Liaisons sociales quotidien

DOSSIER N°
129 2026

// le dossier
convention collective

Négocier sur l'intelligence artificielle

Mettre en place des solutions IA au sein de l'entreprise soulève différentes problématiques liées à l'intervention du comité social et économique (CSE) et à l'accompagnement des salariés : la négociation d'entreprise permet de les anticiper, en définissant un cadre concerté.

Dossier réalisé par Florence Lefrançois, avocate au Barreau de Tours.

À CLASSER SOUS
DROIT DU TRAVAIL
05 26

L'intelligence artificielle (IA) révolutionne nos modes de fonctionnement et intègre progressivement les entreprises, tous secteurs d'activité confondus. Si ses bénéfices sont indéniables, l'IA ne peut cependant être introduite dans l'entreprise sans qu'un cadre n'en soit défini au regard non seulement des incidences inévitables sur les salariés (essence contractuelle, conditions de travail, adaptation, employabilité, etc.), mais également des droits fondamentaux et des données numériques dont la protection doit être assurée.

L'entreprise doit en tout état de cause prendre en considération la réglementation existante :

– la **convention-cadre** sur l'**intelligence artificielle** et les droits de l'Homme, la démocratie et l'État de droit, adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le **17 mai 2024**. Elle fixe un cadre aux États signataires qui doivent notamment s'engager à veiller à la mise en œuvre de garanties, de protections et de droits procéduraux effectifs au profit des personnes affectées par tout système d'IA ayant un impact significatif sur la jouissance des droits de l'Homme ;

– le **règlement (UE) 2024/1689** du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024, établissant des règles harmonisées concernant l'IA (JOUE 12 juill. 2024), plus connu sous le nom d'« **AI Act** ». Il fixe un cadre juridique définissant notamment les pratiques interdites en termes d'IA, ainsi qu'un classement des systèmes d'IA établi en fonction de leur niveau de risque, permettant de définir les obligations que le système doit respecter ;

– le **règlement général** sur la **protection des données** (RGPD, Règl. n°2016/679, 27 avr. 2016, JOUE n°L. 119, 4 mai 2019) et la **loi Informatique et libertés** (L. n°78-17, 6 janv. 1978). Ces réglementations définissent un cadre juridique propre à assurer la protection des données personnelles et des libertés individuelles.

C'est dans ce contexte que l'on peut constater l'**intégration progressive** de l'**IA dans** la **négociation d'entreprise**, le plus souvent dans le cadre d'accords dédiés à ce thème, mais également dans des accords relatifs à l'égalité professionnelle et à la QVCT (qualité de vie et conditions de travail), ou à la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Les échanges se construisent autour de **deux problématiques** centrales :

– **développer** un **dialogue social** autour de la mise en place des solutions IA ;

– **assurer** la **formation et** l'**accompagnement** de l'ensemble des salariés en matière de compétences numériques, afin de garantir leur adaptation et leur employabilité.

Dans l'une et l'autre problématiques, les partenaires sociaux veillent également à la **sécurité informatique**, à la **protection** des **données personnelles** et au respect des **droits fondamentaux**. Ce dossier analyse 11 accords récents abordant le thème de l'IA.

1 Préambule

Les accords conclus en matière d'IA s'appuient généralement sur un préambule structuré permettant d'identifier le **cadre** dans lequel ils interviennent, qu'il s'agisse de définir les **solutions IA** vers lesquelles

l'entreprise souhaite se tourner, les **problématiques** que leur intégration peut poser, et les **lignes directrices** qu'ils entendent appliquer.

DÉFINITION DE L'IA

L'accord peut préalablement définir l'intelligence artificielle, en vue de définir le contour exact des technologies qu'il entend aborder.
L'accord France Télévisions donne par exemple la définition suivante : « Les termes « intelligence artificielle », « systèmes d'intelligence artificielle » recouvrent les **systèmes automatisés** conçus pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et pouvant faire preuve d'une capacité d'adaptation après leur déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduisent, à partir des entrées qu'ils reçoivent, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels ».
L'accord précise que cette définition recouvre :
– les **systèmes** de **management algorithmiques** ;
– les systèmes d'**IA basés** sur de l'**apprentissage machine ou** de l'apprentissage **profond**, ou d'autres techniques, qu'ils soient générateurs de contenus ou non ;
– les systèmes d'**IA générative**, qui se concentrent sur la création de contenus nouveaux à partir de données existantes ;
– les systèmes **multi-agents**, qui permettent de planifier des actions.
L'accord BPI France définit pour sa part l'intelligence artificielle comme « tout **système informatique** :
– reposant sur des **modèles statistiques ou génératifs** entraînés sur des ensembles de données importants ;
– produisant des **résultats vraisemblables et non déterministes** (prédictions, recommandations, génération de contenus, classifications, décisions automatisées) ;
– capable d'exécuter, avec un certain degré d'autonomie, des tâches relevant habituellement d'un raisonnement humain.
Cette définition inclut notamment :
– les **modèles** d'**apprentissage automatique** ;
– les modèles **génératifs** (texte, image, son, vidéo, code) ;
– les **outils d'automatisation avancée** ;
– les **agents conversationnels** et systèmes de recommandation ».
Dans son accord, Schneider Electric **détaille** les **formes** d'**IA** déclinées au sein du groupe, en identifiant les systèmes d'IA développés en interne, les solutions acquises auprès de partenaires et intégrées aux offres destinées aux clients ou aux salariés, et les outils IA accessibles publiquement.

PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES PAR L'IA

Les partenaires sociaux prennent également soin de **contextualiser** le **recours à** l'**IA** et de rappeler les différentes problématiques que son usage peut soulever.
Si cette contextualisation est **propre à chaque entreprise** et **varie en fonction** de l'**usage** de l'IA qu'elle entend développer, **certains thèmes** concernent l'**ensemble** des **entreprises**.
Outre le respect des **droits fondamentaux** et la **protection** des **salariés**, on relèvera le point de vue rappelé dans l'accord Albea Tubes, alertant sur la nécessité de **prendre en compte** le **caractère** par nature **évolutif** de la technologie qu'est l'**IA** : « L'intelligence artificielle constitue un champ technologique en constante évolution, dont les implications actuelles et futures sont encore largement indéterminées et susceptibles d'évoluer rapidement. […] Les parties partagent le constat que les systèmes d'IA ne sont pas des technologies « finies » lors de leur introduction. Leur capacité d'adaptation et d'auto-amélioration peut générer des effets imprévisibles. Cette nature évolutive impose de sortir d'une approche « statique » du dialogue social ».
L'accord Maif prévoit à cet égard la **mise en place** d'une **démarche d'analyse** en vue d'évaluer la nature et l'importance des **impacts** potentiels des solutions IA.
L'analyse porte sur les impacts en matière d'**emploi**, d'**organisation du travail**, de **conditions de travail**, de **santé et** de **sécurité**, en :
– identifiant les effets de la solution IA sur le contenu du travail, l'autonomie et la charge mentale ou cognitive ;
– prévenant les éventuels risques professionnels, en particulier psychosociaux ;
– envisageant les mesures potentielles et adaptées de prévention et d'accompagnement.
Itérative, la démarche d'analyse est appelée à s'inscrire dans une logique d'évaluation continue. Elle permet en outre d'alimenter le **DUERP**.
La démarche d'analyse permet de **classer** les **solutions d'IA**.
• **Les IA** « **transformatives** », qui :
– sont susceptibles d'impacter ou de transformer de manière importante les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail ;
– transforment les compétences attendues pour réaliser une fonction ;
– impactent l'organisation d'une activité ;
– ou affectent la santé, la sécurité ou les droits des salariés.
• **Les IA dites** « **simples** » où les impacts sont limités ou inexistants sur ces différents points.
L'accord Safran aborde pour sa part la question de l'**impact environnemental** lié à l'utilisation croissante de l'IA : au regard des enjeux de transition écologique, le groupe entend à ce titre ne **recourir** à l'IA générative que « là **où** un **besoin** est **identifié**, et où l'IA générative est le seul outil à pouvoir répondre à ce besoin ». En outre, il entend développer des solutions informatiques « les plus frugales possible », en évitant de mettre à disposition des fonctionnalités à fort impact environnemental et faible valeur ajoutée. À ce titre, des actions de **formation** et de **sensibilisation** sont menées auprès des salariés pour les informer sur les enjeux environnementaux du numérique, diffuser les bonnes pratiques réduisant l'empreinte carbone, et favoriser l'adoption de solutions durables au quotidien.
Le groupe Schneider Electric s'inscrit également dans une démarche responsable, en privilégiant le recours à une « IA durable » en portant une attention particulière à l'impact environnemental et à l'empreinte carbone. Il privilégie également le recours à une « IA frugale », avec une particulière vigilance pour les modèles d'IA générative.

À NOTER **L'accord du groupe Schneider Electric détaille également le processus de vigilance en matière de santé et de sécurité au travail. Une vigilance particulière est accordée aux risques psychosociaux liés à l'introduction et l'usage de l'IA, tels que :**
– « anxiété provoquée par l'incertitude liée à l'introduction de l'intelligence artificielle, ses potentielles évolutions non connues ;

– risque de déshumanisation du cadre de travail du salarié qui n'aurait d'interaction qu'avec un système d'intelligence artificielle ;
– risque de perte d'autonomie, de baisse de l'intuition, de perte de capacité critique, et d'automatisation du raisonnement du salarié qui deviendrait dépendant de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans l'exécution de leurs tâches ;
– risque d'intensification de travail notamment lié à une activité uniquement composée de tâches à forte valeur ajoutée, nécessitant un travail cognitif important ;
– à l'inverse, risque d'appauvrissement du travail du salarié, notamment lié à l'accroissement de tâches de vérification et de correction du contenu généré par l'IA ».

FIXATION DE LIGNES DIRECTRICES

L'analyse des différentes problématiques posées par l'IA doit ainsi conduire les partenaires sociaux à fixer les lignes directrices qu'ils entendent mettre en œuvre.
Chez Albea Tubes, les partenaires sociaux se sont engagés à **promouvoir** et à respecter les principes suivants :
– **transparence** sur la nature des **technologies utilisées** et leurs finalités ;
– **anticipation** des **impacts** sur les activités, les emplois et les compétences ;
– **concertation préalable** avec les IRP (instances représentatives du personnel) ;
– **accompagnement des salariés** concernés par des dispositifs de formation et de montée en compétences ;
– évaluation continue des effets du déploiement sur les conditions de travail ;
– application du principe de **minimisation des données** (RGPD) ;
– évaluation et prévention de l'impact sur les **RPS** (risques psychosociaux), incluant la lutte contre l'infobésité ;
– **prévention** active des **biais discriminatoires** pouvant être induits par l'IA ;
– évaluation de l'impact environnemental de tout projet majeur d'introduction de l'IA ;
– interdiction des décisions affectant la carrière d'un salarié reposant exclusivement sur un traitement automatisé.
L'accord France Télévisions définit les principes généraux qu'il entend appliquer à l'IA :
– **primauté humaine** et contrôle humain ;
– confidentialité et **sécurité** des données ;
– **transparence** et explicabilité des résultats, respect du principe de non-discrimination et d'équité ;
– **robustesse** technique et sûreté ;
– soutenabilité environnementale ;
– autonomie stratégique.
L'accord rappelle la nécessité du respect du cadre normatif en vigueur, et les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale, de sécurité et de formation professionnelle.
Dans son préambule, l'accord Maif présente le choix fait d'une **IA au service de l'humain**, qui « soutient sans le remplacer, qui libère du temps pour les salariés y compris pour la relation, l'écoute et l'attention aux sociétaires. Une **IA qui reste sous contrôle humain** » avec pour finalité « de renforcer la qualité du service rendu et de participer à l'amélioration des conditions de travail des salariés ». L'accord définit ses objectifs en matière d'intégration et de développement des solutions d'IA :
– l'IA doit être « au service de l'humain et ne saurait se substituer à la responsabilité, au discernement ou à l'expertise des collaborateurs » ;
– les collaborateurs doivent rester « maîtres des décisions qu'ils prennent et du bon usage des outils » ;
– les choix technologiques doivent être guidés par la souveraineté numérique et la sobriété environnementale ;
– un déploiement serein de l'IA doit s'inscrire dans une démarche de transparence et de dialogue social.
L'accord du groupe Alpha s'inscrit dans une **démarche** de **conciliation entre innovation**, **performance collective**, **sécurité et amélioration** des **conditions de travail**. Il s'engage à :
– définir un cadre clair, partagé et sécurisé ;
– veiller au respect des obligations réglementaires, déontologiques et professionnelles ;
– associer les collaborateurs et leurs représentants dans une démarche responsable et collaborative ;
– expérimenter puis déployer les nouvelles technologies, et en particulier celles intégrant de l'IA, de façon progressive et maîtrisée.
Les **lignes directrices** peuvent également porter, de manière plus détaillée **sur** les **actions** que l'entreprise **entend mettre en place** et sur les usages de l'IA qu'elle compte développer. L'accord-cadre mondial de BNP Paribas aborde ainsi les conséquences des transformations technologiques, en énonçant les différentes actions qu'il entend mettre en œuvre :
– **accompagnement** des salariés aux changements des modes et organisations de travail ;
– maintien et **développement des compétences** tout au long de la vie professionnelle ;
– politique de lutte contre les pratiques et outils créant des biais et discriminations ;
– **protection des données** à caractère personnel et de la vie privée des salariés ;
– lutte contre les éventuels comportements inappropriés *via* les technologies (cyberharcèlement) ;
– protection de la **santé** et de la sécurité des salariés et de l'équilibre de leurs temps de vie.
Visant plus spécifiquement l'IA, l'accord liste les cas d'usage de l'IA mis en œuvre et leur **objectif** :
– **génération de revenus** : tarification des prêts, automatisation des campagnes marketing et des transactions, etc. ;
– **réduction des coûts** par l'automatisation des processus (analyse de crédit, documentation, etc.) ;
– **amélioration** de l'**expérience client** (services accélérés, assistant virtuel, mesure de la satisfaction client, etc.) ;
– amélioration de l'**expérience salarié** (amélioration des process, réduction des tâches répétitives ou à faible valeur ajoutée, etc.) ;
– **renforcement** de la **gestion des risques** (protection contre la fraude et les risques cyber, lutte contre le blanchiment d'argent, etc.).
L'accord formalise les engagements du groupe à assurer un déploiement sécurisé, éthique et responsable de l'IA, avec une supervision humaine, garantissant un environnement technologique sécurisé protégeant les données de l'entreprise, de ses clients et de ses salariés.

