syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

IA et CSE
Le guide

Points clés pour les IRP

Février 2026

Édito

L'intelligence artificielle est partout : dans les discours politiques, les annonces des entreprises, les prévisions économiques… et souvent déjà dans notre quotidien.

Mais derrière le bruit médiatique, une question essentielle demeure : **que signifie réellement l'IA pour le travail et pour celles et ceux qui l'exercent ?**

Pour l'instant, les réponses sont encore floues. On parle d'emplois bouleversés, de métiers redessinés, de gains de productivité, mais aussi de risques pour la protection des données ou pour l'environnement. Bref, un champ d'incertitudes où les salarié·es et leurs représentant·es cherchent leurs repères.

Comment se saisir de ces mutations au lieu de les subir ? Comment transformer l'inquiétude diffuse en capacité d'agir ?

Chez Syndex, notre conviction est simple : vous n'êtes pas démuni·es, au contraire !

Les outils du dialogue social existent pour encadrer cette (r)évolution technologique majeure. Ils permettent de savoir, de comprendre, d'anticiper et d'agir.

C'est l'ambition de ce livre blanc :

- mieux comprendre ce qu'est l'IA ;
- décrypter ses enjeux pour le travail et pour l'organisation ;
- vous donner des leviers concrets pour exercer pleinement vos prérogatives.

Parce que l'IA ne doit pas être subie mais discutée, débattue, régulée et contrôlée par l'humain, nous voulons vous accompagner dans la construction d'un dialogue social équilibré, porteur de nouveaux droits et garant d'un avenir choisi plutôt que subi.

Sommaire

Partie #1
Il n'y a pas une mais des IA p.5

Comprendre l'IA : les notions clés à assimiler p.6

Pourquoi faut-il parler de l'IA au pluriel ? p.7

Comment met-on en place un système d'IA dans une organisation ? p.10

RGPD, sécurité, conformité, des exigences à intégrer dès le départ p.11

Partie #2
L'IA transforme le travail p.13

Métiers exposés, que disent les prévisions ? p.14

IA, des impacts multiples que les IRP doivent anticiper, quelle que soit la maturité des projets p.16

L'AI Act, la première législation encadrant les usages de l'IA p.17

Pourquoi l'IA n'est pas « juste » une technologie de plus : ses impacts transversaux p.18

IA et CSE : ce que disent les enquêtes Syndex p.21

Sur le terrain : l'IA, déjà dans les missions Syndex p.24

Partie #3
Agir en tant qu'élu·e p.27

Autodiagnostic : avez-vous besoin d'être accompagné·e sur le sujet de l'IA dans votre entreprise ? p.29

