

IA & dialogue social technologique itératif : le projet Dial-IA

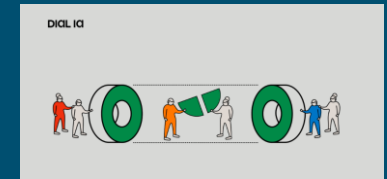
Odile Chagny

contact : odile.chagny@ires.fr

Tel. : +33660638884

21 octobre 2026

Situer le projet Dial-IA



- Une démarche collective qui a réunit 80 participants (syndicaux, patronaux, experts, chercheurs pendant quasi deux ans (printemps 2023, janvier 2025)
 - UNAPL, Solidaires Finances Publiques, CINOV DIGITAL, CGT Santé Action Sociale, FEC FO (section Pôle Emploi), FBA CFDT, FCE CFDT, Interco CFDT, UFFA CFDT, CFDT HDF, F3C CFDT, CFE-CGC Métallurgie, CFTC Média
- Des outils opérationnels :
 - Un manifeste <https://dialia.alwaysdata.net>
 - Une méthodologie de déclinaison de l'accord cadre européen dans son volet IA <https://dial-ia.fr/>
 - **Une résonance** . Des accords de méthode sur l'IA déployant une méthodologie de « dialogue social itératif ».
 - Une démarche **en mouvement** : se mettre d'accord sur un accord « type », réfléchir sur les études d'impact ; Expérimenter le dialogue social technologique



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

Manifeste du Projet Dial-IA

partie 2 MODALITÉS DU DIALOGUE SOCIAL

→ représentants du personnel / cse / csa



Les questions que nous nous sommes posées

- Pourquoi s'intéresser à l'IA aujourd'hui plus qu'hier?
- Pourquoi le dialogue social a un rôle crucial à jouer pour asseoir la fiabilité, assurer la transparence des SIA, accompagner l'arrivée de l'IA dans les entreprises et les administrations, en tirer le meilleur bénéfice pour toutes les parties prenantes ?
- Pourquoi les modalités de dialogue social à notre disposition sont pour partie inadaptées?
- Quelle méthodologie de dialogue social mettre en œuvre pour déployer un « dialogue social technologique » à même de tirer le meilleur bénéfice de ces systèmes ? Quels outils déployer? Comment?
- Quelques retour d'expérience des accords qui émergent sur l'IA.



- Pourquoi s'intéresser à l'IA aujourd'hui plus qu'hier dans le cadre du monde du travail *et* du dialogue social?

- Deux façons de s'y intéresser : l'entrée par les usages, l'entrée par les spécificités de l'objet « socio-technique »
 - L'entrée par les usages : rapidité de diffusion, importance du « shadow ia »,
 - L'entrée par les spécificités socio-techniques (celle de Dial-IA):
 - un point de passage obligé entre rupture et continuité.
 - Mais quand même, un changement de paradigme depuis le milieu des années 2010, qui in fine tient peut-être moins dans la distinction IA symbolique-probabiliste que dans la capacité de plus en plus croissante **d'autonomie des SIA**, et d'amélioration de leurs performance. **La boîte noire est une chose, le contrôle humain , l'autonomisation et la délégation d'expertise humaine une autre.**
 - Une dimension essentielle à prendre en compte : le temps. Et donc l'incapacité à appréhender EX ANTE les impacts d'un SIA (**avec les besoins d'anticipation qui en découlent, GEPP, et la difficulté à embarquer dès l'amont la prévention**)
- L'lagen n'est pas tout.
 - Les systèmes autonomes ne sont pas forcément de l'IA, l'IA agentique déplace le problème (on ne délègue plus seulement des tâches, mais la coordination et les process même de travail), les world models ne seront pas basés que sur l'IA générative

Les définitions comptent

Définition de l'IA (selon le Règlement européen sur l'IA, article 3)

Système d'IA : un système automatisé conçu pour fonctionner avec différents niveaux **d'autonomie** et qui peut faire preuve **d'adaptabilité après son déploiement**, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des données qu'il reçoit, comment **générer des résultats** tels que des prédictions, **du contenu**, des recommandations ou des décisions qui **peuvent influencer des environnements** physiques ou virtuels

L'avantage de cette définition est qu'elle permet d'identifier trois caractéristiques **essentielles** des SIA :

- (1) Ils peuvent évoluer au cours du temps **quand ils rentrent dans l'entreprise, ils ne sont pas « finis »**.
- (2) Ils permettent une prise de décision **automatisée**, avec un certain degré **d'autonomie Plus qu'une simple automatisation, mais une automatisation**.
- (3) Ils ont un impact, via leurs **interactions**, sur l'environnement ou les individus. **Si un système ne fait qu'exécuter une logique statique sans tirer de conclusions, il n'est pas considéré comme un système d'IA**