2 Encadrement de l'intégration de solutions IA

Les **accords de méthode se développent** pour appréhender les modalités d'intégration des solutions IA. Ils détaillent le plus souvent les différentes phases du pro-

cessus d'intégration, et mettent en place des instances chargées d'assurer le suivi et l'accompagnement de ces différentes phases.
Ils intègrent par ailleurs la procédure d'information-consultation du comité social et économique (CSE), en :
– présentant les conditions que doit réunir le projet pour justifier cette consultation ;
– définissant les modalités de consultation du comité social et économique ainsi que les informations qui lui sont remises.

PHASES D'INTÉGRATION DES SOLUTIONS IA

Dans une démarche didactique, de nombreux accords prennent le parti de **détailler** le **processus technique encadrant** l'**intégration** de **solutions IA** au sein de l'entreprise. La **démarche** est effectivement **indispensable** pour permettre d'évaluer à partir de quel stade d'avancement du projet la consultation du CSE doit s'engager.
L'accord CDC Habitat détaille ainsi le processus encadrant l'expérimentation et la mise en œuvre de solutions d'IA. Il explique que l'**expérimentation** est une phase pendant laquelle la solution d'**IA testée** dans un **environnement restreint** et pour une **durée déterminée** de trois à 12 mois, afin :
– d'apprécier la pertinence de la solution, d'en identifier les bénéfices et les ajustements nécessaires ;
– d'évaluer les impacts sur l'organisation et les conditions de travail ;
– de déterminer les dispositifs d'accompagnement à envisager pour les salariés concernés en cas de déploiement de la solution.
La phase d'**expérimentation peut être précédée** d'un **premier test** sur des données non réelles. Un déploiement de la solution IA à grande échelle ne peut être envisagé qu'une fois la phase d'expérimentation réalisée.
L'accord France Télévisions classe pour sa part les projets de systèmes d'IA selon leur stade de maturité :
– **phase exploratoire :** cette phase correspond à des travaux de veille et d'évaluation de faisabilité technique ou d'intérêt fonctionnel d'un usage de l'IA. À ce stade, on se situe sur la définition et la préparation de projet en vérifiant la faisabilité et la pertinence de celui-ci ;
– **phase de pré-projet et de projet :** au travers d'objectifs fixés, ces phases permettent la préparation de projet en impliquant des utilisateurs, en mesurant les impacts, en définissant les dispositifs d'accompagnement, afin de pouvoir présenter l'ensemble aux instances dédiées ;
– **phase d'expérimentation :** au cours de cette phase, prévue pour les systèmes d'IA ayant notamment un fort impact sur les métiers, il est procédé à une expérimentation encadrée sur une durée limitée et un périmètre défini. Celle-ci permet d'évaluer les apports du système d'IA sur les activités concernées, et de confirmer et accompagner les évolutions sur les métiers, les organisations et les conditions de travail ;
– **phase de déploiement opérationnel :** cette phase correspond à la mise en œuvre pérenne et généralisée du système d'IA au sein de l'entreprise. Celui-ci est intégré durablement dans les processus et les outils, et utilisé largement par un ou plusieurs collectifs de travail. Un pilote peut permettre de préparer ce déploiement, pour en appuyer le paramétrage, et évaluer et ajuster l'accompagnement éventuellement nécessaire.

On retrouve également une définition des différentes phases d'un « projet d'intelligence artificielle » dans l'accord Bpifrance :
– la phase d'**expérimentation** permet d'explorer la faisabilité technique, la pertinence et la valeur potentielle ;
– la phase de **déploiement** peut donner lieu à une première étape de « déploiement **pilote** et observations » consistant en une observation en situation réelle, sur un périmètre restreint et une durée limitée, afin d'apprécier les impacts du projet sur les conditions de travail ;
– le **déploiement définitif** consiste à intégrer définitivement la solution IA aux processus métiers.

INSTANCES DÉDIÉES À L'IA

Pour compléter l'intervention du CSE prévue dans le cadre légal des consultations préalables, les accords mettent en place des **instances dédiées** au thème de l'IA qui vont pouvoir accompagner le processus d'intégration de cette technologie en amont du stade de la consultation, mais également dans le cadre du suivi du déploiement.

