iRES
Institut de Recherches Économiques et Sociales

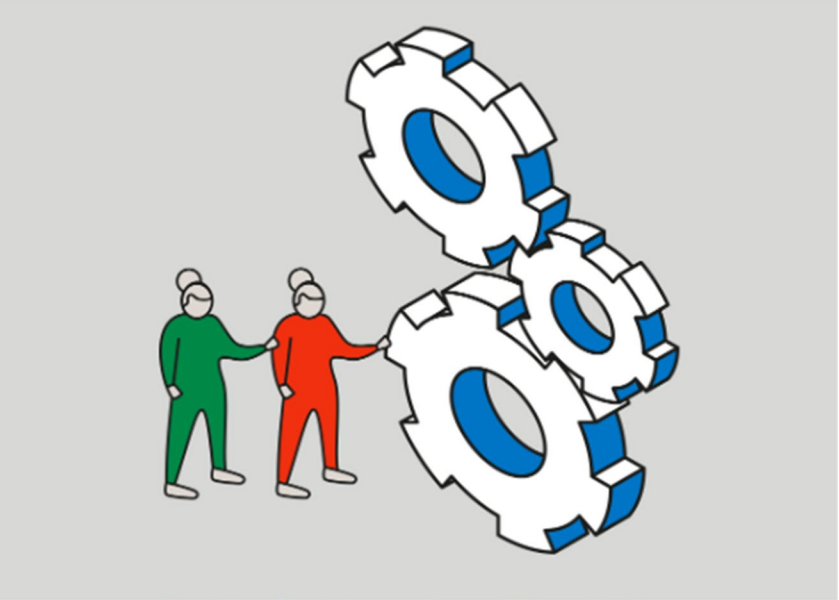
DOCUMENT DE TRAVAIL
N° 03.2025

Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle

Odile CHAGNY
Chercheure à l'Ires

Claire MARZO
Université Paris Est Créteil, MCF HDR, MIL

Juin 2025



©Anouk Fenech

16, bd du Mont d'Est ▪ 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33 (0)1 48 15 18 90 ▪ E-mail : contact@ires.fr ▪ www.ires.fr

Résumé

Ce document de travail présente le contexte d'intégration des systèmes d'intelligence artificielle (IA) et de management algorithmique (MA) en France et propose une analyse des accords relatifs à l'intelligence artificielle et des nouveaux développements en matière de négociation collective dans ce domaine en lien avec le cadre juridique existant. Notre analyse confirme les résultats d'études antérieures et met en évidence le faible nombre d'accords traitant directement et explicitement de l'impact de l'IA.

La cartographie des accords existants fait ressortir un certain nombre d'enseignements quant à l'approche proposée de l'IA. Celle-ci apparait tout à la fois comme une aide et un défi. Elle est une aide lorsqu'elle est en appui à l'intégration des personnes handicapées. Elle est aussi comme un défi par exemple lors de la mise en œuvre des exigences de formation (mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle).

En ce qui concerne les droits, l'analyse des accords existants fait ressortir le fait que tous les thèmes traditionnels de la négociation collective sont repris à la lumière de l'intelligence artificielle. Les accords relatifs à l'IA traitent classiquement de la rémunération, des droits collectifs, de la protection sociale, du temps de travail, des conditions de travail, de la discrimination (égalité hommes-femmes, handicap, seniors...), de l'emploi.

Mais on trouve aussi des droits nouveaux spécifiques à l'IA et au management algorithmique, comme la protection de la vie privée et des données personnelles, l'explicabilité des résultats, la lutte contre l'infobésité, le droit à la déconnexion (responsabilité de l'entreprise), le droit à l'employabilité, qui se retrouvent surtout dans la mise en place de formations.

Quelques premiers accords phares innovants ont été conclus en matière d'accompagnement de l'IA et de management algorithmique. Ces textes présentent l'intérêt de proposer une méthode originale d'accompagnement des évolutions de l'IA, mais ils restent très marginaux et l'on est loin de voir pour l'instant émerger une dynamique de dialogue social technologique à même de répondre aux défis posés, en matière de dialogue social et de négociation collective, par l'IA dans le monde du travail.

Table des matières

Résumé....3

1. Introduction....7

2. L'intégration des systèmes d'IA et de MA dans le marché du travail: tendances et défis....8

2.1 La diffusion de l'IA....8

2.2 Les enjeux spécifiques en matière de négociation collective....10

3. Développements en matière de dialogue social, de négociation collective : synergie avec le cadre juridique....11

3.1 Le cadre législatif français et les incitations au dialogue social sur l'IA et le management algorithmique (MA)....11

3.2 Cartographie des différents types d'accords, de conventions et de chartes relatives à l'IA et au MA en France....12

3.3 Présentation des quelques accords phares conclus récemment en France....14

4. Manques et défis....16

5. Un exemple d'expérimentation organisationnelle en matière de dialogue social sur l'IA: le projet Dial-IA....17

5.1 Les partis pris de la méthodologie de dialogue social technologique proposée par Dial-IA....18

5.2 Ce que contient l'outil Dial-IA....18

6. Conclusion....19

Bibliographie....21

Annexe : Présentation des quelques accords phares conclus récemment en France....23

1. Introduction[1]

L'utilisation de l'intelligence artificielle (ci-après IA) au travail a, comme toute nouvelle technologie, suscité de nombreux débats ces dernières années dans le contexte français, en particulier au regard des questions de dialogue social. L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail a soutenu le projet (ANACT 2024) visant à élaborer et concevoir des outils et leviers pour accompagner et favoriser le déploiement opérationnel d'un dialogue social technologique sur les enjeux de l'IA. La France a également développé une approche particulière en matière de dialogue social pour les travailleurs de plateformes.

Au sens du règlement européen sur l'IA (article 3 du règlement[2]), un « système d'IA » est un système automatisé qui est conçu pour fonctionner avec différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, 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.

Cette définition couvre trois caractéristiques essentielles des systèmes d'IA, du point de vue de leurs effets et des conséquences que l'on peut en tirer pour le dialogue social :

- Les systèmes d'IA permettent une prise de décision plus ou moins automatisée,
- Ils le font avec un certain degré d'autonomie,
- Les systèmes d'IA interagissent avec et influencent leur environnement.

Deux caractéristiques essentielles doivent également être mises en avant pour comprendre en quoi l'IA se distingue d'autres technologies numériques quant à ses effets dans le monde du travail :

- Les systèmes d'IA ne sont pas toujours des technologies « finies » lorsqu'ils sont introduits sur le lieu de travail. Les systèmes d'IA peuvent avoir, grâce à l'apprentissage automatique, une capacité d'auto-amélioration qui accroît leur complexité. La temporalité et le cycle de vie caractérisent ces modèles. Il peut en résulter une incertitude quant à la manière dont les systèmes d'IA se comporteront dans un contexte spécifique. Cette adaptabilité peut améliorer les performances au fil du temps, mais elle introduit également des effets imprévisibles.
- Parce qu'ils sont instantanés, interactifs et opaques, les systèmes d'IA ont le potentiel de transformer profondément le contrôle organisationnel et managérial. Le nouveau mode de management « algorithmique » (ci-après MA) qui en résulte est dès lors fondamentalement différent des structures historiques jusque-là dominantes qui s'appuient principalement sur les individus pour prendre les décisions de gestion sur le lieu de travail.