L'IA : un sujet pour les représentant·es des salarié·es p.30

Déploiement d'un projet d'IA : le rôle du CSE à chaque étape p.32

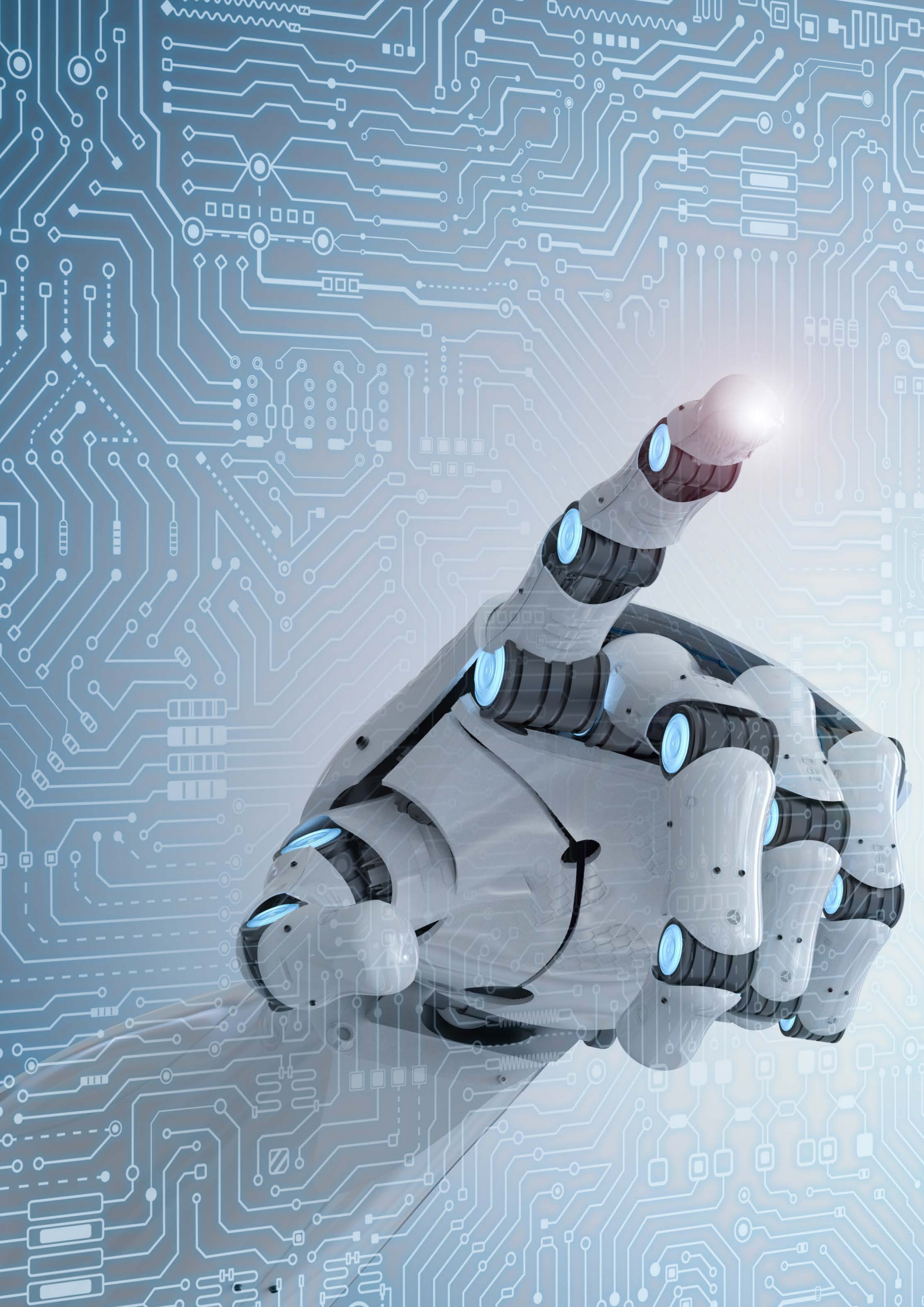
La check-list : les questions à se poser lors des consultations... p.34

Améliorer le dialogue social autour de l'IA dans son entreprise p.35

Retour sur les rencontres engagées Syndex spéciales IA p.37

Syndex vous accompagne en fonction de vos besoins p.38

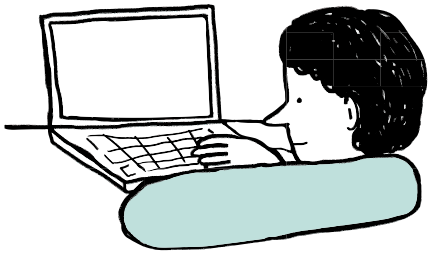
5 conseils Syndex pour agir face à l'IA p.39



PARTIE #1

Il n'y a pas une mais des IA

Apprendre à les reconnaître et à comprendre leur fonctionnement



Comprendre l'IA : les notions clés à assimiler

L'intelligence artificielle rédige, calcule, traduit, résume, planifie, interagit avec fluidité… En somme, elle sait se rendre indispensable. De manière progressive et souvent imperceptible, l'IA investit notre quotidien : au domicile, sur nos outils numériques, mais aussi dans le monde du travail.

