s'impliquer dans le développement et le déploiement des systèmes d'IA, y compris dans la conception de l'algorithme et ainsi coconstruire l'IA ;**
- **s'impliquer dans le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de l'IA (veiller à ce que les syndicats soient impliqués tout au long du processus) ;**
- **négocier une formation adéquate pour l'utilisation de la nouvelle technologie ;**
- **adapter l'organisation du travail ;**
- **mettre à jour les dispositions nécessaires en matière de santé et de sécurité ;**
- **mettre en place des canaux visant à identifier et modifier d'éventuels dysfonctionnements d'outils d'IA ;**
- **négocier une répartition équitable des gains de productivité et de la valeur ajoutée créés par l'IA.**

En effet, le potentiel d'accroissement de la productivité de l'IA constitue l'un des grands tabous de ce dossier. La principale question pour évaluer l'impact de toute application de l'IA sur la quantité d'emplois est de savoir si elle augmentera suffisamment la productivité et si les bénéfices seront équitablement partagés pour contrer les effets négatifs de la substitution des travailleurs. Les gains obtenus grâce à l'utilisation de l'IA doivent être partagés avec les travailleurs sous la forme de salaires plus élevés, d'une réduction du temps de travail, d'un travail de qualité et de droits à la formation. Au cours des deux dernières décennies, nous avons pu cependant observer une dissociation entre productivité et salaires dans de nombreux pays, les salaires augmentant plus lentement que la productivité. Pour les syndicats, il sera essentiel d'élaborer une stratégie visant à garantir le partage des gains de productivité avec les travailleurs. La question fondamentale liée à l'IA tourne autour de sa maîtrise dans son élaboration et son utilisation. Une direction doit partager avec les salariés et leurs représentants et être transparente sur l'élaboration et l'utilisation.

Si de plus en plus de syndicats commencent à inclure des dispositions sur la numérisation et l'IA dans leurs conventions collectives, peu d'entre eux en sont à consacrer des accords entiers à cette question spécifique. Il y a de nombreuses raisons à cela, les principales étant l'adoption encore faible de l'IA dans les secteurs industriels (en Espagne, seules 9 % des entreprises utilisent l'IA par exemple) et les capacités mitigées des délégués syndicaux à aborder le sujet. En ce qui concerne la première question, les preuves de l'utilisation de l'IA dans les entreprises et les PME sont nuancées, d'autant plus que l'IA est souvent utilisée sans que les travailleurs et leurs représentants syndicaux n'en soient conscients. Il ne fait cependant aucun doute que nous assisterons à une accélération du déploiement de l'IA ces prochaines années. Les syndicats doivent donc accélérer le renforcement de leurs capacités pour être en mesure d'aborder les questions relatives à l'AI.

Pour l'instant, la convention collective la plus innovante en matière d'IA est celle des scénaristes d'Hollywood, qui contient un chapitre spécifique sur l'IA générative, comblant ainsi les lacunes de la

réglementation, dans la mesure où elle fixe des limites claires en excluant le matériel généré par l'IA de ce qui est considéré comme du « matériel écrit ». En outre, l'accord met en œuvre le principe du contrôle humain car les scénaristes peuvent décider de l'utilisation de l'IA générative. Il est grand temps que les syndicats des secteurs industriels intègrent l'IA dans leur stratégie de négociation collective (au-delà de la formation numérique) et négocient des accords qui garantissent :

- **la transparence et l'explicabilité de l'IA** (les employeurs doivent être tenus d'informer, d'expliquer et de décider avec les travailleurs avant d'appliquer des outils d'IA) ;
- **le principe de l'humain aux commandes et la responsabilité claire pour les décisions prises par l'IA** (les algorithmes doivent conseiller, la décision finale revenant aux humains. Les travailleurs doivent toujours avoir le droit de faire appel à un humain autorisé à passer outre l'algorithme) ;
- **l'accès à la formation pour tous les travailleurs afin qu'ils acquièrent les compétences numériques nécessaires** (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 garantissant une transition numérique juste pour tous) ;
- **la justification : le respect de la dignité humaine et la protection des données** (la collecte de données ou la surveillance des travailleurs doit être effectuée dans un but clairement justifiable) ;
- **des limites claires pour les systèmes d'IA** impactant les droits fondamentaux, les droits des travailleurs et la vie privée, dans le cadre de la composante principale de l'IA digne de confiance.

