

Quel dialogue social pour s'emparer des enjeux des projets technologiques sous IA et de leurs effets sur les conditions de travail ?

19 mars 2026

WEBINAIRE

MiroirSocial
l'information double face



Tandem expertise, 38 rue Bréguet, 75011 Paris
Tél. : 01 55 42 22 22 - www.tandemexpertise.com



Société d'expertise comptable inscrite au tableau de
l'Ordre des Experts-Comptables de Paris/Île-de-France



SAS au capital de 400 000 Euros
Siren n° 437 759 053 - RCS Paris



IA ET DIALOGUE SOCIAL : COMMENT AGIR DANS LE CADRE ACTUEL ?

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EST SOURCE DE NOMBREUSES PROMESSES ET INQUIÉTUDES

Effets bénéfiques présentés

L'IA est souvent présentée (très) **positivement** par ses promoteurs :

- Elle permettrait de **réduire les tâches « inutiles »** pour se concentrer sur celles à plus forte VA
- Elle permettrait de réaliser de **nouvelles activités** (diversification)
- Elle permettrait de **produire plus avec autant/produire autant avec moins** (gains de productivité)
- Elle pourrait « libérer le travail » (**réduction du temps de travail**)

À l'inverse, de nombreuses **craintes** sont soulevées par ses détracteurs :

- Elle amènerait à une **perte de compétences** des salariés et à une nouvelle **forme d'« aliénation »** au travail (l'Homme au service de l'algorithme)
- Elle viendrait « chambouler » les **organisations** de travail
- Elle mettrait en danger certains métiers et certains pans de l'activité économique (**automatisation**)
- Elle amènerait à une **hausse de l'intensification** du travail
- Elle pourrait amener à un **chômage** de masse

Effets néfastes redoutés



De nombreuses études et informations sortent sur le sujet sans arriver à un consensus, certains de ces résultats apparaissent « extrêmes ». Mais la technologie est désormais disponible, l'IA est un outil, il vaut mieux chercher à définir son usage plutôt que l'ignorer.

DIFFÉRENTS TYPES D'IA POUR DES APPLICATIONS VARIÉES

(LISTE NON EXHAUSTIVE)



L'IA GÉNÉRATIVE : LA PLUS RÉPANDUE



Chatbots avancés (ChatGPT)



Création d'images, de son ou de vidéos (DALL.E, Suno)



Aide au développement de logiciel (Codestral)



LES GRANDS MODÈLES DE LANGAGE OU LARGE LANGUAGE MODEL (LLM)



Chatbots conversationnels



Traduction automatique



Recherche et synthèse documentaire



L'IA FAIBLE OU IA ÉTROITE



Assistants vocaux (type Siri ou Alexa)



