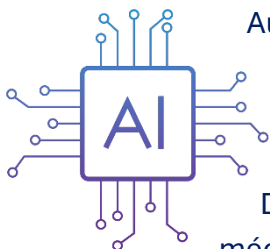


L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE - DÉFINITION ET ENJEUX



Aucune définition de l'Intelligence artificielle (IA) ne fait consensus. Nous pouvons le comprendre tant elle dépend de notre propre perception de l'intelligence. D'aucuns la qualifie de « *système mettant en œuvre des mécanismes proches de celui d'un raisonnement humain* » (CNIL).

D'autres en ont une perception plus précise, qui nous permet de saisir les mécanismes en jeu : « *un système d'IA est un système basé sur une machine qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des données qu'ils reçoit, comment générer des résultats tels que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer des environnements physiques ou virtuels. Différents systèmes d'IA varient dans leurs niveaux d'autonomie et d'adaptabilité après leur déploiement* » (OCDE, Recommandation du Conseil sur l'intelligence artificielle, OECD/LEGAL/0449).

L'IA, FRUIT D'UNE HISTOIRE ET DE DÉBATS ANCIENS



Pourtant l'IA n'est pas neuve et s'est élaborée au cours d'une histoire déjà ancienne. C'est en 1956, qu'apparaît l'expression d'« Intelligence artificielle ». Cette année se tient alors la conférence de Dartmouth, qui instaure l'intelligence artificielle comme domaine de recherche. L'exposition médiatique du lancement de chat-GPT en novembre 2022 et l'essor de l'IA auprès d'un large public ne font que révéler les récents foisonnements d'idées et de développement en la matière.

Entre ces deux dates, 1956 et 2022, la recherche en IA a fait l'objet de débats et d'opposition, parfois, entre les tenants du courant symboliste et les tenants du courant connexionniste. Les premiers défendent une IA fondée sur un fort niveau d'abstraction cherchant à décrire le monde par des formules mathématiques. Les seconds privilégient un modèle fondé sur la connexion de nombreux éléments simples et la construction d'une structure de réseau de neurones. De cette approche connexionniste va naître le *machine learning* puis le *deep learning* et les LLM (*Large Language Model*), dont ChatGPT est un des aboutissements.

LES MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE L'IA



Ce modèle d'IA, dominant aujourd'hui, fonctionnent à partir d'algorithmes, soit des séquences d'instruction non ambiguës permettant, en un nombre fini d'étapes, de résoudre un problème donné. Afin de perfectionner ses prédictions (inférence) la machine a besoin d' « apprendre ». La phase d'entraînement peut être supervisée ou non ou s'opérer par renforcement (la machine apprend en interagissant avec un environnement.)

Le flou des critères de décision, les difficultés des modèles à respecter plusieurs contraintes combinées et les biais de flatterie sont autant de sources d'erreur des prédictions. Risque qui ne peut que tendre vers 0 à mesure que les systèmes d'IA (SIA) se perfectionnent.

LES INSUFFISANCES DU CADRE NORMATIF EN MATIÈRE D'IA



En dépit des avancées fulgurantes récentes, les dispositions réglementaires et légales en matière d'IA demeurent limitées. En France, seul le règlement européen du 13 juin 2024 (RIA) offre un cadre normatif en la matière. Ce règlement a pour ambition de parer aux risques pour la santé, la sécurité et les droits fondamentaux et protéger la démocratie, l'état de droit et l'environnement. Pour ce faire le règlement traite de l'IA sous le prisme du risque encouru : risque inacceptable, risque élevé, risque spécifique en matière de transparence, risque minimal. Un traitement spécifique est accordé à l'IA à usage générale (IA générative).

DES AVANCÉES EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL



Le RIA prévoit deux volets à ce cadre normatif : une démarche incitative à travers la mise en place d'un code de bonnes pratiques et un volet contraignant à travers l'instauration de sanctions à disposition des états membres et de la Commission Européenne.

Pour autant, les SIA exigent de porter une attention renforcée en matière de dialogue social en entreprise et posent un réel défi pour les représentants du personnel. Sujet technique s'il en est, l'IA en appelle à des enjeux larges et transverses : stratégie de l'entreprise, activité économique et santé financière, emploi, conditions de travail ainsi que politique de gestion des ressources humaines, procédures internes, etc...

Autant d'éléments qui ont pu être évoqués par les partenaires sociaux européens dès l'accord cadre européen de 2020 sur la digitalisation et les technologies numériques. Cet accord vise à impulser un dialogue social à tous les niveaux, à toutes les étapes du cycle de vie des projets et SIA.

Le projet SECOIA DEAL de 2023 en pose, quant à lui, les bases concrètes au travers de préconisations :

- Acculturation / formation de tous les acteurs IA
- Mise en place d'un registre des SIA utilisés en entreprise
- Mise en place d'un comité éthique ou des usages de l'IA
- Mise en place de « clauses de revoyure » concernant le déploiement de SIA

Dans la continuité de ces initiatives européennes, des projets structurants voient le jour en France pour intégrer le sujet de l'IA au sein du Dialogue Social. Le plus abouti sur le sujet est le Projet Dial-IA (IRES, ANACT). Il vise à outiller les acteurs du dialogue social face à l'IA.

L'INFORMATION-CONSULTATION DES ÉLUS DU PERSONNEL EN MATIÈRE D'IA



Ainsi, propose-t-il une méthode visant à identifier et rendre visible l'IA en entreprise, aborder systématiquement cette problématique dans le cadre des informations-consultations récurrentes, voire lorsque c'est nécessaire dans le cadre des informations consultations ponctuelles.