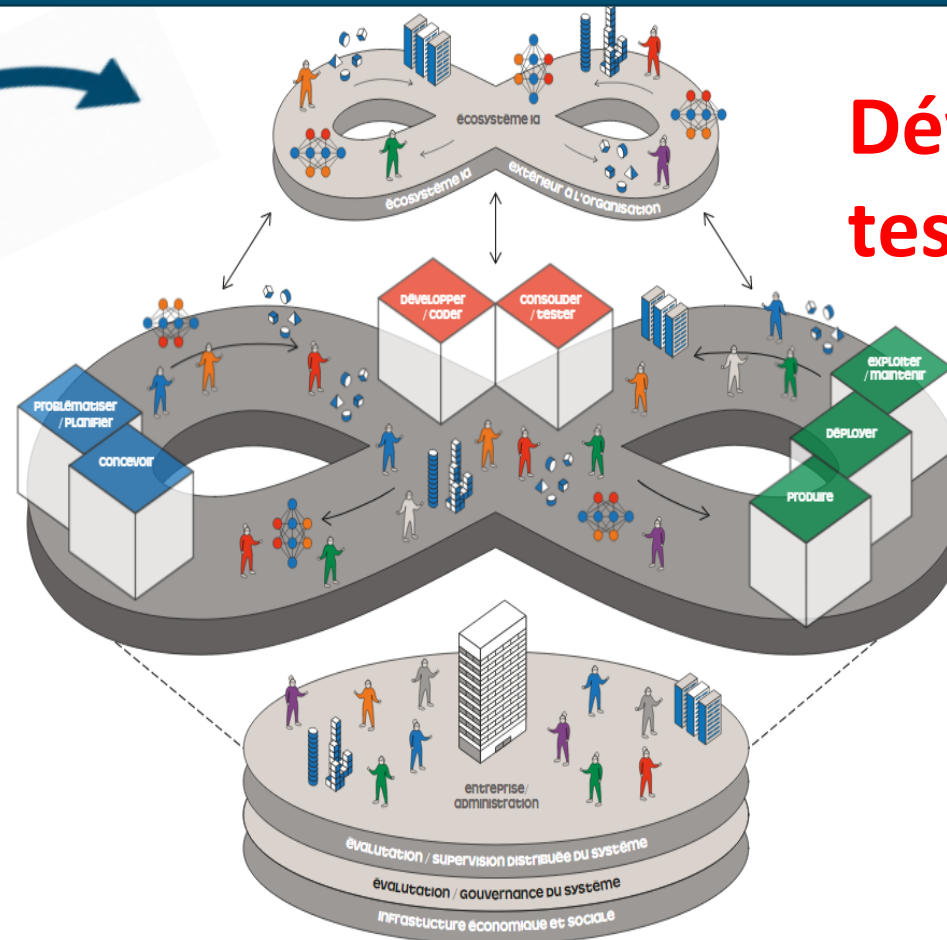
(1) Le temps est une dimension nouvelle à intégrer quand on s'intéresse à l'IA



Il en résulte 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 difficilement prévisible au moment de leur introduction.

Problématiser,
Planifier,
concevoir

<https://dial-ia.fr/>



Développer, coder,
tester, expérimenter

Produire, déployer,
exploiter
maintenir

(2) L'autonomie des systèmes est un enjeu crucial, souvent sous-estimé

- → Deux principes essentiels sur la limite des systèmes automatisés qui s'imposent quand on réfléchit aux impacts dans le monde du travail et aux modalités d'accompagnement qui vont avec:
 - Un régulateur ne peut contrôler un système que s'il possède une capacité de réponse minimale égale à la complexité du système régulé (**Loi de variété requise d'Asby**)
 - Principe de nécessité de la médiation humaine (**Le Théorème de Rice**) : aucun dispositif automatique ne pouvant certifier à 100 % le comportement futur ou l'absence de dérive d'un algorithme complexe, la maîtrise de la sémantique d'un programme repose in fine sur la mobilisation et le veto des humains qui l'activent.
- Cette incertitude se renforce avec les modèles frontière agentique, capables de planification à long terme et dotés d'une autonomie d'action.
 - Ces modèles sont, on le sait, en capacité de planifier, de dissimuler, et de distinguer une évaluation d'une mise en production, de sorte qu'il est quasi impossible d'appréhender les risques qui peuvent émerger en amont de leur déploiement, ce qui pose des problèmes inédits en matière d'alignement de l'IA.



**L'accompagnement technico-organisationnel est fondamental
pour contrôler les interactions des systèmes**

En résumé



- Les systèmes d'IA **ne sont pas des technologies « finies »** lorsqu'ils sont introduits sur le lieu de travail. La temporalité et le cycle de vie caractérisent ces systèmes. Il en résulte une **incertitude** quant à la manière dont les systèmes d'IA se comporteront dans un contexte spécifique.
- Cette **incertitude s'est renforcée** avec les SIA « probabilistes », elle sera décuplée avec l'IA agentique (pour la première fois depuis l'avènement de l'informatique de gestion, un produit logiciel devient « plus risqué » précisément parce qu'il devient meilleur)
- **Des systèmes qui s'interfaçent en profondeur avec les organisations du travail**, posent des questions inédites de discutabilité, d'intelligibilité et d'utilisabilité, amenant à penser non seulement l'accompagnement des usages, mais aussi les conditions de déploiement de ces systèmes.
- **Le dialogue social comme un des leviers pour exploiter le potentiel de l'IA, en contrôler les risques et les effets sur le lieu de travail. Permettre une conformité « probatoire » et la garantie du contrôle humain**