Surveiller les transactions bancaires



Détecter des anomalies ou fraudes



Analyser les images médicales



L'IA PRÉDICTIVE



Évaluer la solvabilité d'un client



Prédire des volumes de vente



Anticiper une défaillance machine



Prédire l'évolution d'une maladie

PAR SA TRANSVERSALITÉ, L'IA NE PEUT PAS ÉCHAPPER AU DIALOGUE SOCIAL

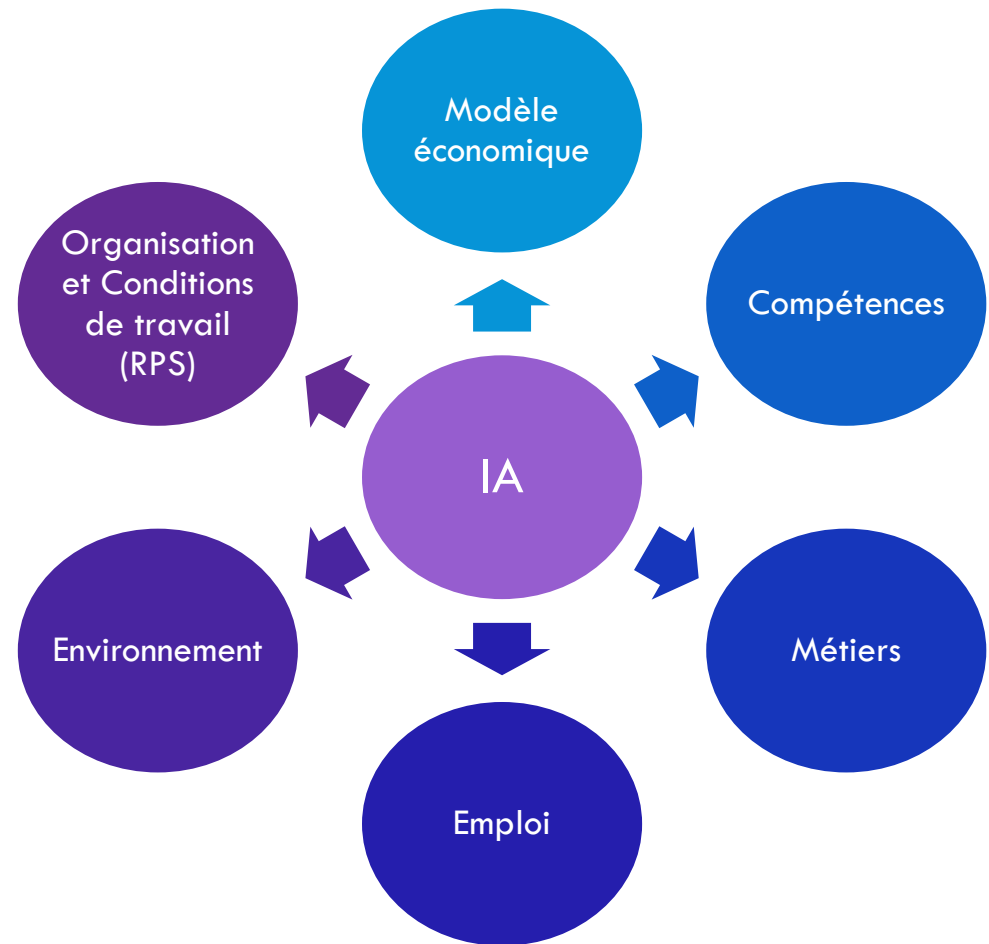
1. Les SIA sont par nature des outils transverses et ont de nombreux impacts potentiels



2. L'introduction d'un SIA peut avoir des conséquences « en cascade », avec de premiers effets sur les conditions de travail



**1^{ers} impacts visibles :
les conditions de travail**



LES EFFETS POSITIFS DE L'IA RESTENT À DÉMONTRER, TANDIS QUE LES CONSÉQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL APPARAISSENT PLUS QU'INCERTAINS

APPARENTE FACILITÉ D'USAGE



Les outils LLM semblent intuitifs, mais requièrent un paramétrage fin par prompts pour produire des résultats fiables. La maîtrise réelle exige formation et pratique régulière.

GAIN DE PRODUCTIVITÉ $\neq$ AMÉLIORATION



Le temps gagné n'est pas restitué aux salariés. Il génère souvent une densification du travail : davantage de tâches dans le même temps, augmentant la charge mentale.

TRANSFORMATION DES MÉTIERS



Les activités à faible valeur ajoutée s'automatisent, modifiant le contenu du travail, parfois sans préparation ni accompagnement des équipes concernées.

RISQUES PSYCHOSOCIAUX POTENTIELS



Perte de sens, déposssession des compétences, surveillance algorithmique, prescriptions renforcées : l'IA peut dégrader les facteurs de qualité de vie au travail.

- ➔ Les organisations de travail peuvent être modifiées à l'occasion de l'introduction d'outil IA
- ➔ Il apparaît nécessaire de regarder les effets sur les métiers et les conditions de travail, car leur utilisation peut être porteuse de risques professionnels, notamment psychosociaux

L'UTILISATION DE L'IA PEUT AVOIR DES RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES SUR L'EMPLOI ET LA CHARGE DE TRAVAIL DES SALARIÉS CONCERNÉS

LES EFFETS POTENTIELS DU DÉPLOIEMENT DE L'IA AU SUJET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :

1. DÉPLOIEMENT IA

Automatisation de tâches

2. GAIN DE TEMPS

Activités réalisées plus rapidement ?

3. INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Davantage de tâches exigées ?

Un temps de traitement réduit ?

Performance supplémentaire attendue ?

4. SUPPRESSION DE POSTES

Réorganisation avec effectif réduit

Éviction du personnel qui ne s'est pas adapté ou qui ne souhaite pas s'adapter ?

5. EFFETS SUR LES SALARIÉS

RPS, désengagement, erreurs

Adaptation à marche forcée ?