[1] Ce document de travail s'appuie en grande partie sur un travail réalisé par les auteurs dans le cadre du projet « Collective bargaining and algorithmic management and AI at work », coordonné par l'ETUI, et dont l'objectif est d'étudier dans quelle mesure la négociation collective et le dialogue social de façon plus large est capable de relever les principaux défis que posent le management algorithmique et et l'IA sur l'efficacité des droits collectifs du travail. Ce projet lancé en 2024 réunit des experts de huit pays européens et donnera lieu à la publication d'un ouvrage au printemps 2026.

[2] Règlement (UE) no 2024/1689 du Parlement européen et du Conseil du 13 juin 2024, établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle, https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

Au-delà de la question des transformations annoncées par l'IA et du remplacement possible d'un grand nombre d'emplois via une automatisation des activités (Pereira *et al*. 2021), au-delà du débat sur les opportunités et les dangers de l'IA (Ilsøe, 2024), se posent les questions de l'appréhension de ce phénomène par les entreprises et par les travailleurs. L'IA va-t-elle modifier les emplois, les activités, les fonctions professionnelles, c'est-à-dire le contenu du travail ? Comment les travailleurs et leurs représentants peuvent-ils en collaboration avec l'entreprise faire face à ces changements et les accompagner ? Il s'agit de prendre en compte aussi bien la gestion algorithmique (Jarrahi *et al.* 2021) que l'IA générative ou encore la protection des données (Todolí-Signes 2019) ou la lutte contre les discriminations.

Plusieurs accords encore ponctuels, mais riches, introduisent en France de nouveaux droits numériques collectifs et une réflexion sur le renouvellement du dialogue social. Cette évolution offre des opportunités tant aux employeurs qu'aux salariés.

Après avoir présenté le contexte d'intégration des systèmes d'intelligence artificielle et de management algorithmique (MA) dans le marché français (2), nous présenterons les nouveaux accords et conventions collectives relatifs à l'intelligence artificielle et les nouveaux développements en matière de négociation collective dans ce domaine en lien avec le cadre juridique existant (3). Cette présentation sera l'occasion de nous interroger sur la voie à suivre en la matière et insistant sur la nouveauté de ce processus, ses avantages et des défaillances (4).

2. L'intégration des systèmes d'IA et de MA dans le marché du travail : tendances et défis

2.1 La diffusion de l'IA

L'adoption de l'IA dans les entreprises et les administrations est difficile à mesurer, car les statistiques officielles ne tiennent pas compte des usages non officiels de l'IA. Pour autant, toutes les sources indiquent une accélération de la diffusion de l'IA avec l'arrivée de l'IA générative. Selon l'enquête d'Eurostat sur l'adoption de l'IA[3], 5,9% des entreprises de plus de 10 salariés avaient déclaré recourir à des outils d'IA en 2023 en France. En 2024, cette proportion est passée à 9,9% (13,5% dans l'UE 27).

Quand on interroge directement les salariés, la diffusion de l'IA est beaucoup large. Un sondage de 2024 met en évidence une proportion de 22%, de salariés recourant à l'IA dans leur travail en France[4]. Mais une proportion non négligeable des salariés (55% selon le sondage Ifop de 2024, 37% selon l'enquête menée par l'Inria et Datakraft auprès de 14 entreprises[5]) ayant utilisé les services proposés par l'IA l'auraient fait sans en informer leur hiérarchie (le « shadow IA »).

Avec le développement de l'IA générative, l'IA n'est pas réservée aux grandes entreprises : selon un sondage de la Confédération Patronale des Petites et Moyennes entreprises[6] à l'été 2024, (53% avaient

[3] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises&action=statexp-seat&lang=fr

[4] Intelligence artificielle : les salariés inquiets et méfiants, https://www.learnthings.fr/sondage-ifop-intelligence-artificielle-statistique/

5 https://datacraft.paris/wp-content/uploads/2025/05/Synthese-Inria-x-datacraft-V4_compressed.pdf

[6] https://www.cpme.fr/espace-presse/communiques-de-presse/les-tpe-pme-au-defi-de-lintelligence-artificielle-et-de-la-cybersecurite-resultats-de-lenquete-cpme

déjà utilisé au moins une fois une technologie d'IA au sein de leur entreprise, et 11 % d'entre eux envisageaient de le faire prochainement. Mais 41% des chefs d'entreprises ont rencontré des difficultés dans l'utilisation de l'IA, principalement en raison de la complexité de certains outils. Ces résultats dénotent d'un usage beaucoup plus répandu dans les PME que ceux récoltés dans le cadre des enquêtes européennes.

La connaissance sectorielle de la diffusion des outils de MA et des SIA est très parcellaire en France. Si l'on se base sur un faisceau d'indices, quatre types de secteurs se dégagent toutefois :

- Les secteurs ayant déjà fait l'objet de décisions de justice en raison de manquements au Règlement de gestion des données personnelles (RGPD), ou de plaintes auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) ou devant le Conseil d'Etat : la **logistique** avec AMAZON, l'**administration**[7] avec notamment les Caisses d'allocations Familiales. Le 27 décembre 2023[8], la CNIL a sanctionné AMAZON FRANCE LOGISTIQUE d'une amende de 32 millions d'euros pour avoir mis en place un système de surveillance de l'activité et des performances de salariés excessivement intrusif. La société a également été sanctionnée pour de la vidéosurveillance sans information et insuffisamment sécurisée. En octobre 2024, quinze organisations de la société civile[9], dont Changer le cap, La Quadrature du Net et Amnesty International, ont attaqué l'algorithme de notation des allocataires de la Caisse d'allocations familiales en justice, devant le Conseil d'État, pour discrimination et atteinte aux données personnelles.