■ Quelques développements sur le contrôle humain

Illustration des différents niveaux d'autonomie

	1. IA informative — autonomie faible :	L'IA détecte une anomalie sur un équipement et la signale à un technicien. L'humain interprète et décide. C'est typiquement la logique de maintenance prédictive.
	2. IA de recommandation — autonomie intermédiaire :	L'IA détecte la dégradation et recommande une intervention ou une modification du fonctionnement. L'humain autorise ou refuse. C'est le passage de la maintenance prédictive à la maintenance prescriptive.
	3. IA d'exécution supervisée — autonomie forte :	un robot intervenant en environnement choisit sa trajectoire ou adapte ses mouvements à son environnement, mais sous supervision humaine..
	4. IA décisionnelle/action autonome — autonomie très forte :	un robot détecte une situation, choisit lui-même l'action appropriée et l'exécute sans validation préalable.

Point important juridiquement : le RIA ne fixe pas une échelle officielle à différents niveaux. Quand on raisonne sur l'autonomie, on est d'emblée au niveau de **grilles d'analyse opérationnelles**



Les différentes approches du contrôle et leur approche au niveau de la régulation numérique en UE



Approche du RIA	Code du travail, RGPD, code civil	RGPD	Cyber ACT, NIS2, CADA
Mais avec un objectif très délimité : mettre sur le marché des SIA qui ne portent pas atteinte aux droits fondamentaux ni à la santé-sécurité	AU niveau européen, aucun texte ne permet de couvrir ce risque pour les salariés : le seul texte est la directive plateformes → aller au-delà. En FR : Code du travail + code civil	Le RGPD ne connaît PAS la donnée collective !!! Il protège les données personnelles.	Cyber ACT, NIS2, CADA, etc.

pas d'approche systémique. Centré sur la personne, l'individu, pas l'organisation

Le contrôle humain dans le Règlement sur l'Intelligence Artificielle

■ 1 Définition (article 14) :

- Doit être intégré dès la conception, notamment dans des IHM adaptées. A quoi sert – il? → A prévenir les risques pour la santé, la sécurité, les droits fondamentaux. Les mesures (pour y parvenir) sont mises en œuvre par le déployeur, mais identifiées et quand c'est possible intégrées par le fournisseur.
- Ces mesures doivent permettre aux utilisateurs de : (1) comprendre correctement les capacités et les limites du SIA, en surveiller le fonctionnement, détecter des anomalies, (2) avoir conscience des biais (confiance excessive) (3) interpréter correctement les sorties du SIA (4) décider de ne pas utiliser le SIA (5) pouvoir intervenir dans le fonctionnement et interrompre le SIA avec un bouton « arrêt ».

■ 2 Les propositions (très) récentes du Centre Européen de Normalisation



(juillet 2026, projet de norme européenne prEN 18229-3:2026 CEN/CLC/JTC 21 soumis à enquête publique)

Notion	Position de l'humain	Capacités de contrôle humain	Modalités correspondantes dans le projet prEN 18229-3o
 Implication humaine	L'humain participe à la décision	Humain dans la boucle	Ne pas tenir compte du résultat / passer outre
 Supervision humaine	L'humain surveille le fonctionnement du système et peut intervenir	Humain sur la boucle	Ne pas tenir compte / passer outre / ramener le système dans un état sûr
 Intervention humaine	L'humain intervient après une décision automatisée	Réexamen humain a posteriori	Revenir sur la décision ou ses effets
 Gouvernance humaine du système	L'humain définit en amont les règles, limites et conditions d'autonomie	Humain au-dessus de la boucle	Contraintes, permissions, seuils, procédures d'arrêt et règles d'escalade
 Absence de contrôle humain opérationnel	Le système décide et agit sans intervention humaine dans son fonctionnement courant	Humain hors de la boucle	Nécessité des garanties et mécanismes de maîtrise adaptés au niveau de risque

Le contrôle humain : le régime de responsabilité du RIA, et au-delà (1/2)

■ Responsabilités du déployeur (cad de l'employeur) :

■ Article 4 (dans sa nouvelle rédaction issue du règlement omnibus du 8 juillet 2026):

- prendre des mesures pour favoriser le développement de la maîtrise de l'IA par leur personnel et les autres personnes s'occupant du fonctionnement et de l'utilisation des systèmes d'IA pour leur compte,
- en prenant en considération les connaissances techniques, l'expérience, l'éducation et la formation, ainsi que le contexte dans lequel les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés, et
- en tenant compte des personnes ou des groupes de personnes à l'égard desquels les systèmes d'IA sont destinés à être utilisés.

■ Cette obligation ne contraint pas les fournisseurs ou les déployeurs à garantir un niveau spécifique de maîtrise de l'IA par un individu. Avant, si. Elle contraignait.