CE QUE LE CSE PEUT ANTICIPER :

- Cartographie des postes exposés à l'automatisation
- Mesure de la charge de travail réelle avant/après déploiement
- Suivi des effectifs sur 3 à 5 ans post-déploiement
- Clause de révision si les gains dépassent les projections
- Risque Grave si une dégradation des conditions de travail est constatée

LE CADRE LÉGAL : INFORMATION CONSULTATION DU CSE EN CAS D'INTRODUCTION DE NOUVELLE TECHNOLOGIE

Précision juridique : Article L. 2312-8 du Code du Travail



Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur **l'introduction de nouvelles technologies, tout changement important dans l'organisation du travail ou les conditions de travail.**

Précision juridique : Article L. 2315-94 du Code du Travail



Le CSE peut se faire assister par un expert habilité lors de consultations portant **sur l'introduction de nouvelles technologies** ou sur tout **aménagement important modifiant** les conditions de santé et de sécurité ou les **conditions de travail**. Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

Précision juridique : Article L. 2312-38 du Code du Travail



Le CSE est informé préalablement à l'utilisation, sur les **méthodes ou techniques d'aide** au recrutement de candidats à un emploi ainsi que sur **toute modification** de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les **traitements automatisés** de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité est informé et consulté, préalablement à la **décision de mise en œuvre dans l'entreprise**, sur les **moyens ou les techniques** permettant un contrôle de l'activité des salariés.



- ➔ Tout projet d'introduction d'IA impactant l'organisation ou les conditions de travail déclenche l'obligation de consulter le CSE.
- ➔ Le CSE peut mandater un expert certifié pour analyser l'ensemble des impacts avant de rendre son avis.
- ➔ L'employeur ne peut mettre en œuvre le projet qu'après avoir recueilli l'avis du CSE, qui dispose d'un délai légal.

LA JURISPRUDENCE AU SUJET DE L'IA MANQUE ENCORE DE MATIÈRE ET APPELLE À LA PRUDENCE

Pour l'heure, seuls les juges de première instance ont eu à se prononcer sur des questions en rapport avec l'IA. Ils l'ont principalement fait sur deux thématiques.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon le juge, l'IA est **une technologie susceptible d'affecter les conditions de travail** (TJ Créteil, 15/07/2025).

Et cela, **quels que soient l'importance et l'impact sur les aspects ciblés de la relation de travail** (TJ Paris, 02/09/2025).

Mais l'effet sur les conditions de travail varie selon l'outil IA mis en place dans l'entreprise :

- Le déploiement d'un agent conversationnel (Copilot Chat, en l'espèce) n'est pas jugé comme projet important. (TJ Paris, 10 févr. 2026, n° 25/57412).
- Des logiciels IA de gestion des compétences et de suivi de parcours pèsent sur les conditions et l'organisation du travail (TJ Nanterre, ordonnance de référé du 29 janvier 2026)

UNE CONSULTATION DU CSE À ADAPTER

La direction ne peut pas refuser une information-consultation demandée par le CSE en cas d'implantation d'un SIA dans l'entreprise (TJ Créteil, 15/07/2025).

Dans certaines jurisprudences, la période de d'I/C est précisée :

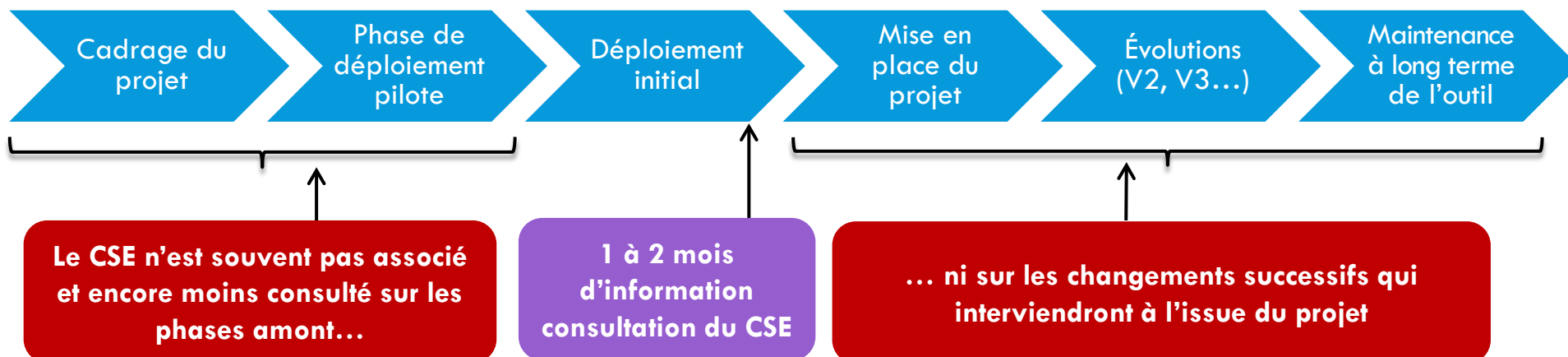
- Consultation en amont de la phase « Pilote » d'introduction d'un SIA (TJ Nanterre, ordonnance du 14 février 2025)
- Information-Consultation préalable à la mise en service de ces outils d'IA. (TJ Paris, ordonnance du 02 septembre 2025)
- En cas de procédure complexe avec décisions échelonnées, consultation du CSE à l'occasion de chacune d'elles. (TJ Créteil, 15/07/2025)