L'[accord-cadre des partenaires sociaux européens relatif à la transformation numérique](#) de 2020 inclut déjà certaines des dispositions reprises ci-dessus. **L'accord contient un chapitre sur chacune d'entre elles :**

- **Compétences numériques et protection de l'emploi ;**
- **Modalités de connexion et de déconnexion ;**
- **Intelligence artificielle et garantie du principe de l'humain aux commandes ;**
- **Respect de la dignité humaine et surveillance.**

Il est important de souligner que l'accord reprend l'article 88 du RGPD. L'objectif est de contrer le fait que dans le monde du travail, l'impact du RGPD est miné par le déséquilibre des rapports de force, qui implique l'impossibilité de garantir le principe du « libre consentement » sur l'accès aux données personnelles des travailleurs. D'où l'importance de promouvoir certaines garanties collectives par le biais de cadres convenus collectivement, comme le suggère l'article 88 du RGPD. Cet article fait référence à la possibilité d'établir, au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour garantir la protection des droits et libertés en ce qui concerne le traitement des données à caractère personnel des travailleurs dans le cadre des relations de travail. Malheureusement, pour l'heure, cet article n'a pas donné lieu à une vague de législation ou à une convention collective sur la protection des données des travailleurs.

Cet accord constitue l'engagement commun des partenaires sociaux européens intersectoriels, ce qui signifie que de nombreux employeurs nationaux l'ont également signé. Il est grand temps de le mettre en œuvre de manière appropriée à tous les niveaux concernés.

3. Renforcer nos capacités numériques syndicales pour se familiariser avec l'IA

La plupart des syndicats reconnaissent l'urgence d'intensifier leurs activités et leurs capacités en matière d'IA, mais les ressources sont malheureusement limitées. Ces dernières années, nous avons heureusement constaté une augmentation des programmes de formation organisés par les syndicats pour leurs représentants, et le développement d'outils et de lignes directrices pour soutenir les délégués syndicaux et les négociateurs locaux. L'annexe au présent document en fournit quelques exemples.

Nos membres intensifient par ailleurs leur coopération transnationale en matière d'IA, s'engageant dans des projets européens qui les aident à échanger des bonnes pratiques et à développer des outils utiles. Le dernier exemple en date d'un projet mené par des affiliés est [GDPIR](#), qui rassemble des affiliés et des chercheurs d'Italie, d'Espagne, de Slovaquie, de Belgique, des Pays-Bas et de Turquie.

La numérisation des actions syndicales et le recrutement syndical numérique, y compris via l'utilisation d'outils d'IA, est un aspect qui mérite davantage d'attention et pour lequel les syndicats doivent redoubler d'efforts. Les syndicats restent à la traîne en termes de présence et de stratégie sur les réseaux sociaux. Il est essentiel qu'ils complètent leurs stratégies de militantisme par une stratégie numérique. Il ne s'agit pas de remplacer le travail sur le terrain dans les usines, mais de le compléter par une stratégie d'action syndicale numérique.

De nombreux syndicats ne sont pas présents sur les réseaux sociaux, mais leurs membres et futurs membres le sont : 75 % de la population européenne utilise Facebook, 90 % YouTube, 50 % TikTok (en particulier les jeunes), 40 % utilisent Instagram (et ce chiffre est en augmentation) et 5 % utilisent X (dont surtout des personnes influentes comme des responsables politiques et des journalistes). L'extrême droite utilise avec succès les réseaux sociaux parce qu'elle a compris que pour beaucoup, et en particulier pour les jeunes, il n'y a pas de distinction entre le monde réel et le monde virtuel. Alors que les syndicats ont une présence en ligne limitée (voire inexistante), l'extrême droite inonde les réseaux sociaux de contenus antisyndicaux, de vidéos manipulées et d'infoc. Les réseaux sociaux sont construits sur des modèles qui monétisent la division de leur audience. Nous avons la responsabilité de travailler avec nos membres et de nous engager sur le plan des contenus pour les rallier à nos valeurs syndicales.

