

# L'intelligence artificielle sur le lieu de travail

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

Bruxelles, Janvier 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'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.

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. 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.

Au moment de la rédaction de ces recommandations, il n'existe pas de définition universelle officiellement reconnue de l'IA car elle varie d'un contexte (une entreprise, un secteur) à un autre. Dans le présent document, l'IA désigne les appareils numériques, les robots et les logiciels qui exécutent des tâches



généralement associées à l'intelligence humaine. L'IA imite l'intelligence humaine à partir des données dont elle est alimentée et peut modifier son comportement en fonction des informations recueillies<sup>1</sup>.

Les systèmes d'IA comprennent les **chatbots** qui utilisent l'IA pour trouver rapidement des réponses aux problèmes les plus courants. L'IA peut également soutenir une entreprise **dans la prédiction et la planification de la demande**. D'autres systèmes d'IA aident à **accroître l'efficacité énergétique et en ressources**. L'IA peut également être utilisée comme outil pour **garantir la qualité d'un produit**. La technologie de **maintenance prédictive** aide à prévoir à quel moment une machine doit être entretenue et aide à réduire les temps d'arrêt dus à des défaillances. **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<sup>2</sup>.



## RÉFÉRENCE

### RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (2016)

[Disponible dans différentes langues](#)

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

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

Ces dernières années, des tentatives ont été menées pour réglementer le développement et l'usage de l'IA. Au niveau mondial, l'UNESCO a adopté une [recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle](#) (2021), et l'OCDE a élaboré des [principes sur l'IA](#) (2019) qui portent sur la manière dont les gouvernements et d'autres acteurs peuvent concevoir une approche centrée sur l'humain pour une IA digne de confiance. Au niveau européen, le groupe d'experts de haut niveau de la Commission européenne sur l'IA a publié des [lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance](#) (2019).

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> 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](#).



Au-delà des principes, lignes directrices et recommandations, la Commission européenne a présenté en 2021 une proposition de règles légalement contraignantes concernant l'IA, à savoir le projet de [législation concernant l'intelligence artificielle](#)<sup>3</sup>. Au moment de la rédaction de ce document (janvier 2024), l'adoption finale de la loi européenne sur l'IA n'a toujours pas eu lieu. Celle-ci vise à classer les applications d'IA en quatre catégories de risque différentes : les applications qui présentent un risque inacceptable et qui sont donc interdites, les applications qui présentent un risque élevé et doivent être soumises à des exigences spécifiques en matière d'IA et à une évaluation de conformité, les applications qui présentent un risque minimal et qui sont principalement autorisées mais soumises à des obligations de transparence, et les applications qui ne présentent aucun risque<sup>4</sup>. Les droits des travailleurs et leur implication dans les décisions liées à l'introduction de l'IA sur le lieu de travail sont également au centre de la proposition de loi européenne sur l'IA, qui prévoit :

- l'obligation d'informer les travailleurs et leurs syndicats avant d'introduire des systèmes d'IA à haut risque sur le lieu de travail ;
- l'obligation de procéder à une évaluation de l'impact de l'introduction de l'IA à haut risque sur les droits fondamentaux ;

Sans attendre l'adoption définitive de la loi européenne sur l'IA, la Commission européenne multiplie les initiatives visant à mettre en place un cadre européen réglementant l'IA, comme le « paquet d'innovation en matière d'IA » lancé fin janvier 2024 et qui prévoit, entre autres, la création d'un bureau de l'IA au sein de la Commission européenne<sup>5</sup>.

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 suivants<sup>6</sup>:

- 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 ;
- Les décisions prises par l'algorithme doivent être transparentes et contestables, notamment par une consultation significative et permanente des travailleurs ;
- Des objectifs déraisonnables ne doivent pas être imposés ;
- 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 ;
- 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.

---

<sup>3</sup> Un [projet de directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail de plateforme](#) est également en cours de discussion et aborde largement la problématique de la gestion algorithmique.

<sup>4</sup> Pour plus d'informations, voir la [présentation d'industriAll Europe](#) sur le projet de législation concernant l'IA.

<sup>5</sup> De plus amples informations sur le paquet d'innovation en matière d'IA de la Commission européenne sont disponibles en ligne [ici](#).

<sup>6</sup> 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](#)).



## 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 :

- **Allemagne** : la [Plattform Lernende Systeme](#) répertorie les systèmes d'auto-apprentissage et d'IA de la science, de l'industrie et de la société, qui sont développés en Allemagne.
- **Pologne** : [AIPoland](#) fournit un aperçu des événements, produits et services relatifs à l'IA, qui sont proposés par des entreprises, des universités et des services publics basés en Pologne.
- **Tous les pays** : [Nesta](#), 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](#) 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.