Missions

L'accord France Télévisions institue ainsi une « **commission IA** » qui a pour mission de permettre un **partage régulier autour** de :
– la **stratégie de l'IA** et de son articulation avec la stratégie numérique du groupe ;
– l'**avancement** de la **technologie IA** dans le contexte médias, et ses impacts sur l'entreprise ;
– une **revue** des **explorations en cours** ou réalisées ;
– une revue des **projets** en préparation ;
– un suivi des projets en déploiement ou en expérimentation ;
– le **suivi** des **mises à jour** des logiciels existants qui introduisent des fonctionnalités d'IA ou en modifient substantiellement les usages.
L'accord du groupe Alpha met en place une « **commission transformation technologique** », au niveau du groupe chargée de centraliser et **partager** une **vision globale** des initiatives technologiques, en particulier en matière d'IA, et de l'avancement des différents projets. Elle participe aux réflexions sur les orientations et initiatives en matière de nouvelles technologies, et aux phases de test et d'expérimentation, en :
– contribuant à l'**anticipation des impacts** potentiels (enjeux éthiques, juridiques, réglementaires, sécurité des données, emploi et formation, organisation et conditions de travail) ;
– identifiant les projets nécessitant un **diagnostic** et en participant à l'élaboration de ces diagnostics ;
– formulant des **recommandations** sur les enjeux potentiels et les modalités de déploiement ;
– apportant sa contribution aux consultations.
Elle assure également un rôle de **veille** et d'**alerte**, en collectant les retours d'expérience en vue d'identifier les bonnes pratiques et les risques émergents, en émettant des recommandations sur les modalités d'utilisations, les formations, les actions de sensibilisation et l'accompagnement au changement.
L'accord Bpifrance met en place une **commission de suivi** de l'**IA**, composée de représentants désignés par chacun des CSE des entités du groupe. C'est une instance d'information, d'échange et de réflexion sur les projets intégrant des technologies d'intelligence artificielle. Informée trimestriellement sur les projets en

phase d'expérimentation, son rôle est plus centré sur les projets entrés en phase de déploiement, pour lesquels elle a la possibilité de formuler des **recommandations**, ou de signaler l'existence d'impacts nécessitant la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation du CSE. La commission n'a **pas vocation à se substituer** aux IRP : elle agit en amont afin de préparer et faciliter le dialogue social. Elle assure à ce titre une information structurée et une analyse préalable des projets d'IA.

Afin d'associer les représentants du personnel aux expérimentations et au déploiement des solutions d'IA, l'accord CDC Habitat met en place une « **commission intelligence artificielle** » **attachée au CSE central**. La Commission est informée des expérimentations de SIA dès leur lancement et, en tout état de cause, avant le déploiement opérationnel lorsqu'il est envisagé. Elle est également informée du suivi du déploiement des solutions IA qu'elle estime les plus importantes. Elle présente un **bilan annuel** lors des réunions du CSE central sur la politique sociale et sur les orientations stratégiques.

L'accord Maif a créé une « **commission** d'information du CSE, de dialogue et de suivi des nouveaux projets d'intelligence artificielle » chargée d'**aider et** de **préparer** le **travail** du **CSE**. Les documents qu'elle établit sont déposés dans la BDESE dans le mois suivant la réunion de la commission. La commission reçoit et partage une information structurée sur les projets IA en cours ou à venir. À ce titre, elle reçoit les présentations des projets impliquant des technologies d'IA, les bilans des expérimentations mises en œuvre, les plans d'accompagnement déployés, les impacts humains et organisationnels des solutions IA identifiés tout au long des phases de vie de celles-ci, ainsi que les mesures d'impact environnemental liées à l'usage de ces outils (consommation énergétique, ressources de calcul nécessaire, empreinte carbone, etc.). La commission dispose par ailleurs d'une **cartographie exhaustive et actualisée** des **systèmes d'IA** en usage dans l'entreprise, déposée dans la BDESE, ainsi que d'un document recensant les **impacts** identifiés de l'utilisation des solutions IA.

Chez Schneider Electric, la « **commission IA et dialogue social** », mise en place à titre expérimental, a notamment pour objet de « **renforcer** la **périodicité** des **échanges avec** les **partenaires sociaux** et de permettre un traitement cohérent et partagé des enjeux liés à l'intelligence artificielle au niveau du groupe ». La commission traite des questions globales relatives à l'introduction, au développement et à l'utilisation de l'IA « afin de **désengorger** les **CSE** de ces questions ».

La commission :

– est **informée** des **projets majeurs** en matière d'IA ;

– contribue à l'anticipation des évolutions susceptibles de résulter de l'introduction et du déploiement de l'IA (en matière d'emploi, de compétences, d'organisation et de conditions de travail) ;

– formule des **recommandations** et propose des axes de réflexion ou de travail.

Composition

Les instances regroupent **représentants** de la **direction** et **représentants du personnel**, ceux-ci étant désignés soit par les organisations syndicales, soit par le CSE.

Chez France Télévisions, la commission est composée de **deux représentants** de chaque **organisation syndicale** représentative. Celles-ci peuvent également désigner un **représentant complémentaire pour** siéger aux **réunions**, la désignation intervenant **en fonction** de l'**ordre du jour** de la réunion. Le secrétaire du CSE central ou un élu du CSE central désigné par celui-ci est invité à chaque réunion de la commission. C'est l'**employeur** ou son représentant qui **préside** la commission.

La commission du groupe Alpha est composée d'un membre par organisation syndicale représentative, et de membres élus, titulaires ou suppléants, désignés par les CSE. Elle est présidée par l'employeur ou son représentant, qui peut se faire assister des personnes de son choix. Un membre de l'organe de pilotage des projets technologiques au niveau du groupe participe aux travaux de la Commission, en qualité de représentant permanent.

La commission de CDC Habitat est composée de neuf membres **élus** du CSE central ainsi que des représentants syndicaux siégeant au CSE central. La direction de l'entreprise est représentée par des membres du **pôle intelligence artificielle** et des **représentants** de la **DRH**. La commission a la possibilité d'**inviter** des salariés consultants **experts** métiers internes.

À la Maif, l'instance comprend deux représentants permanents par organisation syndicale représentative (désignés parmi les membres du CSE, de la CSSCT, les représentants et délégués syndicaux), des représentants de la DRH et un représentant du « conseil de surveillance numérique éthique ». Elle peut faire appel à des experts métiers internes ou externes.

Fonctionnement et moyens

Les accords définissent les modalités de réunion de l'instance :

– chez France Télévisions, les **réunions** se tiennent **au moins une fois tous les deux mois** au cours de la **première année** de mise en place, **puis trimestriellement**. Elles sont organisées en principe sur une demi-journée, à laquelle est accolée une réunion préparatoire pour les membres désignés par les organisations syndicales ;

– la commission du groupe Alpha se réunit **au moins trois fois par an**. Des **réunions exceptionnelles** peuvent être organisées à la demande de la direction ou de la majorité des représentants du personnel ;

– la commission CDC Habitat est réunie **cinq fois par an.** Des **réunions complémentaires** peuvent être organisées à la demande de la direction ou des représentants du personnel ;

– la commission de la Maif se réunit trois fois par an. Des réunions complémentaires peuvent être organisées en fonction de l'actualité des projets.