PAS D'AUTOMATICITÉ DU RECOURS À L'EXPERT

Le CSE doit prouver que la mise en place d'un SIA est un projet important (TJ Paris, 10 févr. 2026)

LA VIE D'UN PROJET IA PAR RAPPORT AUX MODALITÉS DE CONSULTATION DU CSE

Le schéma classique d'information-consultation ne semble pas le plus adapté aux projets SIA...

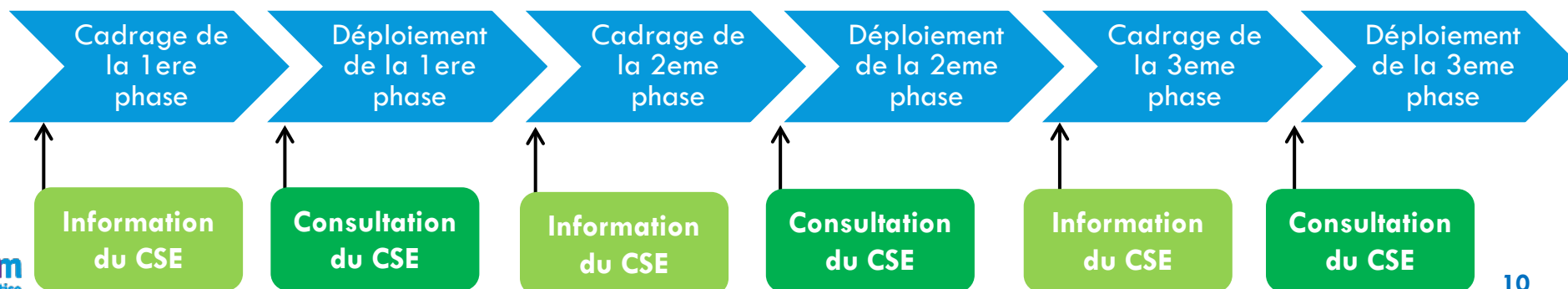


Point de vigilance



L'employeur peut déployer des versions évoluées de l'outil IA sans déclencher de nouvelles informations consultation du CSE si les modifications ne sont pas identifiées par l'employeur comme des changements importants. Il est important de disposer des bons interlocuteurs lors de la présentation du projet.

Une solution potentielle : la consultation en mode « projet complexe » (jurisprudence)



UNE MULTITUDE DE SUJETS COMPLEXES QUI NÉCESSITE UNE ANALYSE APPROFONDIE AU SERVICE DU CSE

Expertise technique

- Compréhension des architectures IA, des LLM, des algorithmes

SSCT

- Analyse organisationnelle, évaluation de la charge de travail, des risques psychosociaux, des reports de charges, des transformations des métiers

Juridique

- Analyse juridique : droit du travail, RGPD, RIA Européen...

Systémique

- Vision systémique des enjeux permettant de relier les outils, l'organisation du travail, les métiers, les emplois et les conditions de travail

Négociation

- Aide à la négociation pour anticiper les changements à venir



IA ET DIALOGUE SOCIAL : QUELS NOUVEAUX OUTILS METTRE EN PLACE ?