■ Article 26

- Les déployeurs de systèmes d'IA à haut risque **prennent des mesures techniques et organisationnelles appropriées** afin de garantir qu'ils utilisent ces systèmes conformément aux notices d'utilisation accompagnant les systèmes
- Les déployeurs **confient le contrôle humain à des personnes physiques qui disposent des compétences, de la formation et de l'autorité nécessaires ainsi que du soutien nécessaire.**

En d'autres termes, au sens du RIA le contrôle humain doit être réel, organisé et contrôlable, et non laissé à la seule vigilance individuelle. L'article 26 ne concerne que les SI à haut risque mais(cf les lignes directrices de mai 2026) potentiellement, tout SI à usage général est à haut risque !!! Et



Le contrôle humain : le régime de responsabilité du RIA, et au-delà (2/2)

■ Responsabilités de l'employeur en vertu du code du travail :

- En vertu des articles L. 4121-1 et L. 4321-1 du Code du travail, l'employeur est tenu de mettre à disposition des équipements adaptés et d'en assumer le bon fonctionnement, on ne saurait dès lors faire peser sur le salarié une obligation de résultat sur ce qu'un outil, dont l'employeur assume le déploiement, est lui-même reconnu incapable de maîtrise (notamment quand il s'agit de contrôler le résultat d'un SIA).

■ Responsabilité de l'employeur en vertu de son statut de commettant au sens du Code civil :

- La responsabilité employeur se cumule avec celle du commettant-employeur au sens de l'article 1242 alinéa 5 du Code civil, confirmé par la jurisprudence de la Cour de Cassation, arrêt Costedoat du 25 février 2000 . ne saurait être transférée au salarié-préposé agissant dans le cadre de la mission qui lui est confiée.

<https://fiches-droit.com/arret-costedoat>



En d'autres termes, autoriser un outil, définir ses usages, fixer son degré d'autonomie et organiser le contrôle humain relèvent de choix organisationnels de l'employeur. Le simple fait que le salarié soit « dans la boucle » ne signifie donc pas qu'il devient juridiquement responsable de tout ce que produit ou fait le système.

Les préconisations du rapport PAOLI GAGIN (IA agentique/alignement)

Maîtrise des dépendances	Souveraineté des données	Confinement / infrastructure	Traçabilité / auditabilité	Surveillance en temps réel	Choix des modèles	Évaluation préalable	Résilience / continuité	Contrôle humain
Préconisations du rapport Paoli-Gagin								
Les rendre visibles et maîtrisables	Maîtrise des données et des conditions d'accès aux ressources critiques.	Hébergement maîtrisé, auditabilité du code, clauses de réversibilité et de continuité	Traces opposables /observation du comportement réel	Evaluation des systèmes en production	Approche proportionnée à la performance, à la criticité et au caractère réversible de l'usage	Préconisation de tests et audits indépendants	Prévoir perte de maîtrise éventuelle, mode dégradé et reprise de contrôle	Les tâches critiques ne doivent pas être exécutées sans supervision.
Réponses possibles								
Technique Diversification cloud, fournisseurs de LLM/modèles et capacité agentique ; recours à l'open source/open weight	Technique Environnement spécifique ; interdiction contractuelle de réutiliser les données pour entraîner les modèles des fournisseurs	Technique Aucune donnée ne doit sortir de l'infrastructure ; infrastructure souveraine Scaleway et conformité SecNumCloud	Technique Toute action d'un humain ou d'une IA ayant un impact sur une application ou un service est loggée ;	Technique Organisationnelle Bonnes pratiques de surveillance et d'intégration continue	Technique Organisationnelle Modèles sélectionnés selon les usages ; modèles généralistes en dernier recours	Technique Modèles open-source/open-weight « déjà testés », mais la liste des nouveaux modèles à évaluer n'est pas encore définie	Technique Diversification des fournisseurs, mais pas de procédure explicite de fonctionnement dégradé ou de reprise	Technique Organisationnelle Réglementaire Fichiers de consignes, règles d'usage et déontologiques, standards et normes métiers

2

- **Quelle méthodologie de dialogue social mettre en œuvre pour déployer un « dialogue social technologique » à même de tirer le meilleur bénéfice de ces systèmes ? Quels outils déployer?**