Des **crédits d'heures** peuvent être prévus pour les membres des commissions.

Au sein du groupe Alpha, le temps passé en réunion est assimilé à du temps de travail. Les membres de la commission bénéficient d'un crédit de **20 heures de délégation par an**. **Quinze heures supplémentaires** sont accordées au coordinateur désigné par les membres de la commission, qui est chargé de participer à l'élaboration de l'ordre du jour et du compte rendu de chaque réunion. Des **crédits complémentaires** peuvent être accordés aux membres chargés de conduire des missions plus spécifiques.

Chez CDC Habitat, les **heures** passées **en commission** sont également considérées comme du **temps de travail effectif** et ne sont pas déduites des heures de délégation. Un crédit d'heure annuel de 35 heures est accordé à chaque membre de la commission pour les travaux préparatoires.

La Maif accorde aux membres de la commission un **temps de préparation** plafonné à quatre heures, non

déduit de leur crédit d'heures. Le temps passé aux réunions n'est pas décompté de ce forfait de temps et constitue du temps de travail effectif.
Enfin, l'accord CDC Habitat prévoit un **budget** de **70 k€** pour la commission, pour la durée de l'accord, afin de financer les travaux d'un expert indépendant en IA.

L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CSE

Définition du champ de la consultation du CSE

Le **Code du travail** prévoit la **consultation préalable** du CSE sur toutes les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle, sur l'introduction de nouvelles technologies (C. trav., art. L. 2312-8).
La mise en œuvre de la consultation du CSE est néanmoins **soumise** à un **degré d'appréciation**, dans la mesure où elle ne vise que les décisions importantes à portée collective, ce qui exclut les mesures ponctuelles, temporaires, ou concernant peu de salariés, sauf à ce que leurs conséquences soient importantes pour les salariés.
Les dispositions de l'article L. 2312-55 du Code du travail permettent d'**aménager par accord majoritaire** d'entreprise les **règles** relatives aux **consultations** et informations ponctuelles du CSE. Cet aménagement conventionnel présente l'avantage de **réduire** le **risque** de **contentieux** pouvant donner lieu à la suspension de la mise en œuvre de la solution IA, en fixant un cadre négocié pour l'intervention du CSE. Les accords conclus en matière d'IA s'inscrivent dans cette démarche, en complétant cette consultation par l'intervention d'une instance distincte du comité social et économique, composée de représentants du personnel, pour accompagner la mise en œuvre du projet de son expérimentation au suivi de son déploiement (voir plus haut).
L'accord Albea Tubes France prévoit la consultation du CSE **uniquement** dans le cadre de **projets majeurs** d'introduction d'IA, **dont** il **dresse** la **liste** :
– toute introduction entraînant des **suppressions** de **poste** ;
– toute transformation significative des métiers caractérisée par la mise en œuvre d'une formation de plus de 35 heures par personne ;
– toute évolution ayant des conséquences sur la qualification ou la classification des salariés, et plus généralement tout outil entraînant une modification d'un nombre significatif de contrats de travail ;
– toute mise en place d'un système coordonné de management algorithmique.
À l'inverse, précise l'accord, **ne relèvent pas** de la notion de **projet majeur** l'introduction de l'IA résultant d'évolutions régulières et incrémentales des logiciels et outils de travail utilisés au quotidien, dont les fonctionnalités s'enrichissent par les différentes mises à jour, sans initiative propre de l'entreprise. Ces évolutions ne donnent pas lieu, en principe, à consultation du CSE, à moins qu'elles n'entraînent une modification substantielle relevant de l'une des quatre situations constitutives d'un projet majeur.
Chez France Télévisions, l'information-consultation des représentants du personnel est mise en œuvre **uniquement en amont** d'un **déploiement ou** d'une **expérimentation**, ainsi que lorsque des mises à jour ou des évolutions du logiciel sont susceptibles d'entraîner des modifications des conditions de travail, de santé ou de sécurité. En revanche, les **phases exploratoires** sont **uniquement partagées** en **commission IA**. Les mises à jour des systèmes d'IA et évolutions des logiciels donnent lieu à une simple information auprès de cette commission.
Au sein de Bpifrance, dès lors que le projet fait apparaître l'existence d'impacts sur les conditions de travail, une **information-consultation** du CSE précède le déploiement définitif. L'accord précise à ce titre que la consultation du CSE est requise lorsque le projet entraîne :
– une modification importante des conditions de travail ;
– une **transformation substantielle** des **tâches** ou des compétences ;
– la mise en place d'un dispositif de suivi ou de surveillance ;
– ou un **impact** majeur et direct sur l'**emploi**.
Afin d'accompagner la mise en place de projets liés à l'IA, l'accord AXA prévoit pour sa part une **consultation** intervenant **à trois stades** :
– au lancement d'une **expérimentation** ;
– **avant** son **déploiement élargi** ;
– et le cas échéant, dans le cadre du **suivi** du déploiement.
La **présentation** des **projets** d'IA en vue de cette consultation doit **prendre en compte** :
– le positionnement dans le paysage des initiatives en matière d'IA générative ;
– le cadre d'utilisation des données ;
– les impacts en matière environnementale lorsqu'ils sont connus ;
– lorsqu'ils existent, les gains de productivité attendus grâce au déploiement de l'outil ;
– les impacts RH notamment en matière de formation, de conditions de travail, d'opportunité de développement des compétences et d'accompagnement au changement et d'emploi le cas échéant.

Modalités de consultation

Les partenaires sociaux peuvent également détailler et aménager les modalités de consultation.
Pour chaque projet faisant l'objet d'une consultation, la direction d'Albea Tubes France communique au CSE central et au CSE un **dossier d'information** précisant notamment :
– la **description** de l'outil et de ses fonctionnalités ;
– les **finalités**, modalités et calendrier de mise en œuvre du projet ;
– les **impacts** prévisionnels sur l'organisation des activités et la répartition des tâches ;
– les **mesures** envisagées **pour accompagner** les salariés, notamment en matière d'adaptation et de développement des compétences.
La **consultation** du CSE se fait **suivant** les **délais légaux**. Celui-ci a la **possibilité** de recourir à l'**expertise** prévue par l'article L. 2315-94 du Code du travail en cas de projet majeur d'introduction d'une nouvelle technologie. Conformément aux dispositions légales, le financement de l'expertise est assuré à 80 % par l'employeur et à 20 % par le CSE.
La **consultation** est par ailleurs **complétée par** des **modalités de suivi** s'inscrivant dans le temps, dans la mesure où les systèmes d'IA présentent par nature un caractère évolutif. Un point de suivi est réalisé sur les projets majeurs ayant donné lieu à consultation au cours des trois dernières années.