Perçue tantôt comme une opportunité, tantôt comme une source d'inquiétude, **cette technologie redéfinit en profondeur les repères et les pratiques** dans tous les secteurs. Quels seront les métiers de demain ? Jusqu'où la machine peut-elle se substituer à l'humain ? L'intelligence artificielle deviendra-t-elle bientôt un·e collègue à part entière, au même titre qu'un·e collaborateur·rice humain·e ?

Avant d'aller plus loin, il est essentiel de poser les bases : qu'entend-on exactement par intelligence artificielle ?

IA : une définition simple et claire à retenir

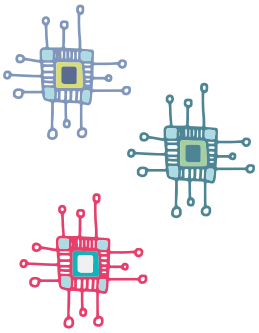
L'intelligence artificielle désigne l'ensemble des technologies capables de simuler certaines fonctions cognitives humaines, comme apprendre, analyser, prédire ou décider, à partir de données. Elle permet donc à des systèmes informatiques d'accomplir des tâches qui, jusqu'ici, nécessitaient l'intervention d'un être humain.

L'IA ne date pas d'hier !

Contrairement à ce que l'engouement récent pourrait laisser croire, **l'intelligence artificielle est un champ de recherche ancien**. Le terme lui-même est apparu dès 1956, lors d'un colloque scientifique aux États-Unis. Depuis, l'IA a connu plusieurs cycles d'enthousiasme et de désillusions, souvent liés aux limites technologiques de l'époque.

Ce qui change aujourd'hui ? La puissance de calcul, la quantité de données disponibles et les progrès en apprentissage automatique ont permis des avancées spectaculaires, notamment dans le traitement du langage, de l'image ou de la prise de décision. **L'intelligence artificielle est donc le fruit de décennies de travaux.**

Pourquoi faut-il parler de l'IA au pluriel ?



On parle souvent de l'IA comme s'il s'agissait d'une seule technologie. En réalité, **il serait plus juste de parler des intelligences artificielles**, tant leurs formes, fonctions et niveaux de complexité varient. À chaque usage, son IA. Ce qui les relie toutes : la capacité à apprendre à partir de données.

UNE JOURNÉE AU TRAVAIL AVEC L'IA

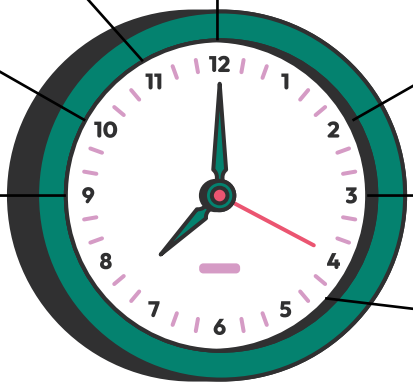
Comment les différentes formes d'intelligence artificielle interviennent-elles dans vos outils et vos tâches, tout au long de la journée ? Cette journée fictive illustre comment des systèmes d'IA peuvent, de plus en plus, s'insérer dans les outils du quotidien. Mais attention : cette vision « fluide » ne doit pas masquer les questions que cela soulève. Qui contrôle ces outils ? Que reste-t-il de la décision humaine ? Que perd-on quand une tâche est déléguée à une machine ? Quels sont les impacts en termes de densification du travail ? Chez Syndex, nous pensons que ces technologies doivent être discutées, contrôlées par l'humain et intégrées en conscience, pas subies ni idéalisées.

Analyse de performance ou indicateurs
Un tableau de bord prédit des risques ou opportunités à partir de données historiques.

Saisie automatisée de données
L'IA extrait les informations d'un document (facture, contrat, formulaire) et les renseigne automatiquement dans le bon système.

Réunion en visio
L'IA transcrit la réunion, identifie les points clés et résume les décisions automatiquement.

Démarrage de journée
Votre assistant numérique classe et priorise vos tâches en fonction de vos habitudes, projets en cours et échéances.



Planification projet
L'IA réorganise les plannings ou les ressources en temps réel en fonction des imprévus.

Rédaction d'un courrier
Un assistant IA reformule ou complète vos écrits.