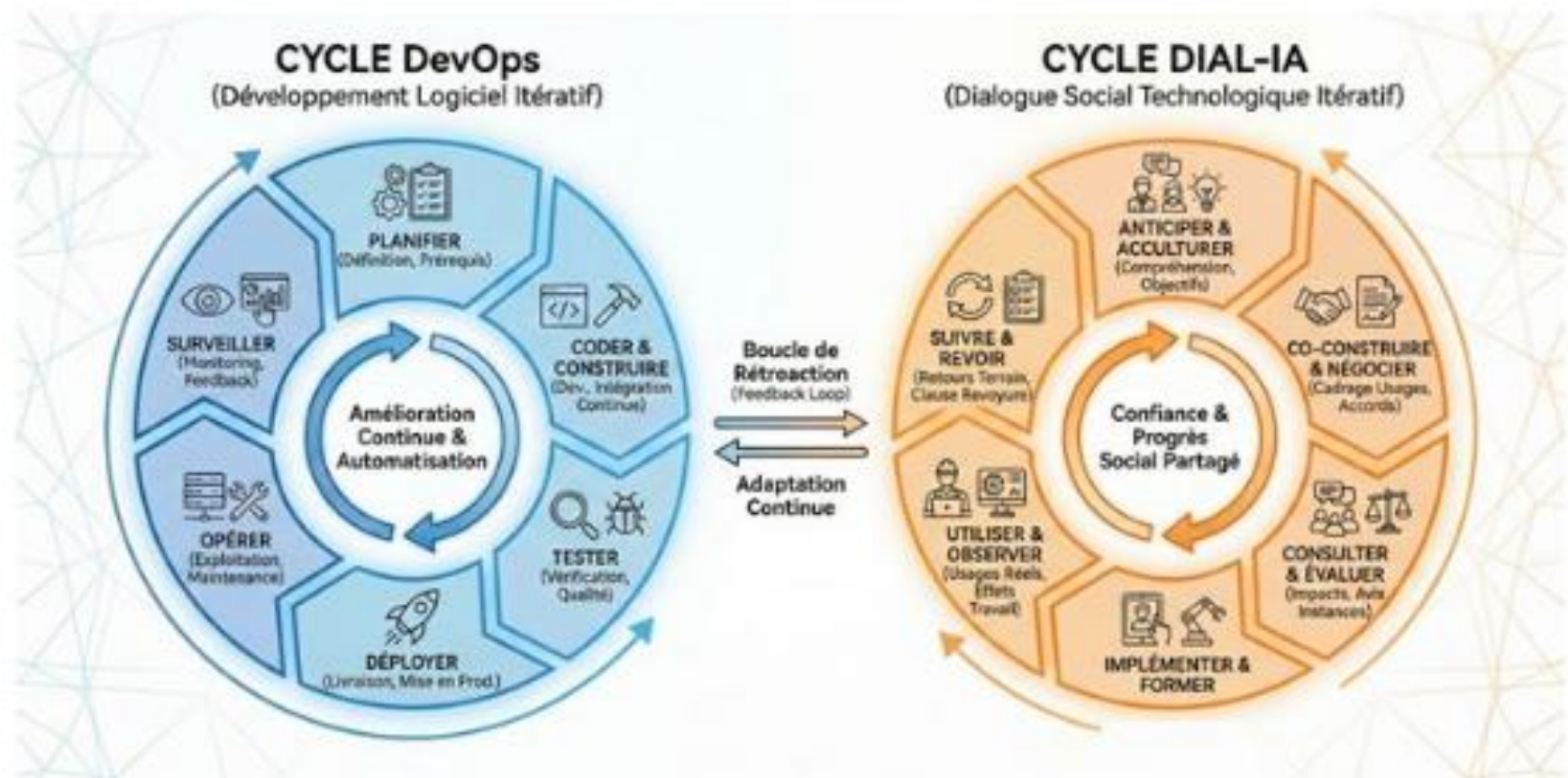
Les grands arbitrages opérés par DIALIA

- Il est nécessaire de sortir d'une approche statique du dialogue social pour développer un **dialogue social itératif**
- Il est nécessaire de privilégier une approche par le **projet** plutôt que de **produit (différentes étapes)**

Faire correspondre le cycle du dialogue avec celui des projets

<https://dial-ia.fr/>

<https://iap2p.vercel.app/#Glossaire%20DIALIA>



Crédit : Benoit Dal Ferro, pour Dial-IA

Faire rentrer le travail réel dans les instances

<https://dial-ia.fr/>

IA : articuler dialogue professionnel et dialogue social



Déploiement des SIA



Travail réel
au premier plan



Impacts dans la durée



Négociation collective

1



**Partir du
travail réel**

- Les SIA révèlent les situations concrètes de travail
- Pour comprendre les effets réels de l'IA
- Dans la durée

2



**Ouvrir un
dialogue
professionnel**

- Mettre en discussion le travail réel
- Entre professionnels eux-mêmes
- De façon collective et régulière

3



**Constat :
une difficulté
persistante**

- Le dialogue social formel saisit difficilement le travail réel
- Malgré le droit d'expression collective des salariés
- Nécessité de mieux l'outiller

4



**Articuler avec
les IRP**

- Le dialogue professionnel n'est pas une option
- Le développer avec les instances formelles
- Modalités définies par la négociation collective
- Revivifier le droit d'expression collective



Principe : faire vivre le dialogue professionnel en complémentarité avec les IRP pour suivre les effets de l'IA et ajuster le travail dans la durée.