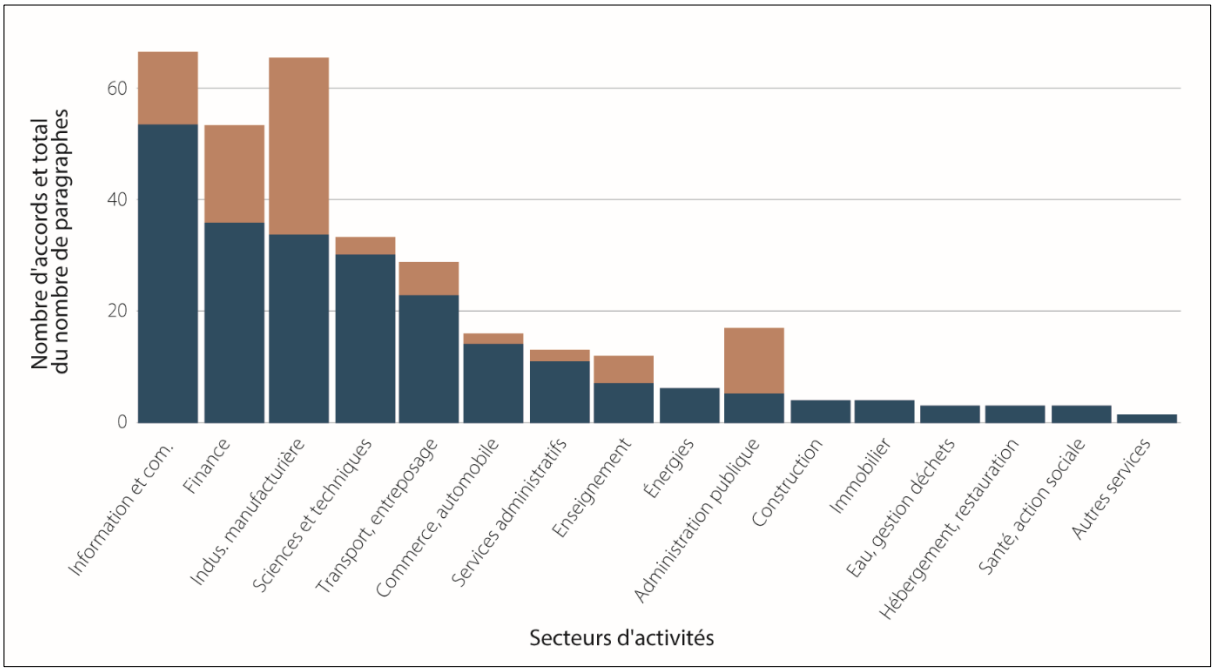
- Les secteurs faisant l'objet d'une approche spécifique en matière de négociation collective : les **plateformes de mobilité** mentionnées à l'Article L7342-8 du code du travail, à savoir le transport public de particuliers en VTC et la livraison de marchandises en véhicule à 2 ou 3 roues, motorisé ou non, pour lesquelles des dispositions particulières en matière de responsabilité sociale des plateformes ont été introduites en 2019, et en matière de représentation et de dialogue social 2021[10].

- Les secteurs qui ont été précurseurs dans la signature d'accords mentionnant l'IA : il s'agit plus particulièrement des secteurs de **l'information et de la communication, de la banque et de l'assurance, ainsi que de l'industrie manufacturière,** qui ont représenté près des trois quarts des accords signés entre 2021 et 2024 (Greenan *et al*., 2024, voir tableau ci-dessous) et qui mentionnaient l'IA. D'importants travaux prospectifs ont été menés par exemple par l'observatoire des métiers de l'assurance sur l'impact de l'IA sur les métiers[11].

- Les industries **culturelles et créatives**, qui sont en première ligne des impacts de l'IA générative, et font l'objet d'expérimentations ou de projet d'introduction d'outils d'IA générative (groupe de presse EBRA par exemple, ou encore l'entreprise de veille media Onclusive ou, plus récemment, le journal Le Point[12]).

[7] https://www.laquadrature.net/lutter-contre-les-algos-de-controle/#caf
[8] https://www.cnil.fr/fr/surveillance-des-salaries-la-cnil-sanctionne-amazon-france-logistique-dune-amende-de-32-millions
[9] https://basta.media/discrimination-opacite-des-associations-attaquent-en-justice-algorithme-Caf
[10] https://www.arpe.gouv.fr/larpe/les-missions/
[11] https://www.metiers-assurance.org/les-metiers-de-lassurance-au-seuil-de-lintelligence-artificielle/
[12] https://blogs.mediapart.fr/collectif-le-point/blog/280625/plan-social-au-journal-le-point-liacratie-en-marche

Graphique 1 – L'IA dans les accords d'entreprise par secteur d'activité



Les secteurs de la logistique, de l'industrie, et des industries culturelles ont été sélectionnés par le Labor IA, le laboratoire de recherche action dédié à l'IA dans le milieu professionnel et co-coordonné par le ministère du Travail et l'INRIA, pour faire l'objet d'études spécifiques approfondies en 2025.

Source : Greenan (2024).

2.2 Les enjeux spécifiques en matière de négociation collective

Les enjeux sont distincts entre, d'un côté, les travailleurs de plateformes de mobilité concernés par les nouvelles modalités de dialogue social et de représentativité introduites en France et, de l'autre, les entreprises et administrations concernées par le déploiement de systèmes d'intelligence artificielle.

Dans le cas des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, des moyens importants ont été dédiés, via l'instauration de l'Autorité des Relations Sociales des Plateformes d'Emploi, au soutien au dialogue social : organisation d'élection, accompagnement du dialogue social, formation. Les difficultés sont d'ordre multiple : difficultés à organiser les élections des représentants, manque de maturité des acteurs, en particulier du côté des plateformes, difficultés à instaurer des conditions loyales de négociations. Un des freins majeurs à la négociation réside dans les difficultés des représentants des travailleurs à obtenir des informations en appui des négociations de la part des plateformes (voir ci-dessous également).

Dans le cas du déploiement des SIA dans les entreprises et les administrations, les freins sont principalement de trois ordres : prédominance encore large d'une approche "*top down*" de la part des directions, manque de maturité des acteurs, tant du côté des directions que des représentants des travailleurs, cadre légal et conventionnel du dialogue social inadapté aux spécificités des SIA (approche « statique » des droits d'information consultation du code du travail tout particulièrement).

3. Développements en matière de dialogue social, de négociation collective : synergie avec le cadre juridique

Cette section est consacrée à la présentation d'un échantillon aussi complet que possible des initiatives de dialogue social et de négociation collective françaises. Nous reviendrons d'abord sur le cadre législatif qui permet la négociation collective et la conclusion des accords pour ensuite présenter une cartographie des différents types d'accords, de conventions et de chartes relatives à l'IA et au MA et finalement nous appesantir sur la présentation des quelques accords phares conclus récemment en France.

3.1 Le cadre législatif français et les incitations au dialogue social sur l'IA et le management algorithmique (MA)

La législation du travail doit être décrite dans le contexte de son interaction avec les accords collectifs décrits ci-dessus, d'une part parce qu'elle fournit un cadre de soutien dans lequel ils peuvent être développées, d'autre part parce qu'elle crée des synergies qui permettent de développer le champ d'application des négociations collectives relative à l'IA et au MA.