La CES a récemment publié une [boîte à outils sur la révolution numérique](#) qui explique comment les syndicats peuvent gagner en visibilité, recruter, activer et fidéliser les membres par le biais des campagnes numériques.

III. Maîtriser l'IA requiert également une législation

1. La loi sur l'IA : Un nouveau levier ?

La [loi sur l'IA](#) de l'UE a été adoptée le 21 mai 2024 et ses différentes dispositions doivent entrer en vigueur au cours des mois et des années à venir. **Ce règlement est le premier texte législatif européen destiné à contrôler les types de technologies d'IA qui peuvent être vendus et utilisés dans l'UE** Il s'agit d'une réglementation du marché dont l'objectif est de fournir aux développeurs, aux distributeurs et aux utilisateurs d'IA des exigences et des obligations claires concernant les utilisations spécifiques d'un système d'IA au moment de sa commercialisation. Les nouvelles règles s'appliqueront avant tout aux fournisseurs de systèmes d'IA établis dans l'UE ou dans un pays tiers qui commercialisent des systèmes d'IA sur le marché de l'UE ou qui les mettent en service dans l'UE, ainsi qu'aux utilisateurs de systèmes d'IA situés dans l'UE. **En d'autres termes, les entreprises utilisant des systèmes d'IA doivent également se conformer à ces règles.**

IndustriAll Europe [a salué](#) la loi sur l'IA mais a critiqué ses limites en ce qui concerne le monde du travail. Le règlement découle d'une approche basée sur le risque, avec différentes obligations pour les développeurs et les utilisateurs d'IA en fonction du degré de risque posé par la technologie, qui repose sur l'auto-évaluation des développeurs¹.

¹ Pour une analyse détaillée de la loi sur l'IA, veuillez vous référer au rapport de Syndex [ici](#).

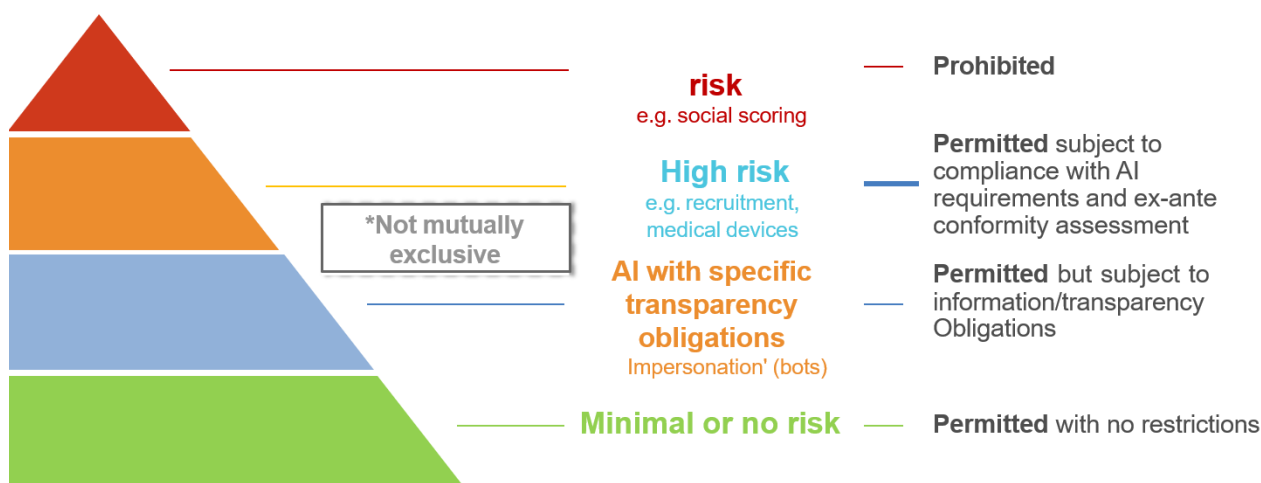


Figure 3. Sur la base du [BRIEFING](#), EU Legislation in Progress, loi sur l'IA, Service de recherche du Parlement européen

Le point le plus important pour les travailleurs et leurs syndicats est que les systèmes à haut risque sont autorisés sur le lieu de travail avec l'obligation de les informer (mais pas de les consulter), eux et leurs représentants. En termes d'emploi, il s'agit de systèmes d'IA destinés à être utilisés :

- pour le recrutement ou la sélection de travailleurs, en particulier pour publier des offres d'emploi ciblées, pour analyser et filtrer les demandes d'emploi et pour évaluer les candidats,
- pour prendre des décisions concernant des conditions de relations de travail, y compris les promotions ou les licenciements,
- pour attribuer des tâches en fonction du comportement individuel ou de traits ou caractéristiques personnels,
- pour contrôler et évaluer la performance et le comportement des travailleurs.