Faire rentrer l'organisation du travail dans les études d'impact

- Distinguer étude de faisabilité et étude d'impact ;
- Evolution du contenu de l'étude d'impact en fonction de l'avancement du projet
 - ce que l'on peut évaluer en amont et ce qui ne peut apparaître qu'au contact du travail réel ;
 - Comment penser l'évaluation comme un processus évolutif dans le cycle de vie du système.
- Modalités de l'objectivation : comment faire enquête ?
- Les questions que l'on peut se poser, exemple pour l'organisation du travail :
 - confrontation du déploiement de la techno avec l'organisation du travail déjà en place : - Fait-elle partie intégrante des outils et des procédures ? - Est-elle obligatoire, recommandée ou optionnelle ? - Fait-elle écran au flux de données de travail entrant ? - Fait-elle ingérence dans les données de travail ? - Fait-elle ingérence dans la relation avec les collectifs faibles et forts de travail ? - Fait-elle ingérence dans le lien de subordination ?

Au-delà du dialogue social, le dialogue parties prenantes



Servir la confiance dans l'IA par le dialogue
Serving confidence in AI by deal

IA : servir la confiance par le Radar de la valeur pour les parties prenantes



Données = actif stratégique



Gouvernance coopérative



Répartition de la valeur



Confiance et équité

1



Contexte

- La qualité des données conditionne crédibilité et performance de l'IA
- Les données sont un moteur de croissance et un actif stratégique
- Le partage de données peut créer de la valeur dans les filières
- Mais la gouvernance doit être pensée en amont

2



Pourquoi un Radar ?

- Identifier la valeur créée par l'IA
- Sur 3 dimensions : revenus, coûts, satisfaction / expérience
- Cartographier les effets pour les parties prenantes
- Repérer aussi les impacts négatifs potentiels

3



Ce que l'outil vérifie

- Visualiser le partage de valeur entre filière, clients, fournisseurs, société et salariés
- Vérifier l'équité de la valeur créée
- Éviter les « gagnants » et les « perdants »
- Créer une symétrie d'information sur les effets de l'IA

4



Mise en œuvre

- Pilotage par une autorité compétente associant industrie et syndicats
- Développement avec experts ESG, experts IA et parties prenantes du secteur
- Application via enquêtes, consultations, examens et approbations
- Financement par le concepteur du système IA ; certification obligatoire comme critère ESG
- Des signaux rouges indiquent les rééquilibres à engager



Principe : objectiver le partage de la valeur créé par l'IA, rendre visibles les effets pour toutes les parties prenantes et appuyer un rééquilibrage équitable.

Où en est on des accords collectifs sur l'IA? (avec dimension dialogue social technologique)

Entreprise/Administration	Type d'accord	Niveau	DATE	SECTEUR	LIEN ACCORD	Convention Collective
ALBEA TUBES FRANCE	METHODE	Entreprise	3 février 2026	PLASTURGIE	https://www.legif	PLASTURGIE
AXA	Concertation e	Entreprise, étent	24/11/2026, 13/06/2025	ASSURANCE	https://www.legif	ASSURANCE
BPCE	GEPP	Groupe	1 juillet 2025	BANQUE (servi	https://www.snece	BANQUE
BPI France	METHODE	Groupe	11 mars 2026	BANQUE (servi	https://www.legif	BANQUE
CDC Habitat	METHODE	UES	5 novembre 2025	Location de log	https://groupe-cc	IMMOBILIER
Crédit Agricole	CONDITIONS D	Branche	30 avril 2026	BANQUE (servi	https://www.sudc	BANQUE
FRANCE TELEVISIONS	METHODE	Entreprise	24 mars 2026	MEDIA (Édition	https://www.snrt-	Télédiffusion
LABORATOIRE GLAXOSMITHKLINE	METHODE	Entreprise	1 juillet 2026	PHARMACIE	https://www.n	Industrie pharmaceutique
INETUM	METHODE	Entreprise	23 juillet 2026	ESN, activités in	https://www.legif	Syntec
MALAKOFF MEDERIC	METHODE	UES	15 septembre 2026	ASSURANCE et	https://cryptpad.1	institutions de retraite com
MAIF	METHODE	Entreprise	7 mai 2026	ASSURANCE	https://cryptpad.1	SOCIETES D'ASSURANCE
METLIFE	METHODE	Entreprise	26 juin 2025	ASSURANCE VI	https://www.legif	SOCIETES D'ASSURANCE
ONEY BANK	GEPP	Entreprise	17 décembre 2025	BANQUE (servi	https://www.legif	BANQUE
PRISMA MEDIA	Entreprise	Entreprise	27 février 2025	Information et	https://www.legif	Presse Magazine
RADIO FRANCE	METHODE TRIF	Entreprise	**/09/2025	Édition et diffu	https://www.a	Presse Magazine
SECAFI ALPHA	METHODE	Groupe	15 décembre 2025	Activités juridic	https://www.legif	EXPERTS COMPTABLES
SCHNEIDER ELECTRIC	METHODE	Groupe	\$\$/05/2026	Métallurgie	https://cryptpad.1	METALLURGIE
STMICROELECTRONICS FRANCE	METHODE	Entreprise	20 mars 2026	Métallurgie	https://www.legif	METALLURGIE