Appui RH personnalisé
Un outil de gestion des compétences vous recommande des formations adaptées à votre profil et à l'évolution de votre poste.

Quels sont les différents types d'IA ?

1 L'IA à règles fixes : la plus basique

Cette forme d'intelligence artificielle ne repose pas sur l'apprentissage, mais sur des règles prédéfinies, programmées à l'avance. Elle fonctionne selon une logique conditionnelle : « *Si telle situation se présente, alors telle action est déclenchée*. » Cette IA ne relève pas du machine learning.

Que peut-elle faire en entreprise ?

- Trier automatiquement des CV selon des mots clés.
- Envoyer des e-mails types en réponse à une action.
- Répondre à des questions simples via un chatbot.

2 L'IA faible : limitée à une tâche précise

Cette IA est conçue pour exceller dans une tâche bien définie, mais elle ne « comprend » pas le contexte global dans lequel elle agit. Elle repose sur le machine learning qui, lui, permet de se surspécialiser dans la mission qui lui est confiée, sans capacité à s'adapter au-delà. Pour résumer, elle apprend, mais dans un périmètre restreint.

Que peut-elle faire en entreprise ?

- Surveiller des transactions bancaires.
- Détecter des anomalies ou tentatives de fraude.
- Analyser des images médicales.

3 L'IA prédictive : guidée par des données annotées

L'algorithme s'entraîne à partir de données étiquetées (c'est-à-dire déjà classées ou annotées), afin d'apprendre à formuler des prédictions ou à classer de nouvelles informations.

Que peut-elle faire en entreprise ?

- Évaluer la solvabilité d'un client.
- Prédire des volumes de vente.
- Anticiper une défaillance machine.

LE RÔLE CENTRAL DU MACHINE LEARNING

La majorité des IA actuelles reposent sur une technique appelée « machine learning », ou « apprentissage automatique ». Cette méthode permet à une machine d'apprendre à partir de données, sans qu'il soit nécessaire de lui programmer toutes les règles à l'avance. Le machine learning se décline en plusieurs approches. Tout en haut de la pyramide, le deep learning ou « apprentissage profond » repose sur des réseaux de neurones artificiels. Ce n'est pas le réseau en lui-même qui est « profond », mais la manière dont il est entraîné. Inspirés de certains principes biologiques, ces systèmes sont particulièrement performants pour traiter des données complexes comme les images, les sons ou les textes.

L'IA EST-ELLE VRAIMENT INTELLIGENTE ?

Le terme « intelligence » peut induire en erreur. Une IA ne comprend pas les données qu'elle traite. Elle ne raisonne pas, ne ressent rien et n'a ni intentions, ni conscience. Elle se contente de repérer des régularités statistiques dans d'immenses volumes de données, puis d'appliquer ce qu'elle a appris pour prédire, classer ou générer un résultat. Ce décalage entre apparence d'intelligence et réalité technique est au cœur de nombreuses confusions.

4 L'IA sans supervision directe : l'apprentissage autonome

Cette catégorie regroupe deux approches différentes qui n'ont pas besoin de données annotées pour apprendre :

- **l'IA non supervisée**, qui explore des données brutes pour identifier des structures, des regroupements ou des anomalies ;
- **l'IA par renforcement**, qui apprend en interagissant avec un environnement, recevant des récompenses ou des pénalités selon les actions effectuées.

Que peut-elle faire en entreprise ?

- Segmenter une base clients.
- Optimiser une chaîne logistique.
- Analyser des sentiments dans des retours clients ou sur les réseaux sociaux.
- Ajuster des tournées de livraison.
- Optimiser les décisions d'approvisionnement.
- Piloter un système de tarification en temps réel.

5 L'apprentissage profond (deep learning) : l'IA adaptée au traitement de données complexes

Sous-type avancé de machine learning, le deep learning repose sur des réseaux de neurones artificiels inspirés du fonctionnement du cerveau humain. Il permet à l'IA d'apprendre directement à partir de données brutes : textes, images, sons, vidéos.