L'IA, PAR SES SPÉCIFICITÉS, AMÈNE À UN DIALOGUE SOCIAL RENOUVELÉ



Alors que l'IA a été régulé par les autorités européennes, principalement par le RGPD et le RIA, ce sont les syndicats européens qui ont esquissé les premières propositions pour réformer le dialogue social au regard des enjeux posés par l'IA :

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur les technologies numériques (2020)

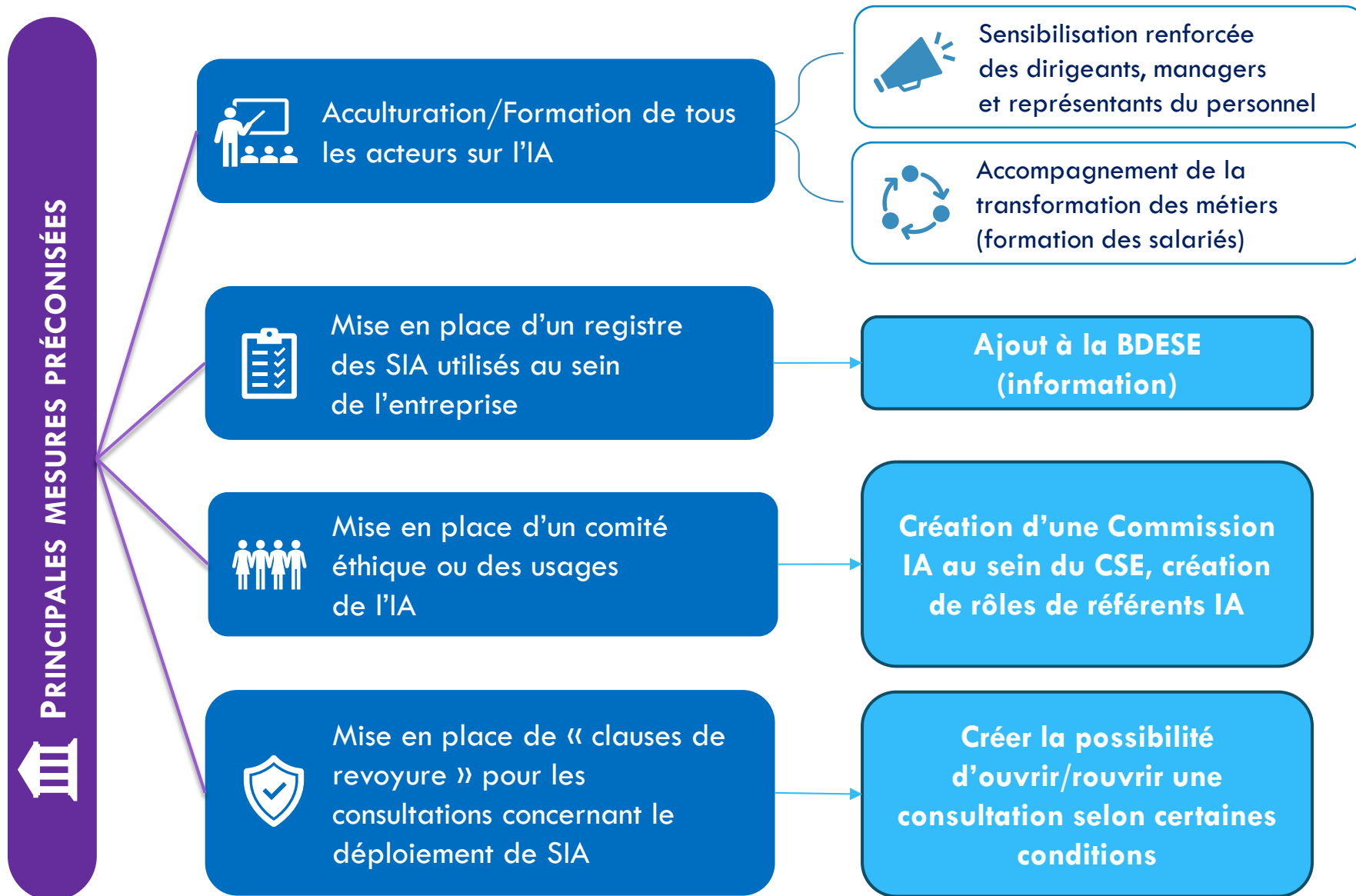


Rapport « SECOIA Deal » réalisé par des syndicats pour la Commission Européenne (2023)



Initiative « DIAL-IA » portée par l'IRES et l'ANACT afin d'outiller le dialogue social en France (2025)

UNE PREMIÈRE PROPOSITION D'OUTILS OPÉRATIONNELS POUR LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE



L'INSTAURATION D'UNE « COMMISSION IA » : UNE INSTANCE QUI APPARAÎT NÉCESSAIRE

Commission IA du CSE (sur le modèle de la CSSCT)