<https://dial-ia.fr/modalites-du-dialogue-social/leviers-d-action>

Le Développement des accords collectifs sur l'intelligence artificielle

► Les ressources Partagées

Lignes de force des accords

- **Nature des accords** : concertation, méthode, intégré dans accord GEPP. Plus ou moins substantiels.
- **Champ** : enjeux majeurs de définitions : IA, SIA, projet IA, management algorithmique, étapes d'un projet IA projet transformation technologique, nouveaux projets ou mise à jour de logiciels, ...
- **Grands principes affichés** : jusqu'où va-t-on, exemple du contrôle humain, des SIA RH, du management algorithmique, du licenciement.
- Opérationnalisation du **dialogue social technologique itératif**
 - **Compléter, nourrir, remplacer les cycles d'information consultation.** A des degrés et avec une correspondance avec les différentes étapes du cycle des SIA très variées.
 - Articulation avec : la **politique formation, GEPP, prévention**
 - **Le contenu des registres et leur rôle** :
 - Visibilité, auditabilité des modèles,
 - Manifester le coût total de possession – et pas seulement le coût d'acquisition : le ROI de la QVCT
 - Cadre et modalités des études d'impact
 - Le diable dans les détails : les angles morts, les pages à écrire.
- **Comitologie** : instances, moyens, articulation avec la gouvernance IA de l'entreprise
- Evolutivité de l'accord lui-même (revoyure)

Les principes directeurs réfléchis dans le cadre de Dial-IA (#work in progress)

- Principe de primauté de l'humain et de contestabilité
- Principe de subsidiarité et de préservation de l'expertise métier
- Principe de transparence et d'explicabilité
- Principe d'équité et de non discrimination
- Principe de prévention des risques et de protection de la vie privée
- Principe de qualité des données
- Principe de partage de la valeur
- Principe de sobriété numérique



■ Compléments (accords)

La mise en visibilité : exemple de registre (accord Albéa Tubes)

ARTICLE 5 – REGISTRE DES SYSTÈMES AUTONOMES (IA)

Afin d'assurer un suivi effectif, de garantir l'intelligibilité des outils et de matérialiser les informations nécessaires au dialogue social continu dans ce domaine, les Parties conviennent de créer et tenir à jour un Registre des systèmes d'IA.

Ce registre est accessible en permanence aux représentants du personnel via la BDESE. Les représentants du personnel auront connaissance de l'identité de la personne qui tiendra le Registre à jour. Il est conçu comme un outil de gouvernance dynamique et doit contenir *a minima* les champs suivants pour *chaque* système en pilote ou en production :

Champ d'Information	Contenu Détaillé	Référence Réglementaire/Doctrine
Identification	Nom, version, fournisseur, statut.	AI Act, Art. 49
Finalité	Objectif métier explicite (Ex: "aide au tri des CV").	RGPD, Art. 30
Logique	Description de haut niveau (Ex: "modèle de classification").	AI Act, Annexe VIII
Données Utilisées	Sources (RH, performance...). Préciser si des données sensibles sont inférées.	RGPD, Art. 30

50

Champ d'Information	Contenu Détaillé	Référence Réglementaire/Doctrine
Évaluation Risque	Classification (AI Act), risques (biais, RPS, vie privée, environnemental).	AI Act, Art. 9
Supervision Humaine (uniquement pour les systèmes à haut risque)	Qui supervise ? Quelle est son autorité ? Procédure de recours salarié ?	AI Act, Art. 14 /
Statut Conformité	Statut AI Act, date dernière AIPD (RGPD).	RGPD, Art. 35

La fréquence de mise à jour sera alignée sur les évolutions effectives des systèmes d'IA déployés, avec un point d'actualisation au minimum annuel dans le cadre du suivi présenté au CSE-C.

Un projet important : la définition retenue dans l'accord Albéa Tubes

3.1. Champ de la consultation

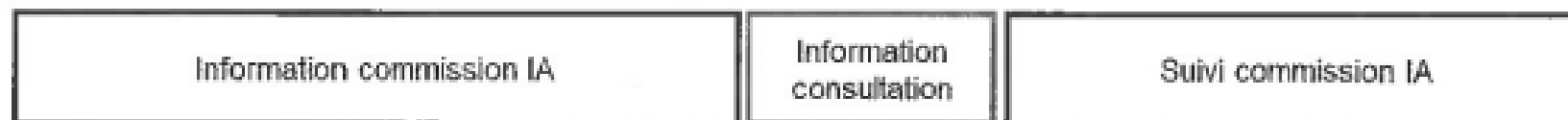
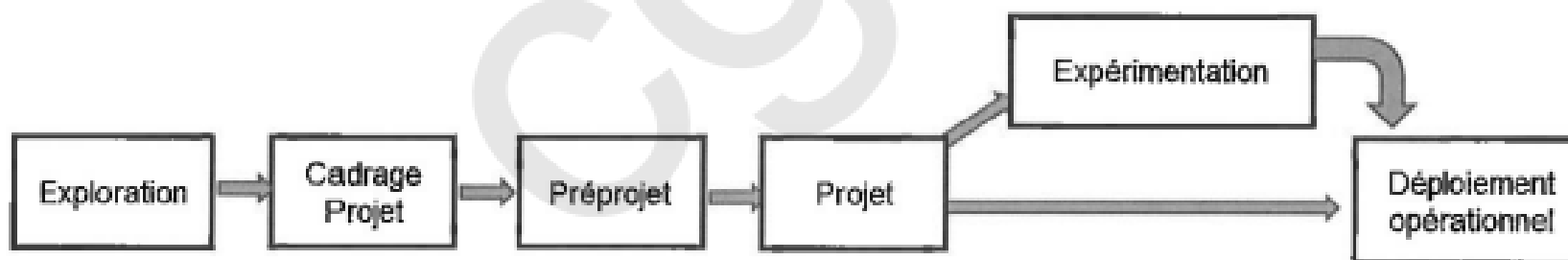
Au sens du présent accord, constitue un projet majeur justifiant une telle consultation :