Que peut-elle faire en entreprise ?

- Transcrire automatiquement une réunion orale.
- Générer un compte rendu ou une synthèse.
- Traduire des documents en temps réel.

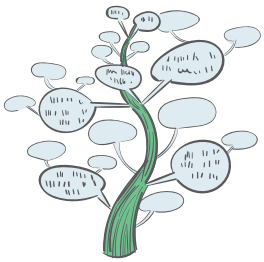
6 Et les IA génératives (Gen AI) dans tout ça ?

C'est, sans doute, la forme d'IA la plus visible et la plus connue du grand public aujourd'hui. Les IA génératives sont capables de produire du texte, des images, du son ou du code à partir d'une simple consigne, comme le font ChatGPT, DALL·E ou Copilot. Techniquement, elles reposent sur le deep learning, et plus précisément sur des modèles entraînés sur d'immenses volumes de données.

Si elles marquent autant les esprits, c'est parce qu'elles sont :

- simples à utiliser : une consigne en langage naturel suffit ;
- spectaculaires : les résultats sont générés en quelques secondes ;
- partout : dans les outils bureautiques, les moteurs de recherche, les CRM, les services client…

Comment met-on en place un système d'IA dans une organisation ?



Déployer une intelligence artificielle en entreprise ne consiste pas à « brancher une IA toute faite ». Comme pour tout projet informatique, il s'agit d'un processus structuré, fait d'étapes techniques et stratégiques. L'objectif : concevoir, adapter et intégrer un système capable d'analyser des données, d'en tirer des enseignements, puis de produire une action ou une décision utile dans un contexte métier. Voici les grandes étapes du cycle de vie d'un système d'IA dans une organisation.

Étape 1 L'alimentation en données

Leur qualité, leur diversité et leur structuration conditionnent la performance future du système. Elles peuvent provenir de différentes sources externes ou internes : bases RH, production, CRM, mais aussi les salarié·es (par ex., via leur téléphone). L'enjeu ? Que les salarié·es puissent maîtriser et comprendre cette collecte de données, y compris lorsqu'elle instaure une surveillance de leur activité.

Étape 2 L'apprentissage du modèle

L'algorithme est entraîné sur les données disponibles afin de repérer des régularités (tendances, corrélations, schémas). Ce travail repose souvent sur des milliers, voire des millions d'exemples.
Exemple : une IA RH peut apprendre à détecter un risque de départ volontaire en croisant ancienneté, absentéisme, évaluations, etc.

Étape 3 La modélisation et l'optimisation

L'algorithme produit un modèle mathématique, qui est affiné pour minimiser les erreurs. Ce modèle est ensuite testé sur de nouvelles données afin de vérifier sa robustesse et sa capacité à traiter des cas qu'il n'a jamais vus.

Étape 4 L'intégration dans l'environnement métier

Une fois le modèle validé, il est intégré à un outil ou à un système métier (ex. : moteur de recommandation, outil de planification, logiciel RH). C'est à ce stade qu'il devient réellement opérationnel pour les équipes.

Étape 5 L'évolution continue

Une IA n'est jamais « terminée » : elle doit régulièrement être mise à jour. Les données issues de son usage (résultats, comportements, retours utilisateurs) permettent de l'améliorer. Cela suppose une vigilance constante : une IA peut évoluer de façon imprévisible si elle n'est pas supervisée dans la durée.

BON À SAVOIR

Certaines IA peuvent produire des « hallucinations », c'est-à-dire des réponses incorrectes ou inventées, formulées avec assurance. Ces erreurs ne sont pas seulement dues à des données erronées, mais aussi à la manière dont les modèles généralisent, associent et interprètent les informations.

L'humain nécessaire à l'IA

Même les IA les plus puissantes ne fonctionnent pas seules. Elles doivent leur efficacité à des humains qui les conçoivent, en fixent les objectifs, les entraînent, les ajustent… et les surveillent. Ce sont aussi les humains qui en assument ou en supportent les conséquences.

