

# 15 PRINCIPES DE VIGILANCE POUR UNE IA AU SERVICE DE TOUTES LES PARTIES PRENANTES DU MONDE DU TRAVAIL

---

## **1. Avant tout projet d'IA, instaurer un cadre concerté**

Négocier un accord de méthode dès le début pour définir les règles du jeu (conception, données, tests, registres, comité de suivi, etc.) et garantir une gouvernance partagée de l'IA dans l'entreprise

## **2. Évaluer systématiquement les risques avant tout déploiement d'IA**

Instaurer une étude d'impact socio-organisationnelle préalable à toute mise en œuvre d'un outil algorithmique, sur le modèle des AIPD (analyse d'impact RGPD), incluant les conséquences sur les collectifs de travail.

## **3. Mettre en place un moratoire interne sur les systèmes IA à risque**

Suspendre tout projet d'IA pouvant avoir un impact majeur sur l'emploi ou la santé tant qu'une consultation approfondie et une validation conjointe n'ont pas eu lieu.

## **4. Associer les représentants du personnel aux choix technologiques et managériaux**

Les modalités d'introduction de l'IA ne doivent pas être unilatérales : elles doivent être coconstruites avec les CSE pour anticiper les effets sur les conditions de travail.

## **5. Renforcer le droit à consultation sur les impacts humains**

Les CSE doivent être consultés de manière systématique sur : les évolutions du contenu des emplois, les nouvelles compétences requises, les besoins en formation.

## **6. Veiller à un partage équitable des gains de productivité générés par l'IA**

Les bénéfices issus de l'automatisation (en temps, en efficacité, en revenus) doivent profiter à l'ensemble des salariés : revalorisations salariales, réduction du temps de travail, qualité de vie au travail.

## **7. Définir paritairement les garde-fous contre les biais algorithmiques**

Des règles claires doivent être établies pour prévenir les discriminations algorithmiques (genre, âge, handicap, origine, etc.).

## **8. Créer un observatoire interne de l'IA**

Mettre en place un espace paritaire chargé d'analyser les usages, les effets concrets et les dérives potentielles de l'IA dans l'entreprise.

### **9. Instaurer une charte éthique de l'IA coconstruite avec les IRP**

Rédiger une charte définissant les valeurs et limites de l'usage de l'IA (respect des droits humains, non-substitution au jugement humain, transparence...).

### **10. Former les élus du personnel aux enjeux de l'IA**

Proposer des formations dédiées aux représentants du personnel pour leur permettre d'évaluer en toute connaissance de cause les projets d'IA.

### **11. Limiter le recours à l'IA dans l'évaluation des performances**

Interdire que des décisions individuelles (promotion, sanction, évaluation) soient prises exclusivement sur la base d'algorithmes ou d'outils automatisés.

### **12. Assurer une transparence algorithmique sur les outils RH**

Rendre accessibles aux IRP les critères utilisés par les algorithmes dans les outils de recrutement, d'évaluation, ou de planification des effectifs.

### **13. Garantir un droit à l'explication pour chaque salarié**

Chaque employé concerné par une décision assistée ou prise par l'IA doit pouvoir en comprendre le raisonnement et demander une révision humaine.

### **14. Intégrer les enjeux IA dans les NAO (négociations annuelles obligatoires)**

Discuter chaque année de l'impact de l'IA sur l'emploi, les rémunérations, la formation, et les équilibres de temps de travail.

### **15. Anticiper les transitions professionnelles liées à l'automatisation**

Mettre en place des parcours de reconversion interne en amont des transformations, financés par les gains générés par l'IA.