- 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.

Toutefois, si une évolution incrémentale ou une mise à jour d'un logiciel existant entraîne une modification substantielle en répondant à l'une des quatre situations listées au présent article, elle sera qualifiée en projet majeur et soumise aux dispositions du présent article.

L'exemple de la temporalité des projets dans l'accord France Télévisions

Schéma du déroulé :



L'exemple de la GEPP dans l'accord MAIF



2.3.2 Outils d'IA automatisés	0
3. Gestion des emplois et des compétences.....	10
3.1 Emploi	10
3.2 Usage des gains d'efficacité, de productivité	10
3.3 GEPP.....	11
3.4 Accompagnement et montée en compétences	12
3.5 Information des collaborateurs	13

Ainsi, au travers de cette Gestion Prévisionnelle des Ressources (GPR), MAIF s'engage à :

- Mesurer régulièrement les impacts de l'IA sur les emplois, activités et organisations (notamment sous l'angle des activités transformées, supprimées, créées, et des compétences nouvelles à acquérir comme précisé par la politique DATA & IA du Groupe MAIF, identifier les compétences ou métiers émergents ou en évolution...), et recenser / cartographier dans ce cadre les emplois ou fonctions qui impliqueraient un suivi particulier ou la mise en œuvre d'actions spécifiques comme évoqué ci-dessous.
- Intégrer la dimension IA dans la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP),
- Au regard des impacts sur les emplois, activités et organisations identifiés dans le cadre de ce travail, l'Entreprise étudiera l'opportunité de mettre en œuvre les dispositifs qu'elle a développé dans le cadre de sa GEPP, notamment en matière d'évolution professionnelle, de mobilité interne, de reconversion ou de repositionnement professionnel, d'accompagnement individualisé ou de formation
- Garantir, lorsque des évolutions de poste sont rendues nécessaires, des parcours de reconversion sécurisés.

Rappel des jurisprudences récentes sur les droits du CSE en lien avec introduction de SIA

<https://dial-ia.fr/>

- **1 Tribunal judiciaire de Pontoise (15 avril 2022)** , 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
- **2 Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance du 14 février 2025** : précise les prérogatives du CSE dans les phases "pilotes" d'introduction d'un SIA. Selon cette décision, le CSE doit être consulté en amont de la phase « Pilote » en conditions réelles.
- **3 Tribunal judiciaire de Créteil, ordonnance du 15 juillet 2025** ; précise le lien entre intelligence artificielle et nouvelle technologie. "il n'est pas sérieusement contestable que l'intelligence artificielle est une technologie nouvelle dont le déploiement [...]est susceptible d'affecter les conditions de travail de ses salariés »
- **4 Tribunal judiciaire de Paris, ordonnance du 02 septembre 2025** : dès lors que, au regard de l'introduction de nouvelles technologies, de leurs impacts **potentiels** notamment sur l'organisation du travail des salariés et du fait que l'ensemble des salariés sont concernés, il convient de constater que le CSE doit être informé et consulté préalablement à la mise en service de ces outils d'IA
- **5 Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance du 29 janvier 2026** , cas de SIA RH (gestion des compétences et suivi des parcours) : le déploiement des nouveaux logiciels "implique l'introduction de nouvelles technologies impactant les conditions de travail des salariés, et qu'une consultation du CSEC [en l'occurrence] sur ces projets s'impose en conséquence
- **6 Cour d'appel de Paris (RG 25/13234, mai 2026)**, en appel de la décision du Tribunal judiciaire de Créteil de juillet 2025 :
 - réaffirme que les outils d'IA (dont des outils généralistes comme Chat GPT) constituent des nouvelles technologies.
 - Point essentiel, la décision affirme également qu'il ne peut être nié que ce type d'outils, même généralistes, n'affecte pas notablement les conditions de travail.
 - Enfin, la décision conforte la nécessité d'une approche continue du dialogue social : "lorsque la mesure s'inscrit dans une procédure complexe comportant des décisions échelonnées, le comité doit être consulté à chaque étape, peu importe dès lors que le projet soit évolutif"
- **7. Tribunal judiciaire de Créteil (RG 26/00991, ordonnance de référé du 15 septembre 2026** : suspension d'une réorganisation supprimant des postes en lien avec l'IA, en raison d'une insuffisante évaluation des conséquences du projet sur les conditions de travail.