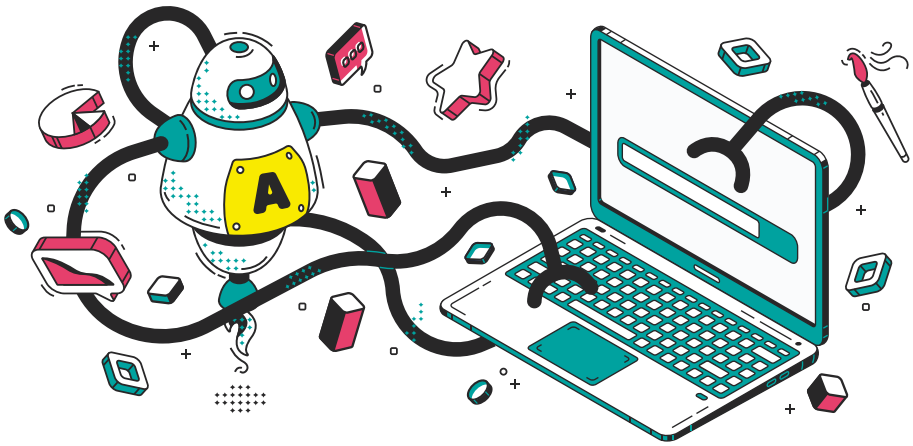
Enfin, derrière l'IA, on trouve aussi une multitude de travailleur·ses de l'ombre. Ils et elles analysent, trient et annotent des volumes immenses de données pour entraîner les modèles. Appelé·es « entraîneur·ses d'IA », ces « travailleur·ses du clic » sont souvent rémunéré·es à la tâche pour des montants dérisoires et avec des conditions de travail très dégradées.

RGPD, SÉCURITÉ, CONFORMITÉ : DES EXIGENCES À INTÉGRER DÈS LE DÉPART

Déployer un système d'IA dans une organisation implique bien plus que des choix techniques. Il faut aussi garantir :

- le respect du RGPD : protection des données personnelles, finalités claires, droits des utilisateurs, minimisation de la quantité de données collectées ;
- la sécurité des systèmes : protection contre les fuites, les cyberattaques ou les usages non autorisés ;
- la conformité aux obligations internes et sectorielles ;
- la transparence et la traçabilité des décisions automatisées.

Ces enjeux doivent être pris en compte dès la conception du système, et suivis tout au long de son cycle de vie. Ils sont essentiels pour instaurer la confiance… et éviter les risques juridiques ou réputationnels.



PARTIE #2

L'IA transforme le travail

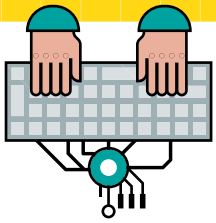
Comprendre les mutations en cours pour mieux défendre les salarié·es

Métiers exposés : que disent les prévisions ?

FMI, OIT, cabinets d'audit tels que McKinsey, Roland Berger ou Goldman Sachs tentent tour à tour d'évaluer l'impact de l'IA sur l'emploi*. Tous sont d'accord : il y aura des créations, transformations et destructions d'emplois, mais leur ampleur demeure inconnue. D'autres économistes s'interrogent quant à eux sur la pertinence des attentes en matière de productivité.

Ce qui fait consensus

- Des emplois seront créés, transformés ou valorisés par l'IA, tandis que d'autres disparaîtront.
- Les économies avancées seraient les plus exposées.
- Les emplois des femmes seraient davantage menacés.
- Les métiers peu qualifiés et manuels seraient moins touchés.
- Il est difficile de quantifier les impacts sur l'emploi comme de mesurer les gains de productivité.



1 pt de PIB en 10 ans

L'économiste Daron Acemoglu (2024) évalue à moins de 1% le gain de productivité imputable à l'IA dans les 10 ans. Soit 1 point de PIB.

L'IA utilisée par 10% des entreprises en France

D'après l'Insee, 10% des entreprises implantées en France déclarent utiliser au moins une IA en 2024 (13% dans l'UE). Les entreprises de plus de 250 salarié·es sont les plus utilisatrices, avec 33% (41% dans l'UE), en hausse de 12 points en 1 an (15% des entreprises de 50 à 249 salarié·es).