Il faut tout d'abord noter qu'un dialogue social sur l'IA et le MA s'inscrit tout naturellement dans la législation générale relative aux droits à l'information consultation. L'article L2312-8 du Code du travail dispose que :

I. Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

II. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1. Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2. La modification de son organisation économique ou juridique ;

3. Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4. *L'introduction de nouvelles technologies,* tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5. Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le §4 est particulièrement intéressant parce qu'il montre que « l'introduction de nouvelles technologies » doit nécessairement donner lieu à un dialogue social. Les prérogatives des représentants des salariés se sont vues élargies par deux jurisprudences récentes. En vertu de la décision du Tribunal judiciaire de Pontoise (TJ Pontoise,15 avr. 2022, n° RG 22/00134, S.A.S. Atos International c/CSE de la société Atos International), l'introduction d'une nouvelle technologie justifie à elle seule le droit de recourir à une expertise sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence de répercussions sur les

conditions de travail des salariés. Plus récemment encore, le Tribunal judiciaire de Nanterre, par ordonnance du 14 février 2025 (n° RG 24/01457), a également précisé les prérogatives du CSE dans les phases « pilotes » d'introduction d'un SIA.

Par ailleurs, l'article L. 4121-1 du Code du travail dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs ». Il pose une obligation de moyens renforcée et un principe de prévention. Il peut trouver à s'appliquer dès lors que l'IA se présente comme un risque.

Enfin, la loi El Khomri (n°2016-1088 du 8 août 2016) et la loi LOM d'Orientation des Mobilités (n°2019-1428 du 24 décembre 2019) ont permis l'institution d'un dialogue social spécifique concernant le travail de plateformes dans le secteur du transport, et la mise en place de l'ARPE (Autorité des Relations Sociales des Plateformes d'Emploi). Ce dialogue social est considéré par abus comme sectoriel (omettant le fait que d'autres entreprises que les plateformes peuvent fournir le même type de service sans que les travailleurs soient indépendants). Il présente l'intérêt d'introduire des modalités inédites de dialogue social pour des travailleurs indépendants (le plus souvent des micro-entrepreneurs).

En ce qui concerne la fonction publique, les accords collectifs sont prévus par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui réforme le dialogue social et dans l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ainsi que dans le décret du 20 novembre 2020. Sont pris en compte « la dématérialisation des procédures, les évolutions technologiques et les méthodes de travail des administrations ». La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a permis la création d'une nouvelle instance, la formation spécialisée de réseau. Cette instance, qui émane du Comité social d'administration, peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnels et suggérer toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au travail. A l'instar de ce qui se passe dans les entreprises de droits privé en vertu des articles L 2312-8 et L2315-94 du code du travail, il est ainsi possible de mobiliser ces instances sur l'introduction de nouvelles technologies. Cela peut déboucher par exemple sur la demande d'études d'impacts.

Il faut aussi noter l'influence européenne. Nous ne nous attarderons pas ici sur l'impact du RGPD, du Règlement IA ou encore sur trois nouvelles directives relatives au travail de plateformes numériques, à la déconnexion, au stress au travail et l'IA (ETUC, 23 oct. 2024). Au niveau des partenaires sociaux européens, l'accord cadre autonome sur la transformation numérique des entreprises intitulé « pour un dialogue social technologique » du 22 juin 2020 a fourni un cadre méthodologique innovant, mais l'accord n'a trouvé aucune déclinaison dans le cadre français, comme en attestent les différents rapports de mise en œuvre.

3.2 Cartographie des différents types d'accords, de conventions et de chartes relatives à l'IA et au MA en France

Nous avons examiné un grand nombre d'accords de la base Légifrance. Les recherches ont été menées comme suit. D'abord nous avons utilisé nos contacts dans le monde syndical, en particulier en lien avec le projet Dial-IA. Nous avons organisé une conférence en novembre 2024 permettant de réunir à la fois des parties prenantes et des chercheurs sur ce sujet. Enfin, nous avons recherché dans la base de données juridique Légifrance tous les accords et conventions mentionnant l'intelligence artificielle et le management algorithmique. Nous en avons trouvé environ 400.

Ces accords se retrouvent dans la plupart des secteurs d'activité. Nous renvoyons au tableau d'une étude réalisée en 2024 qui a classé les accords en fonction des secteurs dans lesquels on trouve des accords relatifs à l'IA (Greenan *et al.,* 2024, voir *supra*). Cette étude concorde avec les recherches que nous avons menées.

Il convient de noter qu'un grand nombre d'accords n'était pas particulièrement pertinents pour notre étude parce qu'ils ne mentionnent l'IA que :

- soit parce qu'un commentaire global est fait quant à l'évolution du monde du travail,
- soit parce que l'entreprise travaille dans ce champ.

De nombreux accords ou conventions sont relativement pertinents parce qu'ils prennent en compte l'intelligence artificielle de façon très limitée, mais intéressante.

L'IA apparaît alors comme une aide et un défi.

Elle est une aide lorsqu'elle peut aider à l'intégration des personnes handicapées. Par exemple, l'accord du 22 mars 2024 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap mentionne à son article 7.4 que « les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre toute autre mesure d'accompagnement en faveur des salariés en situation de handicap (tutorat, utilisation de *l'intelligence artificielle*, etc.) ». Elle peut aussi aider à lutter pour l'égalité hommes/femmes en permettant de « choisir les bons mots dans les annonces d'emploi, grâce à l'Intelligence artificielle » grâce à une outil gratuit et en ligne développé par l'association « A Compétence Egale » (voir l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de GRTgaz SA sur la période 1er janvier 2025 - 31 décembre 2028).

L'intelligence artificielle apparaît aussi comme un défi et donne lieu à des formations souvent lors de la mise en œuvre des exigences de formation (mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle). On note aussi souvent que l'IA est mentionnée parce qu'elle correspond à l'ajout d'un nouveau métier dans la liste d'emplois donnant droit à formation, certification professionnelle, voire reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). La mise en œuvre du dispositif légal de reconversion ou la promotion par alternance « Pro-A » doit permettre aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur au grade de licence, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Il est souvent noté, dans les différents secteurs, que « les évolutions technologiques transforment nombre d'activités. Par exemple, l'accord du 22 novembre 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour les sociétés d'assurances indique que « le recours à l'intelligence artificielle, la cybersécurité sont autant de facteurs impactant l'ensemble de la profession – de la conception de l'offre à l'indemnisation des sinistres, des fonctions supports aux systèmes d'information ». Cet accord mentionne « le risque d'obsolescence des compétences » et le besoin « d'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'évolution attendue » pour une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC, aussi gestion des emplois et des parcours professionnels GEPP).