Missions/Attributions :

- Définition/Avis concernant les cahiers des charges et suivi des appels d'offres
- Suivi de l'ensemble des projets IA (information) et des phases pilotes
- Remonter au CSE les projets jugés importants et appelant consultation
- Mise à jour et complétion du registre des SIA

Moyens :

- Élus et heures de délégation dédiées
- Formation spécifique de ses membres

Fonctionnement :

- Possibilité de faire intervenir de nombreux interlocuteurs : Responsables SI, RH, Opérationnels, Prestataires de services,...
- Fréquence de réunions en adéquation avec le CSE (tous les mois ou 2 mois)

- Des référents « métiers IA » pourraient être instaurés (cf. représentant de proximité), ainsi que des GT « métiers IA » afin de faire remonter les bonnes pratiques ainsi que les dysfonctionnements (logique de dialogue professionnel)
- La commission pourrait nommer ces référents et suivre les travaux de ces GT



LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE RÉGULIÈREMENT CONSULTÉ : LA MISE EN PLACE D'UNE CLAUSE DE « REVOYURE » POUR LES CONSULTATIONS SUR LES SIA

Afin de rendre le dialogue social sur l'IA plus régulier, on préconise la mise en place de « clauses de revoyure » concernant les outils IA. Ces clauses pourraient prévoir une consultation automatique et régulière sur ces outils et une consultation en cas d'évènements spécifiques.

Clause de revoyure « automatique »

- Prévoir une ou plusieurs information-consultation systématique dans l'année sur les sujets IA

Clause de revoyure en lien avec des évènements externes

- Mise à jour publique par le fournisseur de la notice de l'outil ainsi que toute évaluation établie par le fournisseur du système d'IA en application de son devoir de surveillance après commercialisation (RIA)
- Signalement d'un Comité Ethique européen ou national ou d'un comité national de contrôle de la législation numérique (CNIL) publié sur son site web

Clause de revoyure en lien avec des évènements internes

- Nouveau développement des outils mis en place (mise à jour ou nouvelles fonctionnalités de l'outil en lien avec l'outil proposé du « registre »)
- Signalement à direction de l'entreprise du Délégué / Référent aux systèmes d'IA
- Mention dans le rapport annuel du DPO d'enjeux sur la collecte et le traitement de données personnelles au travail
- Résultats d'études d'impacts ou d'expérimentations (phase pilote)

Exemple d'utilisation :



LA NÉCESSITÉ D'ÊTRE RÉGULIÈREMENT CONSULTÉ : UTILISER JUDICIEUSEMENT LES CONSULTATIONS EXISTANTES

Matérialisation du projet et des risques associés

Réflexion sur l'implantation d'un SIA dans l'entreprise

- Consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise

Projet d'implémentation d'un SIA

- Consultation pour projet important (introduction nouvelles technologies)

Évaluation des impacts économiques et financiers des SIA présents dans votre entreprise

- Consultation sur la situation économique et financière

Évaluation des impacts sociaux des SIA présents dans votre entreprise

- Consultation sur la politique sociales, les conditions de travail et l'emploi

Craintes sur la pérennité économique et sociale de votre entreprise en lien avec un SIA

- Possibilité de lancer un Droit d'Alerte économique sur le sujet

Dégradations importantes des conditions de travail en lien avec un SIA

- Possibilité de lancer une expertise pour Risque Grave

L'INSTAURATION DE NOUVELLES RÈGLES CONCERNANT LE DIALOGUE SOCIAL ET LES USAGES DE L'IA : LA NÉGOCIATION D'ACCORDS DÉDIÉS

METTRE EN PLACE UN ACCORD DE MÉTHODE POUR UN DIALOGUE SOCIAL ITÉRATIF



La négociation d'un accord de méthode permet d'intégrer concrètement le sujet de l'IA dans le dialogue social de l'entreprise. Un accord peut ainsi définir :

- ✓ Qui dialogue sur les SIA et sur quels périmètres : OS, CSE, comité de groupe, CEE,... ;
- ✓ A quel moment on dialogue : en amont et/ou en aval de chaque mise à jour majeurs des SIA, par le biais de clauses de revoyure, avec un nombre prédéfini de consultations (au minimum 2 fois par an par exemple), par la mise en place d'une consultation dédiée,... ;
- ✓ Comment on dialogue : à travers une commission IA et à partir d'outils de suivi des SIA, tels qu'un registre de SIA ; à travers les commissions et les consultations existantes avec un ajout spécifique des sujets IA,...