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 :

- Autriche, [allemand et anglais](#)
- République tchèque, [anglais](#)
- Finlande, [anglais](#)
- France, [français](#)
- Allemagne, [allemand](#)
- Irlande, [anglais](#)
- Italie, [anglais](#)



- Pologne, [polonais](#)
- Portugal, [anglais](#)
- Espagne, [anglais](#) (aperçu), [espagnol](#) (texte complet)
- Royaume-Uni, [anglais](#)

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.

L'intégration du thème de l'intelligence artificielle dans les négociations collectives est une tendance plutôt récente. Il existe des exemples d'accords nationaux ou sectoriels. En 2019, les partenaires sociaux interprofessionnels finlandais ont convenu de principes communs sur la numérisation et l'intelligence artificielle (voir [Digitalising Finland is an opportunity: a big leap forward in employee wellbeing and in labour productivity](#)).

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...** ». 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.



### 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.



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 ?).

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...) et sur l'emploi (par ex. nombre d'emplois concernés, compétences nécessaire).

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.

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.

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

- L'entreprise a-t-elle une stratégie globale en matière d'IA, et quelle est-elle ?
- 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) ?
- De quelle manière l'introduction de l'IA est-elle censée améliorer la position de l'entreprise sur le marché ?



- 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) ?

## 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 ?
- 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 et conditions de travail

- 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 l'introduction de l'IA est-elle censée faire évoluer la qualité de l'emploi et les conditions de travail dans l'entreprise ?
- Quel contrôle humain est en place pour contrôler les processus de ressources humaines gérés par l'IA (par ex. recrutement, avancement professionnel dont les promotions et les augmentations de salaire) ?
- De quelle manière le ratio entre les profils peu qualifiés ( $\leq$  enseignement secondaire) et les profils très qualifiés a-t-il évolué ?
- De quelle manière l'introduction de l'IA peut-elle changer ou a-t-elle changé le temps de travail ?
- Quels mécanismes de recours sont en place pour garantir que les travailleurs peuvent contester les décisions algorithmiques les concernant ?



## Contenu de l'emploi 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 ?
- De quelle manière l'IA affecte les métiers (nouvelles tâches, nouveaux emplois) ?
- De quelle manière l'IA a-t-elle influencé la charge de travail ? A-t-elle augmenté ou baissé ?
- De quelle manière le travail est-il organisé ? Le travail est-il contrôlé par des humains travaillant avec des machines, ou le travail est-il prévu de manière à être adapté aux machines ?
- 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 ?

## Formation et développement des compétences

- 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 ?
- Quel est le nombre d'heures de formation en IA (par rapport au nombre total d'heures de formation par travailleur, données par chaque groupe de qualification) ? Quelles sont les projections pour l'année suivante ?
- 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... ?
- A combien s'élève le financement alloué à la formation/éducation ?



- De quelle manière les syndicats et les représentants des travailleurs sont-ils impliqués dans le développement des compétences et les politiques de formation dans l'entreprise, au niveau régional et au niveau national ?

### Contrôle du comportement et de la performance des salariés

- 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 l'entreprise se conforme-t-elle à ses obligations légales concernant la confidentialité des données (par ex. ne pas contrôler les travailleurs en dehors des heures de travail) ?
- 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...)<sup>7</sup>

### 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 ?
- Quelle est la politique de l'entreprise sur la protection des données ? 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 ?

<sup>7</sup> 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.



- Existe-t-il une évaluation d'impact concernant la protection des données<sup>8</sup> ? Quelles sont les sources des données, et 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 ?

\*\*\*

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**

**Aurora Rossi**  
Conseillère politique  
Experte en IA  
[aurora.rossi@industrialall-europe.eu](mailto:aurora.rossi@industrialall-europe.eu)  
+32 488 285 694

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

<sup>8</sup> En application de l'article 35 du RGPD (référence de la directive).



## 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

|                                  |  |
|----------------------------------|--|
| <b>Intelligence artificielle</b> | <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, <a href="#">anglais</a>, <a href="#">français</a>, <a href="#">allemand</a></p> <p>Contribution d'industriAll Europe à la consultation publique sur le projet de législation sur l'IA (2021), <a href="#">anglais</a></p> <p>Policy Brief (2019) Artificial Intelligence : Humans must stay in command, <a href="#">anglais</a></p> |
| <b>Utilisation des données</b>   | <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, <a href="#">anglais</a></p>  |

### Prises de position d'industriAll Europe par secteur

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