Enfin, l'IA apparaît comme une raison d'être de la création d'un nouveau poste. Par exemple, dans l'accord du 19 novembre 2019 relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération (qui

s'inscrit dans le champ de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 17 janvier 2018), un CDI est créé pour étudier les phases d'étude et de développement de nouveaux outils informatiques et/ou d'intelligence artificielle.

Les accords les plus intéressants et innovants sont présentés dans les paragraphes suivants.

3.3 Présentation des quelques accords phares conclus récemment en France

Sur le fond, nous avons identifié une poignée de démarches et d'accords innovants en matière d'accompagnement de l'IA et du MA. On trouve :

- des chartes et des accords portant sur l'accompagnement de la transformation numérique,
- des accords qui traitent directement de l'utilisation du MA et de l'IA dans les domaines d'intervention et/ou qui s'appliquent à des entreprises fortement numérisées,
- les accords des plateformes numériques de transport (ARPE) qui sont beaucoup moins innovants que ce qu'on aurait pu imaginer étant donné le management algorithmique inhérent au secteur, mais qui montrent une émergence de prise en compte de la transformation numérique.

Afin de simplifier et de rendre plus claire la présentation de l'ensemble des accords, nous avons choisi de faire état des principaux accords dans le tableau en annexe.

Ces accords sont novateurs pour plusieurs raisons. D'abord ils sont les premiers à proposer un accompagnement substantiel émergent de l'IA et du MA en France. Comme au sein de l'Union européenne, et partout dans le monde, ces textes sont nouveaux et sont la preuve d'une nouvelle prise en compte par les entreprises et les travailleurs des changements qui les entourent.

Ensuite, ces textes présentent l'intérêt de proposer une méthode originale d'accompagnement des évolutions de l'IA. Il faut revenir sur la reconnaissance de nouveaux droits d'une part et sur la mise en place d'un nouveau dialogue social.

3.3.1 Les droits

En ce qui concerne les droits, il faut d'abord comprendre que tous les thèmes traditionnels de la négociation collective sont repris à la lumière de l'intelligence artificielle. Les accords relatifs à l'IA traitent classiquement de la rémunération, des droits collectifs, de la protection sociale, du temps de travail, des conditions de travail, de la discrimination (Egalité hommes-femmes, handicap, seniors...), et de l'emploi.

On trouve aussi des droits nouveaux spécifiques à l'IA et au MA. Est proposée ici une liste :

- La protection de la vie privée et des données personnelles a pris plus d'ampleur avec le Règlement général de protection des données (RGPD). La question de la protection des données d'une part et de la gestion des données (droit à l'oubli, etc.) est aussi traitée. Elle est complétée par une obligation de confidentialité et de sécurité des données. Le protocole portant sur le traitement des données pilotes d'Air France mentionne l'anonymisation, la pseudonymisation, la transparence et la non-punitivité en plus de la confidentialité.

- Une attention particulière est portée à l'explicabilité des résultats. Cela signifie qu'un droit de recours doit être reconnu, ainsi qu'un droit à une information, mais aussi un droit à ne pas être discriminé qui posera en amont une obligation de détection des biais. L'idée est que « l'humain reste maître dans les décisions applicables » (voir AXA, Concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein d'AXA France sur le dialogue social et l'intelligence artificielle ainsi que la directive Plateformes).

- La lutte contre l'infobésité est un droit ponctuel, mais il a vocation à être développé pour prendre en compte toutes les questions de santé et sécurité des travailleurs en ligne ou dépendants d'une plateforme, d'un algorithme ou de surveillance accrue.

- Un droit à l'employabilité, face aux évolutions de l'IA n'existe pas en tant que tel, mais se retrouve surtout dans la mise en place de formations. Un droit à la formation est amplement développé par le biais de GEPP et GEPC (documents de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et/ou des parcours professionnels).

- La vigilance sur la notion de métier et de tâches est très intéressante pour ce qui concerne le MA parce qu'elle peut conduire à repenser les métiers et à accompagner les travailleurs (et peut-être pas seulement les salariés). On la trouve dans les GEPP et GEPC.

- Enfin, on trouve des droits à la solidarité et à l'inclusion, voire à l'égalité, même si la prise en compte des biais discriminatoires est difficile à établir juridiquement (voir aussi le Pacte pour une IA non sexiste mentionné par l'accord Renault).

On notera au passage, que la charte éthique de Thalès mentionne aussi l'environnement et plus précisément le changement climatique, la frugalité des données et l'écoconception.

3.3.2 L'évolution du dialogue social

En ce qui concerne l'évolution du dialogue social, on note la mise en place de nouveaux organes spécifiques qui accompagnent les organes existants. Par exemple, l'accord AXA prévoit la mise en place d'un comité de suivi IA et l'adoption d'une démarche de dialogue social itératif, pour tenir compte de la spécificité des systèmes d'intelligence artificielle. On trouve aussi parfois une collaboration des pouvoirs publics et privés. Par exemple dans l'accord professionnel EES (économie sociale et solidaire), l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a participé.

L'accord EES propose aussi un renouvellement de la méthode du dialogue social dans le champ du numérique, en mettant en œuvre la logique de co-construction itérative proposée par l'accord cadre européen de juin 2020. La méthode est ainsi fondée sur l'idée de « diagnostiquer, observer et expérimenter » (article 1) pour ensuite conclure un accord (articles 4 à 8). Le but est de permettre à tous d'accéder à la transition numérique (article 2) et de réguler les pratiques et l'usage des outils numériques (article 3). Ce point est développé ci-dessous. L'accord introduit également un droit à l'expérimentation.

4. Manques et défis

Revenus de la surprise relative à la quantité de textes et d'initiatives relatives à l'accompagnement de l'IA et du MA dans les accords collectifs, il faut néanmoins s'attarder sur les manques de ce dialogue et les défis à surmonter. En voici quelques-uns :

- **Manque de prise de conscience des dangers et des spécificités de l'IA.** Ce document a pour objet de mettre en lumière les innovations et les progrès en matière d'accompagnement de l'IA au travail. Mais il faut bien se rendre compte que la grande majorité des accords ne prennent pas assez en compte les transformations engendrées par l'IA, son impact sur les conditions de travail, mais aussi sur l'organisation du travail.

  Par exemple, de nombreux accords n'insistent pas sur le stress au travail lié à la surveillance électronique ou à la géolocalisation systématique. Le juge commence à se saisir de ces questions (voir l'arrêt mentionné plus haut ou l'arrêt La Poste sur le devoir de vigilance dans le cadre d'un management algorithmique dans le secteur de la logistique, Marzo, 2025), mais dans l'ensemble le risque d'exploitation de l'humain par la machine est pour l'instant largement sous-estimé.

  L'incertitude liée à la dimension itérative, adaptative, et opaque de certains systèmes d'IA est également encore largement sous-estimée. Il en ressort une difficulté à mettre en œuvre un dialogue social adapté à ces enjeux, permettant des boucles de rétroaction, de prendre en compte les enseignements des expérimentations. Très rares sont encore les accords qui intègrent cette dimension de « dialogue social itératif ».