Des ambiguïtés et des lacunes subsistent dans la législation dans la mesure où un système d'IA est considéré comme présentant un risque élevé s'il a un impact négatif sur la sécurité, présentant un « risque important » ou causant un « préjudice important » pour les droits fondamentaux. Cette formulation laisse beaucoup de place à l'interprétation car il est difficile de déterminer à l'avance et en termes concrets la signification de l'adjectif « important ». Une fois encore, les travailleurs et leurs représentants seront uniquement informés de l'utilisation de tels systèmes à haut risque, et il leur incombe de lutter pour une plus grande implication à travers le dialogue social et les négociations collectives.

Toutefois, le règlement présente notamment des aspects positifs dans la mesure où il impose des obligations de formation aux employeurs. Par conséquent, lorsqu'ils déploient un système d'IA à haut risque, ils doivent confier « le contrôle humain à des personnes physiques qui disposent des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires ainsi que du soutien nécessaire » (article 26, paragraphe 2). En termes plus généraux, ils doivent prendre « des mesures pour garantir, dans toute la mesure du possible, un niveau suffisant de maîtrise de l'IA pour leur personnel et les autres personnes s'occupant du fonctionnement et de l'utilisation des systèmes d'IA pour leur compte, en prenant en considération leurs connaissances techniques, leur expérience, leur éducation et leur formation, ainsi que le contexte dans lequel les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés, et en tenant compte des personnes ou groupes de personnes à l'égard desquels les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés ».

Bien que la loi sur l'IA soit décevante en termes de protection des travailleurs, en particulier concernant les exceptions accordées pour les activités de R&D, ce cadre législatif peut servir de point de départ pour s'interroger sur le type de systèmes d'IA utilisés dans l'entreprise, ainsi que sur le respect par les

employeurs des obligations légales européennes et de la transparence concernant l'utilisation de l'IA. Pour un aperçu plus détaillé des différents articles de la législation qui servent de point de départ à cet égard, veuillez consulter le [rapport de Syndex](#).

Bien que la loi sur l'IA soit un pas dans la bonne direction pour réglementer l'IA, il est clair qu'elle n'est pas suffisante pour un monde du travail de plus en plus guidé par l'IA, avec des conséquences potentiellement importantes pour les travailleurs et leurs emplois. Les technologies de l'IA évoluent rapidement et la réglementation doit en tenir compte. Aux côtés d'autres syndicats, nous demandons donc un instrument juridique spécifique garantissant : une information et une consultation adéquates avant l'introduction de l'IA sur le lieu de travail, ainsi qu'une protection solide des travailleurs dans le contexte de l'IA. Enfin, une transformation du droit de propriétaire de l'IA devrait être envisagé.

2. Comment combler les lacunes : la nécessité d'une initiative juridique sur la gestion algorithmique

L'ETUI [définit](#) la gestion algorithmique comme des processus informatiques automatisés ou semi-automatisés qui remplissent une ou plusieurs des fonctions suivantes : (1) planification de la main-d'œuvre et répartition des tâches, (2) fixation dynamique de la rémunération à la pièce par tâche, (3) contrôle des travailleurs via la surveillance, le pilotage, le contrôle ou l'évaluation de leur travail et du temps dont ils ont besoin pour effectuer des tâches spécifiques, en encourageant leur comportement, (4) mesure de la performance réelle du travailleur par rapport au temps et/ou à l'effort prévu pour accomplir la tâche et formulation de recommandations sur la manière d'améliorer la performance du travailleur et (5) pénalisation des travailleurs, par exemple, par la résiliation ou la suspension de leur compte. Les mesures peuvent inclure le temps estimé, l'évaluation du client ou l'évaluation du client par le travailleur.