Un **point** est par ailleurs fait **chaque année**, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, avec présentation d'une synthèse annuelle spécifique sur l'IA.
L'accord du groupe Alpha prévoit pour sa part la mise en place d'un « **cycle de concertation** », dont l'objectif est l'échange régulier d'informations et la co-construction autour des projets technologiques. Ce cycle de concertation s'ajoute à la consultation récurrente sur les sujets de transformation technologique, rattachée à la consultation sur les orientations stratégiques du groupe, et aux consultations ponctuelles réalisées au niveau des CSE, en cas de changement important susceptible d'avoir un impact significatif sur les activités, l'organisation ou les conditions de travail. Le cycle de concertation s'organise **autour** de **trois phases itératives.**
• L'**information complète et régulière** des **IRP** sur les projets IA et les nouvelles technologies, par l'intermédiaire de la « commission technologie et transformations » mise en place au niveau du groupe (voir plus haut), notamment sur :
– les choix techniques et stratégiques, comprenant l'ensemble des projets technologiques et leurs fonctionnalités validés par le Comex ;
– les principes directeurs, incluant l'éthique, l'information des clients, l'usage responsable et les mesures de sécurité et de conformité ;
– les programmes de formation et de sensibilisation pour l'ensemble des utilisateurs, ;
– l'état d'avancement des développements des projets ;
– les modalités de tests et d'expérimentation ;
– les modalités de déploiements et de conduite de changement.
• Le **suivi des** phases de **tests et** d'**expérimentation**.
• La réalisation d'un **diagnostic pour** les **projets** présentant un **impact significatif**.
Au cours de cette phase de concertation, les CSE peuvent saisir la commission technologie et transformations à tout moment s'ils estiment qu'une étude spécifique est nécessaire.Bonjo
L'accord Schneider Electric s'engage à introduire l'IA :
– dans les consultations récurrentes relatives aux orientations stratégiques de l'entreprise et à la politique sociale ;
– dans les consultations ponctuelles, pour tous les projets en matière d'IA qui ont un impact significatif.

Modalités d'information

Les partenaires sociaux ont aussi la possibilité de s'entendre sur les modalités suivant lesquelles le CSE bénéficie d'informations dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du déploiement des solutions IA.
Pour garantir une **information actualisée** du CSE sur les systèmes d'IA en place, l'accord Albea Tubes met en place un « registre des systèmes autonomes d'IA », accessible en permanence par le biais de la **BDESE**. Ce registre comprend les champs suivants :
– identification : nom, version, fournisseur, statut ;
– finalité : objectif métier explicite ;
– logique : description de haut niveau ;
– données utilisées : sources (RH, performance, etc.), en précisant le cas échéant si des données sensibles sont inférées ;
– évaluation risque : classification au regard de l'AI Act, risques (biais, RPS, vie privée, environnemental) ;
– supervision humaine (pour les systèmes à haut risque) : identification du superviseur, niveau d'autorité du superviseur, procédure de recours ouverte aux salariés ;
– statut conformité : statut AI Act, date de la dernière analyse d'impact sur la protection des données.
L'accord France Télévisions prévoit également la mise en place d'un **registre des outils d'IA**. Le contenu des informations fournies dans ce registre est lié au stade de maturation du projet de mise en œuvre du système d'IA concerné.
Au stade de la **phase exploratoire**, une **fiche synthétique** détaille :
– la finalité, le périmètre d'utilisation et le fournisseur du système ;
– le niveau de risque estimé, au regard de l'IA Act ;
– les données utilisées (personnelles, collectives, etc.).
Pour les pré-projets, une fiche intermédiaire présente en plus :
– le détail des mesures prises pour garantir le contrôle humain, les procédures de recours possibles ;
– les audits et études d'impact réalisés.
Avant toute **expérimentation ou déploiement généralisé**, la **fiche** complète est **enrichie** :
– des impacts environnementaux et économiques ;
– de la disponibilité de la documentation technique, qui doit être complète et précise.
L'accord Bpifrance **liste** pour sa part les **informations transmises** aux CSE **en amont** de la procédure de **consultation** :
– objectifs et périmètre du projet ;
– technologies utilisées ;
– catégories de données traitées ;
– impacts organisationnels, et impacts sur les métiers et les compétences ;
– impacts en matière de santé et sécurité ;
– mesures d'accompagnement et formation ;
– calendrier de déploiement.

Formation des partenaires sociaux

Pour favoriser un dialogue social qualitatif, l'entreprise a tout intérêt à mettre en œuvre des dispositifs de **formation** dédiés **pour** les **représentants du personnel**.
L'accord AXA s'inscrit dans une démarche visant à favoriser l'acculturation et la montée en compétences des représentants du personnel, en leur proposant des formations et des actions de **sensibilisation**. Même principe chez Albea Tubes France, qui précise que ces actions portent sur les enjeux techniques, juridiques et sociaux de l'IA. Les formations de CDC Habitat portent quant à elles sur les enjeux et l'usage de l'IA.
L'accord France Télévisions prévoit la mise en place de formations pour les représentants du personnel, ainsi qu'une **formation spécifique plus complète** pour les membres de la **commission IA**. Ces formations peuvent inclure des retours d'expérience sur des projets IA en cours ou achevés, en vue de favoriser une compréhension concrète des usages et de leurs impacts.

3 Évolution des métiers

Le deuxième thème auquel les accords sur l'IA se consacrent généralement est celui de l'évolution des métiers.
Tenus d'une obligation d'adaptation et de maintien de l'employabilité de ses salariés, les employeurs doivent en effet veiller à :

– intégrer le développement de l'IA dans la GEPP, afin d'évaluer ses incidences sur l'évolution des métiers ;
– former leurs salariés.