INTÉGRER L'IA DANS UNE NÉGOCIATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET QVCT



Les dispositions supplétives concernant la négociation obligatoire portant sur l'égalité professionnelle et la QVCT précisent :

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail porte sur : [...] »

Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et **la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques**, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, **l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique**. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. ». **Négociation à utiliser pour réguler les usages des SIA.**

PRÉCONISATIONS COMPLÉMENTAIRES À INTÉGRER DANS UN ACCORD OU UN CADRE DE DÉPLOIEMENT DE L'IA : SÉCURISER LE SUIVI POST-DÉPLOIEMENT DES SYSTÈMES D'IA (1/2)

CLAUDE DE NOUVELLE EXPERTISE POST-MISE EN PLACE DE L'IA

Principe :

L'accord prévoit la possibilité pour le CSE de recourir à une **seconde** expertise spécifique **après** la mise en production de l'outil d'IA, afin d'évaluer les écarts entre les impacts anticipés et les effets réels du déploiement.

Objectifs :

- Analyser les effets concrets de l'IA sur l'organisation du travail, les compétences mobilisées, la charge de travail et l'autonomie des salariés.
- Évaluer les impacts sur les conditions de travail, la santé et les collectifs de travail.
- Identifier, le cas échéant, les mesures correctrices nécessaires.

Modalités :

- Cette expertise peut être déclenchée dans un délai défini après le déploiement (par exemple quelques mois).
- Elle porte sur les usages effectifs de l'IA et non uniquement sur le projet tel que présenté initialement.
- Les conclusions de l'expertise donnent lieu à un échange formalisé avec la direction et, le cas échéant, à des ajustements des modalités d'utilisation de l'IA.

PRÉCONISATIONS COMPLÉMENTAIRES À INTÉGRER DANS UN ACCORD OU UN CADRE DE DÉPLOIEMENT DE L'IA : SÉCURISER LE SUIVI POST-DÉPLOIEMENT DES SYSTÈMES D'IA (2/2)

VALIDATION ET EXPLOITATION D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES SALARIÉS POST-DÉPLOIEMENT

Principe :

L'accord prévoit la réalisation d'une **enquête auprès des salariés utilisateurs ou impactés par l'IA**, quelques semaines ou mois après sa mise en œuvre, afin de mesurer les effets réels du dispositif.

Objectifs :

- Recueillir le ressenti des salariés sur l'impact de l'IA sur leur travail quotidien.
- Évaluer les effets sur la charge de travail, la qualité du travail, le sens des missions, l'autonomie et les conditions de travail.
- Identifier d'éventuelles difficultés d'appropriation, de formation ou d'organisation.

Rôle du CSE :

- Le CSE est associé à la définition du périmètre de l'enquête, de ses thématiques et de ses indicateurs.
- Les résultats sont présentés au CSE et donnent lieu à un échange spécifique.
- Les enseignements de l'enquête peuvent alimenter le suivi du dispositif IA et, le cas échéant, conduire à des mesures d'adaptation ou de prévention.

ANTICIPER LES IMPACTS SOCIAUX ET LA MISE EN PLACE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT : LA NÉGOCIATION GEPP ET CELLE SUR LES « SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS »

ANTICIPER LES IMPACTS SOCIAUX POUR TOUS LES SALARIÉS : LA NÉGOCIATION GEPP

- ✓ La mise en place d'un dispositif de GPEC, notamment pour répondre aux enjeux écologiques et les mesures d'accompagnement dédiées, notamment en matière de formation professionnelle et de mobilités, tant internes (parcours métiers) qu'externes (périodes de reconversion, congé mobilité, etc.) ;
- ✓ La définition des grandes orientations pluriannuelles de la formation, les objectifs du PDC et la définition des catégories de salariés et d'emplois prioritaires, les compétences et qualifications à acquérir ;
- ✓ Perspectives de recours au temps partiel (*réduction du temps de travail*) et aux stages ;
- ✓ La définition de catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques et technologiques (thème facultatif) ;
- ✓ La formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi et le développement de l'*alternance* (thème facultatif)

ANTICIPER LES IMPACTS SPÉCIFIQUES POUR LES « SENIORS » : LA NÉGOCIATION « SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS »



Une nouvelle négociation triennale obligatoire a été mise en place à la fin de l'année 2025, elle concerne l'emploi des « salariés expérimentés » et porte notamment sur :