Emplois concernés, menacés, transformés

Selon les données de l'OIT (2025) :

- 34% des emplois dans les pays avancés seraient concernés par l'IA générative ;
- 6,3% des emplois dans les pays avancés, relèveraient du gradient d'exposition le plus élevé (voir ci-contre) ;
- 27,5% des emplois seraient transformés, augmentés, automatisés de façon plus ou moins importante selon les métiers.

Ces estimations pour 2025 représentent le pourcentage maximal d'emplois qui pourraient être affectés si l'IA générative était pleinement mise en œuvre. Les infrastructures, le manque de compétences numériques, le coût de la technologie, les difficultés opérationnelles, l'acceptation institutionnelle et sociétale auront des impacts sur ces évolutions.

L'OIT souligne aussi la nécessité du dialogue social et le fait que, les travailleur·ses connaissant mieux que quiconque leur métier, ils et elles peuvent jouer un rôle important dans la conception, l'adaptation et l'utilisation de la technologie sur le lieu de travail.

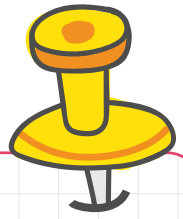
* Sources : *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, ILO Working paper 140, mai 2025.
Vincent Mandinaud, « Sous couvert d'un allégement de tâches, le recours à l'IA peut intensifier le travail », *Alternatives économiques*, 2 août 2025.
Les technologies de l'information et de la communication dans les entreprises en 2024, Insee première n° 2061, juillet 2025.

COMMENT ÉVALUER L'EXPOSITION D'UN MÉTIER ? LA MÉTHODE DE L'OIT

Pour mesurer l'exposition d'un métier dans ses travaux de 2025, l'OIT combine d'une part le degré d'automatisation des tâches qui constituent un métier et d'autre part la proportion de tâches peu ou très automatisables (« variabilité »).

Exposition	Caractéristiques	Exemples de professions
Non concerné	La plupart des tâches ne sont pas automatisables.	Coiffeurs, aides-soignants, ouvriers du BTP, personnel d'entretien, mécaniciens, sages-femmes, agents de sécurité
Faiblement exposé	Certaines tâches présentent un potentiel d'automatisation modéré, mais cela reste limité dans l'ensemble.	Infirmiers, enseignants, douaniers, techniciens télécom, guides, diététiciens
Gradient 1 d'exposition	Certaines tâches ont un potentiel d'automatisation élevé, mais les tâches peu automatisables restent essentielles à la profession.	Chauffeurs, vendeurs, photographes, livreurs, assistants médicaux
Gradient 2 d'exposition	Certaines tâches peuvent être effectuées par l'IA générative et d'autres non. L'impact est inégal.	Designers, formateurs IT, animateurs médias, commerçants, graphistes, anthropologues
Gradient 3 d'exposition	Au global, les tâches qui constituent ces professions présentent un potentiel d'automatisation croissant.	Bibliothécaires, traducteurs, administrateurs système
Gradient 4 d'exposition	La plupart des tâches actuelles dans ces emplois ont un fort potentiel d'automatisation.	Employés de paie, dactylographes, télévendeurs, analystes financiers, courtiers, RH

Source : *Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure*, ILO Working paper 140, mai 2025.



À RETENIR

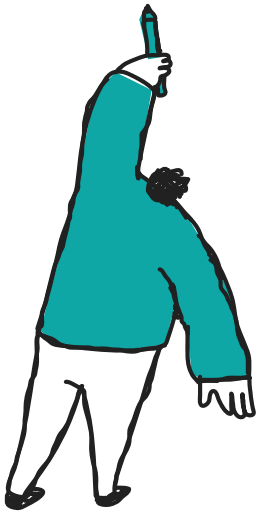
👉 **Ce ne sont pas tant les métiers que les tâches** qui seraient ciblées par l'automatisation.