- **Difficulté de mise en œuvre des droits.** A ceci, il faut ajouter une difficulté de mise en œuvre des droits. L'exemple mentionné ci-dessus peut être développé pour expliquer ce propos : Un travailleur qui n'a pas droit à plus de dix secondes de repos entre deux actions est dans une situation de stress permanent, mais il est très difficile au juge de décider comment appliquer le principe de proportionnalité afin de déterminer la responsabilité de l'entreprise, d'autant plus lorsque cette décision est prise sur le fondement du devoir de vigilance parce que les travailleurs en question sont des sous-traitants. De la même façon, il est encore difficile d'estimer quand la machine crée un biais discriminatoire qui pourrait porter préjudice à un travailleur. Par exemple, lorsqu'une femme noire a une moins bonne note après une course Uber qu'un homme blanc, ni la machine, ni l'humain ne sont en mesure d'identifier la discrimination alors même qu'elle est statistiquement collectivement établie (Amnesty International, 2021).

- **Prise en compte des travailleurs indépendants.** Nous avons identifié des accords qui s'appliquent aux salariés, mais qui oublient systématiquement (ou presque, avec une petite exception concernant les travailleurs de plateformes numériques) les travailleurs indépendants. Ceux-ci ne bénéficient pas de la même protection que les salariés aussi bien en termes de droits du travail (formation, dialogue social, etc.) qu'en termes de sécurité sociale (accident du travail, etc…) (Daugareilh, Degryse, 2021). Il faut ajouter que le cadre légal de négociation qui a été instauré pour les travailleurs des plateformes de mobilité s'avère parfois insuffisants pour instaurer un dialogue social constructif et loyal. L'ARPE dispose de prérogatives, lui permettant de solliciter des documents ou des données à la conduite de ses missions auprès des acteurs du champ de l'ordonnance du 21 avril 2021. Leur transmission à l'ARPE constitue une obligation légale pour les entités sollicitées art L.7345-3 du code du travail). Dans les faits, cette obligation s'avère difficile à faire respecter. A cet égard, on peut souhaiter que les travailleurs de plateformes voient leurs droits renforcés au moment de la

transposition de la Directive sur les travailleurs de plateforme, au moins en matière de transparence des algorithmes.

- **Prise en compte de la sécurité sociale et de la protection sociale** (même si ce champ dépasse le périmètre des négociations collectives). Les évolutions des métiers ont vocation à transformer radicalement certaines professions et à nécessiter non seulement de nouvelles formations (qui sont souvent prises en compte), mais aussi à repenser le système dans son ensemble ramenant à l'ordre du jour des questions de flexicurité (Marzo, CEPASSOC, 2024).

5. Un exemple d'expérimentation organisationnelle en matière de dialogue social sur l'IA : le projet Dial-IA

L'approche promue par le projet Dial-IA constitue une approche assez synthétique des bonnes pratiques qui émergent en matière de dialogue social sur la question de l'IA. Le projet a été retenu comme l'une des trois bonnes pratiques présentées lors de la Conférence internationale IA au travail organisée dans le cadre du sommet mondial qui s'est tenu à Paris les 10 et 11 février 2025.

Le projet Dial-IA a été porté et coordonné par l'IRES, l'institut de recherches économiques et sociales pour les organisations syndicales en France, avec le soutien d'Ultra Laborans. Il a bénéficié du soutien financier de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et de la volonté de l'Agence de soutenir et équiper le dialogue social technologique pour faire du dialogue professionnel et social un levier central de la transformation numérique.

Dial-IA a déployé une méthode d'expérimentation organisationnelle collaborative, qui a permis l'implication forte et continue, 18 mois durant, d'une cinquantaine de parties prenantes du dialogue social : quatre organisations syndicales nationales et interprofessionnelles l'ont piloté sur toute sa durée (CFDT, CFE-CGC FO-CADRES et UGICT-CGT). Ont également participé au projet des représentants de l'UNAPL, Solidaires Finances Publiques, CINOV DIGITAL, la CFTC Média+.

Le projet Dial-IA a débouché sur :

- Un manifeste commun pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations, signé par cinq organisations syndicales https://dialia.alwaysdata.net/

- L'outil Dial-IA, qui offre un cadre méthodologique de déclinaison de l'accord européen de 2020 au niveau national interprofessionnel qui pourrait nourrir les discussions dans l'agenda social autonome. https://dial-ia.fr/

Du fait même des impacts organisationnels majeurs et de l'incertitude qui accompagnent le déploiement des projets d'IA, les représentants du personnel et le dialogue social ont un rôle majeur à jouer.

Les participants au projet Dial-IA ont porté la conviction que les systèmes d'IA ne sont en effet pas des technologies « finies » quand ils rentrent dans une entreprise ou une administration. Ils ont des impacts organisationnels potentiellement majeurs, et, pour certains, inédits. Il en résulte fondamentalement que les impacts d'un système d'intelligence artificielle ne sont pas « prédéterminés » et dépendront

crucialement des conditions de déploiement, des règles métiers qui seront appliquées, de l''interfaçage avec l'organisation du travail.

Les participants au projet Dial-IA ont également porté la conviction que l'implication de l'ensemble des parties prenantes du dialogue social, dès l'amont, et tout au long du « cycle de vie » du projet, est une condition essentielle de sa réussite, et que parler collectivement d'IA dans l'entreprise ou l'administration est crucial tant les impacts sur l'organisation du travail et sur les métiers peuvent être forts. Ils ont été confortés dans cette conviction par les études, désormais nombreuses, qui mettent en évidence le fait que la consultation des représentants des travailleurs conduit à de meilleures performances économiques et à de meilleures conditions de travail en cas de déploiement de systèmes d'intelligence artificielle.

Les outils proposés par le projet Dial-IA visent précisément à créer des conditions favorables, au travers de propositions et de leviers opérationnels, pour prendre conscience de l'importance du dialogue social technologique, et faire en sorte que l'IA émerge, enfin, comme objet de négociation et de dialogue social.

5.1 Les partis pris de la méthodologie de dialogue social technologique proposée par Dial-IA

Deux partis pris importants ont dès lors irrigué les travaux de réflexion qui ont débouché sur l'outil Dial-IA :

- Si l'on veut s'assurer que les organisations comme les hommes qui les constituent gardent le contrôle, il est primordial de maitriser la finalité des projets de SIA, d'en permettre la visibilité, mais aussi, plus pragmatiquement, d'en comprendre, même grossièrement, les différentes étapes,
- Si l'on veut s'assurer que les impacts des SIA sur les métiers, sur l'organisation, sur le travail, soient pleinement appréhendés, il est fondamental de sortir d'une approche statique du dialogue social, telle qu'elle prévaut dans le code du travail actuel, de prévoir des points de revoyure, de mettre en place des comités de suivi, de s'autoriser des boucles de rétroaction, bref, en quelques sorte, de mettre du dialogue social à toutes les étapes du cycle du projet de SIA.