- ✓ Le maintien en emploi de ces salariés ;
- ✓ L'aménagement des fins de carrière (retraite progressive et temps partiel de fin de carrière) ;
- ✓ La transmission des savoirs et des compétences, en particulier via les missions de mentorat, tutorat et mécénat de compétences
- ✓ Le développement des compétences, l'accès à la formation, les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers (thèmes facultatifs)
- ✓ L'organisation et les conditions de travail, la santé et la prévention des risques pour ces salariés (thèmes facultatifs)

QUELQUES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES ISSUES D'ACCORDS ET DE CHARTES SUR LES SIA EN ENTREPRISE

METLIFE EUROPE (accord IA) :

- Action de formation et adaptation des compétences
- Entretien professionnel annuel
- Pas d'objectif de Management Algorithmique
- Commission IA du CSE (rapporteur et CR)
- Garantie de non-licenciement économique sur les postes concernés par des SIA pour 2 ans

BPCE (accord GEPP) :

- Mise en place d'un « Campus Data et IA », avec un socle commun de formation, des parcours métiers spécialisés
- Partage de l'information au sein du comité de groupe et du comité stratégique
- 1^{ère} information globale des CSE sur la politique IA

ROEDERER (accord GEPP) :

- Favoriser la formation et l'acculturation au sujet
- Identifier les compétences à développer et favoriser l'appropriation des outils
- Co-développement, expérimentations métiers, conduite du changement
- Mise en place d'une charte des bonnes pratiques concernant l'IA générative (présentée au CSE)

VEOLIA ENVIRONNEMENT

(accord cadre prévention santé) :

- Mobilisation de l'IA comme outil de prévention des accidents et de gestion des connaissances en matière SSCT
- Entités pilotes au sein des BU pour tester des solutions pour améliorer les CDT avec l'IA

AXA

(accord groupe sur le dialogue social et l'IA)

- Présentation annuelle en Comité de Groupe France d'un point d'information global sur les principaux déploiements de l'intelligence artificielle

PRISMA MEDIA

(accord sur la mise en place d'une Commission)

- Commission IA générative, chargée d'analyser les impacts de ces technologies
- Réunion 1 fois par trimestre, avec pour but de proposer des actions d'amélioration, rédiger des rapports et des avis, solliciter l'avis du CSE
- Information-consultation en projet complexe avec recours à expert et rapports d'étapes

CONCLUSION : DU DIALOGUE SOCIAL AU « DIALOGUE SOCIAL ET TECHNOLOGIQUE » ?

LE DIALOGUE SOCIAL ACTUEL : UTILE, MAIS IMPARFAIT

- Une étude approfondie de certains impacts par des consultations ponctuelles (PI-INT)
- Un suivi dans le temps avec les consultations récurrentes
- La possibilité de se faire aider par un expert
- À défaut d'outils parfaitement adéquats : un effort supplémentaire pour les représentants du personnel et du « bricolage »

UNE « MISE À JOUR » APPARAÎT NÉCESSAIRE

- La **négociation** permet aujourd'hui une « mise à jour » du dialogue social pour prendre en compte les spécificités des SIA
- À défaut d'un accord cadre ou de méthode dédiée, le sujet peut être abordé lors de **plusieurs négociations obligatoires**
- La mise en place de nouveaux indicateurs (registre SIA), de nouvelles instances de dialogue (commission IA) et d'une nouvelle temporalité des consultations (**clause de revoyure / voire 2^{de} intervention d'expert après la mise en place de l'IA / enquête salariés après la mise en place pour mesurer l'impact réel**) apparaissent comme des solutions viables

Les SIA peuvent être vus comme une évolution ou une révolution des modes de production selon les points de vue. Il peut parfois être question d'une nouvelle « révolution industrielle ».

➔ Face à cela, une mise à jour du dialogue social semble, a minima, nécessaire pour éventuellement passer à un réel « dialogue social et technologique ».

Ce webinaire vous a été présenté par **Tandem Expertise**,
un cabinet d'**expertise-comptable** également certifié par Qualianor
pour les **expertises en Santé, Sécurité et Conditions de Travail**



Pour plus d'information, visitez notre site
www.tandemexpertise.com

Notre accompagnement sur mesure

01 55 42 22 22



Suivez notre actualité en vous abonnant à notre page LinkedIn
[tandem-expertise](https://www.linkedin.com/company/tandem-expertise)