Le tout premier texte législatif qui réglemente la gestion algorithmique avec l'IA sur le lieu de travail est la directive européenne sur les plateformes, mais ses dispositions ne s'appliquent qu'à l'économie des plateformes. Il n'en constitue pas moins une solide base pour un futur texte législatif susceptible de s'appliquer à tous les secteurs et représente une bonne source d'inspiration pour tous les partenaires sociaux qui envisagent de réglementer la gestion algorithmique. La directive comprend :

- une liste de pratiques interdites : le traitement de données biométriques ou de données à caractère personnel dans un certain nombre de cas ;
- l'obligation de réaliser une analyse d'impact dans les situations où est entrepris un traitement autorisé de données à caractère personnel ;
- l'exigence de transparence sur les systèmes automatisés de contrôle ou de prise de décision et sur le contrôle humain des systèmes automatisés ;
- les demandes répétées d'implication des représentants des travailleurs ;
- des dispositions couvrant les droits à l'information et à la consultation allant plus loin que la législation européenne en vigueur : cela impose aux plateformes de recueillir l'avis de ces représentants sur l'évaluation d'impact des systèmes de traitement des données à caractère personnel, de leur présenter les résultats « en temps utile », pour permettre aux représentants de « préparer la consultation, avec l'assistance d'un expert choisi par les travailleurs de la plateforme ou leurs représentants ».

Dans le cadre du nouveau mandat de la Commission européenne, les syndicats continuent de [réclamer](#) un cadre réglementaire approprié, adapté aux défis spécifiques posés par l'IA sur le lieu de travail. Plus précisément, les syndicats demandent une directive européenne sur les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail, qui :

- fixe des normes européennes minimales concernant l'utilisation des systèmes d'IA sur le lieu de travail ;
- garantit la transparence des systèmes d'IA et leur compréhension par les travailleurs, notamment pour assurer que les gains de productivité sont convenablement repartis ;
- garantit la participation adéquate des travailleurs et de leurs syndicats, y compris des solutions négociées ;
- donne aux syndicats et aux représentants des travailleurs le droit à une expertise externe ;
- exige des employeurs qu'ils réalisent une étude d'impact visant à évaluer l'effet des systèmes d'IA sur les conditions de travail ;
- interdit les applications intrusives de l'IA qui surveillent les travailleurs ;
- garantit le principe de l'humain aux commandes.

Nous appelons tous les membres à se joindre à nos revendications et à pousser les décideurs politiques européens et nationaux à réglementer la gestion algorithmique avec l'IA sur le lieu de travail afin que l'IA puisse être utilisée pour garantir des emplois de qualité.

Annexe : quelques bons exemples

- **En Autriche**, le syndicat des travailleurs cols blancs GPA fournit aux syndicats locaux des lignes directrices et un accord-cadre avec les entreprises pour veiller à ce que l'intelligence artificielle soit bénéfique pour les travailleurs.
- **En Espagne**, l'IA deviendra un élément important des conventions collectives après que les confédérations (UGT, CCOO) auront signé un cadre avec les employeurs en septembre 2023 ; en outre, UGT FICA a mis en place un [portail en ligne](#) avec des outils de négociation collective pour ses membres.
- **En Allemagne**, de nombreuses entreprises ont conclu des accords sur la protection des données grâce à une législation nationale solide. Le groupe Nokia est un exemple d'entreprise qui a signé un accord-cadre avec son comité central d'entreprise sur les droits à l'information et à la codétermination, qui couvre le traitement des données personnelles et prévoit un arbitrage au cas où les informations fournies seraient jugées insuffisantes.
- **En France**, FO a lancé un appel à un dialogue social technique sur l'IA et le monde du travail.
- **Au Royaume-Uni**, Unite the Union a élaboré un guide et un modèle d'accord à destination des responsables et des représentants syndicaux dans les secteurs manufacturiers ; le syndicat a également conclu un protocole d'accord avec Rolls-Royce sur l'introduction de nouvelles technologies impliquant la collecte de données personnelles.
- **Eurocadres** a développé une [checklist éthique sur l'IA](#) disponible en anglais, en français et en portugais
- **Uni Europa** a publié une [base de données sur l'IA et la gestion algorithmique](#) dans les conventions collectives.