5.2 Ce que contient l'outil Dial-IA

Pour répondre aux partis pris et permettre au dialogue social technologique de se déployer, l'outil Dial-IA met à disposition de tous les acteurs susceptibles de s'emparer de ces sujets en entreprise ou dans une administration :

- des ressources pour équiper les acteurs et les aider à développer un dialogue social technologique,
- des outils opérationnels, « prêt à l'emploi », pour permettre aux acteurs du dialogue social de déployer un dialogue social technologique itératif à même de tirer le meilleur parti des potentialités de l'IA dans les entreprises et les administrations.

Il faut insister sur la nécessité de reconnaître des droits à la fois classiques et en évolution face aux changements numériques et plus particulièrement à l'intelligence artificielle. Les textes novateurs montrent comment les droits du travail et les droits fondamentaux sont repensés à l'aune du numérique.

6. Conclusion

Le gouvernement français a annoncé un « objectif d'humanisme dans le déploiement de l'IA » qui se traduit par trois piliers principaux : la formation, le dialogue social et le service public. (Borne, 2024).

Il faut s'assurer que les entreprises, les travailleurs et leurs représentants participent à la prise en main de l'IA et au contrôle du MA qui doivent rester des outils fondamentalement humains et au service de ceux-ci.

Deux enjeux majeurs sont identifiés dans le contexte français en matière de dialogue social :

- La capacité à initier une véritable dynamique de dialogue social technologique autour de la question des SIA et à acculturer l'ensemble des acteurs sur le sujet.,
- La capacité à adapter le dialogue social aux spécificités de l'IA, prendre en compte la temporalité propre des SIA, leur « cycle de vie », sortir d'une approche « statique » du dialogue social, lui donner la possibilité d'agir avant, pendant, et après l'introduction de l'IA dans l'entreprise. Plusieurs organisations syndicales sont favorables à un accord national interprofessionnel en la matière.

Bibliographie

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (2024), Numérique : sept projets de développement du dialogue social technologique accompagnés. https://www.anact.fr/appel-manifestation-dinteret-developper-le-dialogue-social-technologique-au-travail.

Borne E. (2024), Commission de l'IA, IA : Notre Ambition Pour La France, Rapport, https://www.info.gouv.fr/actualite/25-recommandations-pour-lia-en-france.

Brunnerová S., Ceccon D., B. Holubová, Kahancová M., Lukáčová K., Medas G. (2024),

Collective bargaining practices on AI and algorithmic management in European services sectors, Brussels: Friedrich Ebert Stiftung, Competence Centre on the Future of Work, (New technologies at the workplace) Electronic ed., Brussels: FES, 2024, ISBN 978-3-98628-550-0./

Bouvet Ch. (2024), Le droit de la santé au travail à l'épreuve de l'intelligence artificielle, thèse, (Soutenance : 22 novembre 2024).

Conseil d'Etat (2024), Section du Contentieux, requête introductive d'instance, https://www.laquadrature.net/wp-content/uploads/sites/8/2024/10/LQDN_Cnaf_Memoire_Introductif_anon.pdf.

CNIL (2024), Surveillance des salariés : la CNIL sanctionne AMAZON FRANCE LOGISTIQUE d'une amende de 32 millions d'euros, https://www.cnil.fr/fr/surveillance-des-salaries-la-cnil-sanctionne-amazon-france-logistique-dune-amende-de-32-millions.

CPME (2024), Les TPE - PME au défi de l'intelligence artificielle et de la cybersécurité : résultats de l'enquête CPME, https://www.cpme.fr/espace-presse/communiques-de-presse/les-tpe-pme-au-defi-de-lintelligence-artificielle-et-de-la-cybersecurite-resultats-de-lenquete-cpme.

Dial-IA (2025), web document du projet, https://dial-ia.fr/.

Daugareilh I., Degryse Ch., Pochet Ph. (2019), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, ETUI Working Paper 2019.1.

Eurostat : Utilisation de l'intelligence artificielle dans les entreprises. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Use_of_artificial_intelligence_in_enterprises&action=statexp-seat&lang=fr.

Greenan N., Napolitano S., Pillosio J. (2024), L'IA dans les entreprises : Que révèlent les accords négociés ?, Connaissance de l'emploi, 200 CNAM CEET, 4, p.1.

Amnesty International (2021), Xenophobic machines: Discrimination through unregulated use of algorithms in the Dutch childcare benefits scandal.

IFOP (2024), Intelligence artificielle : les salariés inquiets et méfiants, https://www.learnthings.fr/sondage-ifop-intelligence-artificielle-statistique/

Ilsøe A. (2024), Digital rights as collective rights. The new Hilfr2 agreement on artificial intelligence ensures both the managerial prerogative and workers' rights to unionize TRA 2025/9.

Jarrahi M.H., Newlands G., Lee M.K. et al. (2021), Algorithmic management in a work context, Big Data and Society 8(2), 1-14.

Labor IA : https://www.laboria.ai/le-laboria/.

La Quadrature du Net (2024), Lutter contre les algos de contrôle ! https://www.laquadrature.net/lutter-contre-les-algos-de-controle/#caf

Leslie D., Burr C., Aitken M., Cowls J., Katell M. et Briggs M. (2021), Intelligence artificielle, droits de l'homme, démocratie et État de droit. Guide introductif, Conseil de l'Europe.

Marzo C. (2022), La proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : une occasion de repenser les statuts et les droits des travailleurs de plateformes, Revue trimestrielle de droit européen, 2022, p. 665.

Marzo C. (2024), « Le rôle de l'État dans la fixation des salaires ou revenus des travailleurs de plateformes numériques », in Jérôme Gautié, Laure Machu et Jérôme Pélisse, L'État et les salaires depuis 1945 (2) : de l'État employeur aux marges du salariat, Cahier n°30 du CHATEFP, Septembre 2024, Actes du colloque des 22 et 23 juin 2023, https://travail-emploi.gouv.fr/letat-et-les-salaires-depuis-1945-2-de-letat-employeur-aux-marges-du-salariat-cahier-ndeg30-du-chatefp-septembre-2024.

Marzo C. (2024), « Subcontracting in the Logistics sector, The French case: law and reality », in Borelli S., Subcontracting in the Logistics sector, Report for the European Transport Trade Union, forthcoming.

Marzo C. (2024), Travail de plateformes numériques et citoyenneté sociale, Rapport final CEPASSOC, https://hal.science/hal-04483101.