En effet, le cadre législatif existant permet d'ores et déjà aux représentants du personnel d'avoir leur mot à dire concernant le déploiement de SIA dans leur entreprise.

Il est déjà possible aux élus du CSE d'intégrer le sujet des SIA et de leurs effets, dans le cadre des trois consultations obligatoires récurrentes, à savoir :

- La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, qui permet d'aborder les projets de déploiements futurs de SIA et de leurs conséquences potentielles sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, ainsi que sur la GPEC et les orientations de la formation professionnelle ;
- La situation économique et financière de l'entreprise, qui permet d'aborder les conséquences du déploiement de SIA au regard de la politique de recherche et de développement technologique, des investissements effectués, des économies ou des gains de productivité attendus et observés ;
- La politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, qui permet d'aborder les conséquences du déploiement de SIA au regard de l'évolution de l'emploi, des qualifications et des salaires, de la politique de formation, de la politique de prévention des risques professionnels, des conditions de travail et du temps de travail.

Par ailleurs, les élus de CSE disposent de la possibilité de déclencher des consultations ponctuelles ou des droits d'alerte lorsque la situation l'exige, et plus particulièrement :

- La consultation pour projet important – introduction de nouvelles technologies, qui permet aux élus de recueillir de l'information et de pouvoir rendre un avis avant le déploiement d'un outil de SIA dans l'entreprise. Cette consultation est particulièrement propice pour traiter des impacts en matière de conditions de travail de ce type de projet, mais elle permet également d'aborder les enjeux économiques et sociaux liés à la mise en place de ces outils ;
- La consultation pour risque grave, dès lors qu'une dégradation inquiétante des conditions de travail est avérée à la suite de l'introduction d'une de ces technologies (hausse de l'absentéisme, développement de troubles psychosociaux, etc...) ;
- Le déclenchement d'un droit d'alerte économique, dès lors que la pérennité économique et sociale de l'entreprise est menacée, par exemple à la suite du déploiement d'un SIA pouvant affecter le volume de l'emploi.

L'IA DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE



Les délégués syndicaux, quant à eux, peuvent aborder des problématiques d'IA dans le cadre des négociations obligatoires. Ainsi en est-il des :

- NAO sur la rémunération, les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée : les impacts du déploiement d'un SIA en matière de temps de travail, la répartition des gains de productivité (partage de la valeur) espérée entre le capital et le travail ;
- NAO sur l'égalité professionnelle et la QVCT : l'introduction d'un SIA risque-t-il d'avoir des impacts différents selon le genre ? Si oui, comment y remédier ? Les changements attendus en matière de QVCT par l'introduction de SIA et la politique de prévention des risques associée ;
- La NTO sur la GEPP : les catégories d'emplois qui sont affectées par les évolutions technologiques et la politique de formation pour y remédier, la politique d'emploi des jeunes et d'intégration des juniors ;
- La NTO sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés : les effets des transformations technologiques sur ces salariés et leur adaptation, la politique de formation pour y remédier. La politique de transmission des compétences avec les salariés plus jeunes.

DES OUTILS QUI RESTENT À FAÇONNER EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL



Outre le cadre existant, qui permet, comme nous venons de le voir, un certain nombre d'actions de la part des représentants du personnel, ces derniers peuvent également essayer d'instaurer de nouvelles règles, pratiques et outils par le biais de la négociation au niveau de l'entreprise. Le rôle des délégués syndicaux est ici primordial.

L'objet de ces négociations peut être multiple : accord de méthode, accord de dialogue social, accord dédié sur le sujet de l'IA en entreprise ou bien des articles spécifiques intégrés au sein d'autres accords afin de prendre en compte l'IA et ses impacts sur la marche générale de l'entreprise.

Quel que soit la forme retenue, voici à notre sens des thématiques utiles à ouvrir lors de ces négociations :

- L'organisation du dialogue social autour de l'IA : niveau de l'information-consultation, articulation entre les différentes instances possibles ;
- Les moyens attribués aux représentants du personnel :
 - Création d'une commission spécifique du CSE dédié à l'IA et heures de délégations dédiées pour les élus qui y siègeraient ;
 - Formation de tout ou partie des élus sur le sujet de l'IA ;
 - Désignation d'un référent IA au sein du CSE si l'entreprise souhaite mettre en place un délégué ou un référent interne sur l'IA ;
- Les informations fournies aux représentants du personnel : mise en place d'un registre des SIA présents dans l'entreprise, alimenté et suivi par la commission IA du CSE, et plus particulièrement les référents IA côté entreprise et CSE ;
- Les consultations du CSE : les SIA, par leur caractère évolutif, oblige à une consultation régulière à leur sujet, incorporation du sujet dans les trois consultations récurrentes, élaboration d'une clause de revoyure pour qu'une consultation ponctuelle puisse se déclencher selon certaines conditions sur des SIA déjà présents au sein de l'entreprise (mise à jour importante d'un SIA, fuite de données annoncées par l'éditeur, etc...) ;
- Définition des règles d'usage et des bonnes pratiques et formation systématique des salariés sur les outils IA utilisés en entreprise.

Cette synthèse vous est proposée par **Tandem Expertise**,
cabinet d'**expertise-comptable**, également agréé par le Ministère du Travail pour
les **expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail**.

Nous vous invitons à télécharger le Guide pratique complet en suivant ce lien :

Tandem_Guide_pratique_IA_1 Enjeux et défintions