PRISE EN COMPTE DE L'IA PAR LA GEPP

Beaucoup d'accords renvoient la question de la prise en compte de l'IA aux accords dédiés à la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).
L'accord AXA précise ainsi qu'une **synthèse** est réalisée **sur** les **évolutions** en termes de **métiers** et de **compétences** liées au développement des technologies d'IA et data dans le cadre du **suivi** de l'accord de groupe de GEPP et des accords d'entreprise relatifs à la **GEPP**, ou de l'information-consultation du CSE ou CSEC sur la politique sociale.
Schneider Electric s'engage dans son accord à introduire l'IA dans son dispositif de GEPP, notamment dans la mise en œuvre de la stratégie des emplois, des ressources et des compétences.
Albea Tubes France renvoie également, pour les systèmes d'**IA** ne **relevant pas** des **projets majeurs** donnant lieu à consultation du CSE, à un **point spécifique** réalisé dans le cadre d'une présentation annuelle devant la **commission de suivi GEPP**, sur :
– l'état d'avancement du déploiement de l'IA ;
– ses impacts sur l'organisation du travail et les métiers ;
– les formations mises en place pour accompagner les salariés ;
– la cohérence entre les plans d'action GEPP et les transformations technologiques.
Mais ce thème peut également être abordé **plus spécifiquement** dans le cadre de l'**accord** sur l'**IA**.
L'accord Maif traite ainsi la question de l'impact inévitable du déploiement de l'IA sur la gestion des emplois et des compétences, tout en posant pour **principe préalable** « qu'**aucun licenciement pour motif économique** ne sera prononcé du fait du déploiement de l'IA ».
Sur l'usage des gains d'efficacité et de productivité rendus possibles par l'utilisation de l'IA, l'accord prévoit qu'ils seront investis pour :
– l'amélioration du service rendu aux sociétaires et la compétitivité de l'entreprise ;
– l'enrichissement des activités et métiers ;
– le développement des compétences des salariés, en mobilisant au besoin les dispositifs de formation existants.
Il **exclut** en revanche expressément que ces **gains** aient pour objet d'**entraîner** une **augmentation** des **objectifs** individuels ou collectifs, ou une accélération imposée des tâches au détriment de la charge cognitive des salariés.
L'accord intègre par ailleurs la prise en compte de l'IA dans la GEPP par :
– une mesure régulière des impacts de l'IA sur les emplois, activités et organisations ;
– le recensement des emplois et fonctions impliquant un suivi particulier ou la mise en œuvre d'actions spécifiques ;
– l'examen de l'opportunité de mettre en œuvre les dispositifs d'évolution professionnelle, de mobilité interne, de reconversion ou de repositionnement professionnel, d'accompagnement individualisé ou de formation ;
– la mise en œuvre de parcours de reconversion sécurisés.

À NOTER L'accord Safran s'engage à ce que les salariés dont l'emploi serait significativement impacté par le déploiement de l'IA générative bénéficient d'un accompagnement pour évoluer vers un autre emploi au sein du groupe.

FORMATION DES SALARIÉS

Selon les outils et métiers concernés, des actions d'accompagnement et de formation peuvent être prévues pour les salariés. Outre les **actions d'acculturation**, permettant d'ouvrir chacun à l'usage de cette technologie, des **formations propres** à chaque **métier** doivent être mises en place afin d'assurer une montée en compétences de tous les salariés concernés.
On retrouve ce principe dans l'accord Maif qui propose :
– un plan d'acculturation pour l'ensemble des salariés, incluant une formation en ligne sur « l'IA générative » ;
– l'intégration **dans** le **plan de développement des compétences**, des formations adaptées pour renforcer les compétences des salariés en matière d'IA ;
– mais également la mise en place d'un **réseau d'ambassadeurs et de relais** en matière d'IA.
L'accord Orange prévoit trois niveaux de formation des salariés à l'IA :
– une **formation d'acculturation générale** pour l'ensemble des salariés, permettant de développer une compréhension partagée des enjeux technologiques, réglementaires, éthiques et environnementaux ;
– une **formation ciblée** sur l'accompagnement métier, destinée aux salariés souhaitant intégrer la data et l'IA dans leur pratique professionnelle quotidienne ;
– une **formation approfondie**, à l'attention des profils spécialisés ayant besoin d'approfondir leurs compétences, ou des salariés s'engageant dans un parcours de reconversion vers des métiers prioritaires.
Chacune de ces formations inclut le « visa égalité professionnelle », la formation « Comprendre la data et l'IA éthique et responsable », le module « Comprendre et combattre les biais inconscients » et l'autodiagnostic du management inclusif.
Orange propose également des **espaces d'échanges réguliers** autour de l'usage de l'IA, ainsi que des **outils sécurisés permettant** aux salariés **de se familiarise**r avec l'IA générative dans un environnement sécurisé, maîtrisé et inclusif.
L'accord Safran détaille le déploiement de son plan de montée en compétences sur l'IA générative autour de quatre axes :
– la sensibilisation des salariés aux enjeux et aux usages de l'IA ;
– la **prise en main progressive** des outils et des concepts liés à l'IA générative ;
– l'**adaptation** des **usages** de l'IA aux spécificités de chaque métier pour en tirer profit ;
– le développement de compétences approfondies pour des profils spécialisés (data science, système d'information).
Par le biais de sa « digital academy », Safran met à disposition des ressources accessibles à l'ensemble des salariés, notamment sous forme de **modules e-learning** et de **vidéos**. Les salariés peuvent aussi bénéficier de formations aux **techniques de prompt** afin d'exploiter les capacités de l'IA générative dans leurs activités quotidiennes. Des **guides pratiques** sur l'IA générative sont également mis à disposition des salariés pour faciliter l'intégration de l'IA générative dans les métiers.

Safran s'engage par ailleurs à **former** ses salariés aux compétences comportementales essentielles « pour une **utilisation efficace et responsable** de l'IA générative, telles que l'adaptabilité et l'apprentissage continu, la créativité, la pensée analytique et critique, la littératie numérique, et autres aptitudes nécessaires à l'adaptation aux nouveaux enjeux technologiques ».
L'accord Schneider Electric rappelle l'existence de formations adaptées au métier et au niveau de compétence requis pour chaque poste, avec une offre de formation complète en matière d'IA (apprendre l'IA, pratiquer Copilot, pratiquer le prompt, découvrir la valeur générée par l'IA, développer l'esprit critique du salarié qui utilise l'IA, etc.).

À NOTER **Safran se positionne également sur le développement de la coopération intergénérationnelle, afin de permettre l'échange de savoirs et de compétences entre jeunes embauchés et salariés expérimentés, dans le cadre de formations sur l'utilisation de l'IA générative pour tous.**

4 Prise en compte des effets de l'usage de l'IA

Les accords peuvent par ailleurs aborder les problématiques liées à l'usage de l'IA.