Palli B. () « Risques psycho-sociaux et intelligence artificielle : quelle place pour les conventions collectives de travail ? », in C. Marzo, Conventions collectives et Intelligence artificielle, A paraître.

Parlement européen (2021), Droit à la déconnexion, EPRS, PE 659-443.

Todolí-Signes A. (2019), « Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: The necessary collective governance of data protection » Transfer, European Review of Labour and Research 25(4), 465-481.

Annexe : Présentation des quelques accords phares conclus récemment en France

Nature de l'initiative	Acteurs impliqués	Niveau	Champ d'appli-cation personnel	Champ d'application matériel	Prise en compte des dynamiques organisationnelles	Ratification et entrée en vigueur
Orange Premier accord portant sur l'accompagnement de la transformation numérique chez Orange' de 2016 (+ avenant de 2020) *Accord d'entreprise*	DRH Organi-sations syndica-les CFDT CGT FO	Entreprise, groupe	Sociétés du groupe : agents contractuels de droit public, personnels fonctionnaires et salariés de droit privé	- Information des personnels - Egalité professionnelle - Réduction de la fracture numérique - Vie privée/vie professionnelle : droit à la déconnexion - Respect des données personnelles - Droit d'accès, à l'oubli, de rectification, de non-contrôle et de traitement - Exemple de la buzz box (questionnaire sur IA et bien-être) - Offre de formations spécifiques	- Adaptation des métiers - Opportunités (environnement de travail, offres de service) - Rôle des instances représentatives du personnel	En vigueur

AXA Concertation avec les organisations syndicales représentatives au sein d'AXA France sur le dialogue social et l'intelligence artificielle, novembre 2024	DRH organisations syndicales représentatives au niveau d'AXA France CFDT CFE-CGC UDPA-UNSA	Entreprise, groupe	Groupe	- Droits d'information et consultation - Droit à la Formation tout au long du projet IA pour les représentants du personnel - Droit d'association des représentants du personnel aux expérimentations - Appréhension des aspects emploi et compétences au travers des dispositifs GEPP existants (formation et gestion des compétences) - Droit à l'explicabilité des résultats (notamment, la détection des biais) - Principe de respect du droit existant - Confidentialité et sécurité des données, notamment des clients	- L'IA s'inscrit dans un cadre juridique et éthique : il s'agit de développer un « cadre de confiance » L'humain reste maître dans les décisions applicables Mise en œuvre d'une démarche de dialogue social itératif : Création d'un comité de suivi IA au sein du CSEC, information de l'instance compétente dès le lancement des expérimentations, association des représentants du personnel aux expérimentations, suivi du déploiement	En vigueur

ESS Accord du 6 oct. 2021 relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi dans les entreprises de l'ESS	Organisations d'employeurs UDES, Organisations syndicales des salariés CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC	Secteur (accord professionnel)	Art 5 : L'annexe 1 donne la liste des branches et secteurs professionnels couverts et entrant dans le champ d'application de l'accord ; Le champ d'application du présent accord est national.	L'accord couvre toutes les transformations numériques au sens large et leur impact sur l'organisation, les conditions de travail et l'emploi. Points plus spécifiques sur - le télétravail, - le droit à la déconnexion, - le droit à l'expérimentation (article I.3) - le respect de la vie personnelle, - la protection des données personnelles (RGPD).	Déclinaison de l'approche de co-construction préconisée par l'accord cadre européen de juin 2020. Méthode fondée sur l'idée de « diagnostiquer, observer et expérimenter » (article 1) pour ensuite conclure un accord (articles 4 à 8). Le but est de permettre à tous d'accéder à la transition numérique (article 2) et de réguler les pratiques et l'usage des outils numériques (article 3). Autres modalités de dialogue envisagées : espaces de dialogue professionnel rassemblant les concepteurs et les utilisateurs, création d'un réseau de référents pour valoriser les retours d'expérience et valoriser les bonnes pratiques.	

Thalès Charte éthique du numérique en 10 points, 2021. Sûreté et sécurité	Thales (Charte uni-latérale)	Entreprise	Entreprise	1. Maintenir le contrôle par l'humain des SIA, 2. Concevoir des SIA explicables, 3. Données, 4. Sécurité et résilience, environnement, 5. Changement climatique, 6. Frugalité des données, 7. Eco-conception, Solidarité, 8. Biais discriminatoires, 9. Inclusion, 10. Compréhension des enjeux digitaux au sein de l'entreprise	Les principes mentionnés à gauche ont vocation à encadrer le dialogue social technologique.	5 octobre 2022 (publication unilatérale)

Schneider Accord groupe relatif à la gestion des emplois et des parcours professionnels chez Schneider Electric 2024-2027	Directeur des res-sources humaines France, Directeur de la stra-tégie so-ciale et des relations sociales, Organisa-tions syndicales représentatives au niveau du groupe - CFTC - CFDT - CFE-CGC - CGT-FO	Groupe	Les 26 sociétés du groupe	**Inclusion numérique**, pour accompagner les collaborateurs souhaitant acquérir les fondamentaux du numérique. **Le digital pour tous :** permettre à chaque collaborateur d'être partie prenante de la transformation digitale de Schneider Electric. **Développer son expertise** : maintenir les compétences de pointe de nos experts digitaux (IA hub et équipes digitales) **Permettre la reconversion vers des métiers du digital**, en réponse à un besoin identifié, pour accompagner un groupe de collaborateurs vers l'expertise dans le digital grâce à un parcours de formation long. Compétences digitales.	L'accord de GEPP s'articule avec une démarche d'accompagnement des salariés, organisée sous forme de dialogue professionnel et social constant : (démarche ai scale) Principes déployés : - Travail conjoint avec les métiers internes, IA toujours intégrée dans une application existante (IA frugale, ne pas multiplier les outils), déploiement progressif par pilotes, présentation aux représentants des salariés : discussion sur chaque projet et sur les impacts des solutions, - En amont sur l'emploi et la productivité avec les services support (RH, finance), les organisations syndicales	

Air France Protocole Portant Sur Le Traitement Des Données Pilotes	AIR France Pilotes : SNPL France ALPA, SPAF, ALTER	Entreprise	Entreprise (salariés : pilotes)	Droit à l'anonymisation, pseudonimisation, confidentialité, transparence et non-punitivité		1er décembre 2021
Plateformes Accord sectoriel dans le secteur de la livraison instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation	Associa-tion des Plate-formes d'Indé-pendants (API), Fédéra-tion Nationale des Auto-entrepre-neurs et micro-entre-preneurs (FNAE),	Plateformes et travailleurs indépen-dants dans le secteur des activités de livraison de marchan-dises	Plateforme et travailleurs indépendants	Garantie minimale de revenus pour chaque heure d'activité de 11,75 € Mise à disposition d'un outil indiquant en temps réel aux livreurs les lieux avec opportunités de revenus.		19 décembre 2023