IA ET PROCESSUS RH

Pour les entreprises amenées à utiliser l'IA dans le processus RH, l'accord peut poser les principes appliqués par l'entreprise, afin de **garantir** les **droits** des **salariés**.
L'accord Maif rappelle ainsi que l'utilisation de l'IA dans le processus RH doit s'inscrire dans le respect des **principes éthiques et juridiques** rappelés notamment par l'IA Act, par le droit du travail, par la réglementation relative à la protection des données personnelles et par les valeurs de la Maif :
– toute **décision individuelle** impliquante en matière de recrutement ou de gestion des parcours professionnels, doit demeurer fondée sur une **appréciation humaine**, par les équipes RH concernées, et ne peut résulter d'un traitement automatisé seul ;
– les solutions d'IA doivent respecter le principe d'**égalité de traitement** et ne peuvent intégrer aucun critère prohibé par la loi ;
– le déploiement de solutions d'IA en matière de ressources humaines doit faire l'objet d'un **suivi** dans le cadre de la commission IA mise en place par l'accord ;
– tout système amené à avoir pour objet ou pour effet de **contrôler** l'**activité** individuelle des **salariés** doit donner lieu à l'**avis préalable** du **CSE**, et à l'**information** des **salariés** sur l'**existence** de ce **système**, les données collectées les concernant et les décisions susceptibles d'en découler.

CHARTE D'USAGE

Les partenaires peuvent aussi envisager les modalités de mise en place d'une charte d'usage de l'IA.
Safran a par exemple mis en place un **comité de supervision et d'éthique dédié**, chargé de veiller à l'intégration responsable de l'IA générative, d'évaluer les enjeux éthiques liés à son déploiement, et de proposer des orientations et des bonnes pratiques adaptées à l'ensemble du groupe. Il a notamment pour mission d'**élaborer et** de **diffuser** une **charte éthique dédiée** à l'**IA générative**, afin d'informer et de sensibiliser l'ensemble des salariés, et d'établir un cadre de référence pour un usage responsable de l'IA.
D'autres accords, comme celui de France Télévisions, renvoient à une **négociation spécifique pour** mettre en place une **charte** relative à l'usage de l'IA.

CHARTE INTERNE, CONSIGNES D'USAGES…

L'accord Maif aborde la question de l'usage de l'IA, sous l'angle de la responsabilité juridique qui en découle, tant pour l'employeur que pour les salariés. Il rappelle le rôle qu'a l'employeur d'établir les « procédures et consignes d'utilisation nécessaires à l'usage des outils d'IA qu'elle met à disposition ou qu'elle autorise ».
Ces règles peuvent être formalisées et expliquées dans le cadre de **chartes internes**, de **consignes d'usage** ou de **procédures d'utilisation**, de règles de sécurité des systèmes informatiques et de protection des données, de formations dispensées aux salariés.
Le **salarié** doit pour sa part s'engager à **suivre** et respecter ces **règles**, sauf à être tenu responsable des manquements à ses obligations. Il doit par ailleurs informer et demander conseil à ses responsables en cas de suspicion de biais, de doutes sérieux, d'erreurs identifiées dans les propositions et résultats générés par l'outil d'IA ou

LISTE DES ACCORDS

- Accord sur les droits fondamentaux et le socle mondial du Groupe BNP Paribas, 4 nov. 2024 (voir l'actualité n° 19168 du 21 nov. 2024)
- Accord RSG sur le dialogue social et l'intelligence artificielle au sein d'AXA en France, 13 juin 2025 (voir l'actualité n° 19320 du 9 juill. 2025)
- Accord relatif au soutien du déploiement de l'intelligence artificielle au sein de l'UES CDC Habitat, 5 nov. 2025 (voir l'actualité n° 19496 du 25 mars 2026)
- Accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'équilibre vie privée vie professionnelle et la lutte contre les discriminations pour la période 2025-2027, UES Orange, 10 déc. 2025 (voir l'actualité n° 19448 du 16 janv. 2026)
- Accord de méthode sur le dialogue social technologique au sein du groupe Alpha, 15 décembre 2025 (voir l'actualité n° 19467 du 12 févr. 2026 et le dossier convention collective-IRP-n° 64/2026 du 9 avr. 2026)
- Accord relatif à la formation et au développement des compétences au sein de Safran, 22 janv. 2026 (voir l'actualité n° 19498 du 27 mars 2026)
- Accord de méthode relatif au rôle de la représentation du personnel lors de l'introduction de l'IA chez Albea Tubes France, 3 févr. 2026 (voir l'actualité n° 19487 du 12 mars 2026)
- Accord de méthode relatif au déploiement des technologies d'intelligence artificielle dans le groupe Bpifrance, 11 mars 2026
- Accord de méthode sur l'intelligence artificielle au sein de France Télévisions, 24 mars 2026 (voir l'actualité n° 19534 du 26 mai 2026)
- Accord relatif à l'établissement d'une démarche de dialogue social dans le cadre du développement de l'IA au sein de la Maif, 7 mai 2026 (voir l'actualité n° 19540 du 3 juin 2026)
- Accord groupe relatif au dialogue social en matière d'accompagnement du déploiement de l'IA et à la sensibilisation aux enjeux environnementaux au sein du groupe Schneider Electric en France, 22 mai 2026 (voir l'actualité n° 19560 du 1er juill. 2026)

de risques constatés dans l'utilisation de ce dernier.
Les salariés sont informés :
– des solutions d'IA présentes sur leur poste de travail ;
– des règles d'usage autorisées ou proscrites et des risques liés à une utilisation non contrôlée ou non autorisée d'outils d'IA par le biais d'une communication individuelle ;
– des droits dont ils disposent dans l'utilisation des outils d'IA et de leurs devoirs dans cette même utilisation ;
– des finalités de l'outil d'IA utilisé ;
– des éléments d'information à communiquer éventuellement aux sociétaires.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT D'INCIDENT

Face à une technologie par nature évolutive, il est intéressant d'envisager la mise en place de procédures de signalement d'incident.
C'est ce que propose l'accord d'Albea Tubes France : tout salarié a ainsi la possibilité de **signaler** à la **direction** des **ressources humaines** un dysfonctionnement ou un effet indésirable lié à l'utilisation d'un système d'IA. La direction procède à une analyse du dysfonctionnement signalé et prend, le cas échéant, les mesures correctives nécessaires. Chaque année, un bilan annuel des signalements et de leurs traitements est présenté au CSE central.