👉 **Peu d'emplois sont totalement automatisables**, mais beaucoup seraient partiellement transformés.

👉 **La transformation serait inégalement répartie** selon le revenu, le genre et le niveau de qualification.

Ces estimations peuvent aussi vous permettre d'aborder le sujet de l'emploi avec votre direction selon les projets présentés.

IA : des impacts multiples que les IRP doivent anticiper, quelle que soit la maturité des projets



Disons-le d'emblée : non, les projets d'introduction de système d'IA ne sont pas des projets informatiques classiques. Et il ne s'agit pas « juste » d'un enjeu technique. Tout simplement parce que leur déploiement touche potentiellement à des dimensions clés de la vie de l'entreprise : organisation du travail, emploi, compétences, conditions de travail, modèle économique, partage de la valeur, empreinte environnementale et RSE. Même si ces impacts ne sont pas systématiquement négatifs, ils doivent être appréhendés par le comité social et économique (CSE) et par les délégué·es syndicaux, qui ont toute légitimité pour s'en saisir, et les divers accords négociés dans les entreprises et associations devront maintenant en tenir compte.

Quels que soient le niveau de maturité des projets d'IA et leur degré d'avancement, le rôle des IRP est essentiel pour anticiper, comprendre et accompagner les transformations à venir.

Et contrairement à des projets informatiques classiques, les projets d'introduction de systèmes d'IA ne suivent pas toujours une logique linéaire, avec un début et une fin clairement identifiés. Ils évoluent souvent de manière itérative : les entreprises expérimentent, testent, tâtonnent et découvrent progressivement les usages pertinents.

Par ailleurs, toutes les entreprises ne disposent pas d'une stratégie claire en matière d'IA. Certaines en sont encore aux prémices, tandis que d'autres voient émerger des usages spontanés d'outils grand public (comme les IA génératives) par les salarié·es eux-mêmes.

POURQUOI L'IA MÉRITE-T-ELLE UNE VIGILANCE ACCRUE DE LA PART DES IRP ?

- La rapidité d'évolution des technologies d'IA.
- Les incertitudes qu'elles peuvent susciter chez les salarié·es comme chez les élu·es.
- L'émergence de pratiques non encadrées dans l'entreprise.
- Et, plus largement, les conséquences potentielles sur les conditions de travail, l'organisation, le modèle économique et la stratégie de l'entreprise.

> Le CSE doit anticiper ces enjeux et accompagner l'entreprise, en s'appuyant sur ses prérogatives, avec pour objectif de garantir un déploiement encadré, concerté et adapté aux réalités du terrain.

L'AI ACT : LA PREMIÈRE LÉGISLATION ENCADRANT LES USAGES DE L'IA

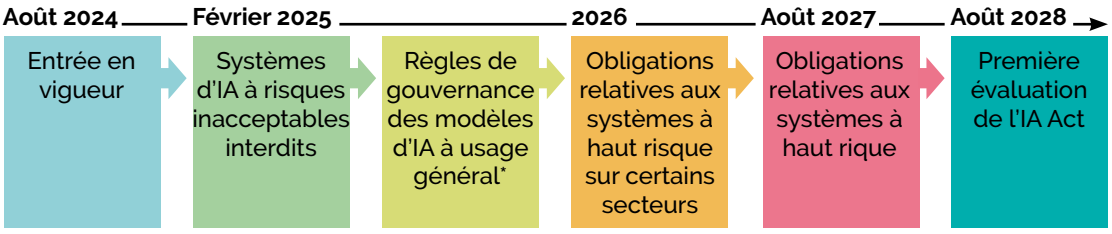
Le Règlement européen sur l'intelligence artificielle (AI Act), adopté en 2024, est la première législation au monde à encadrer les usages de l'IA. Son objectif : protéger les droits fondamentaux, assurer la transparence des systèmes d'IA et prévenir les risques, notamment au travail. Que prévoit-il ?

> Une approche par niveau de risque

Le texte classe les systèmes d'IA en 4 catégories de risques :

- **risque minimal = pas d'obligation**. *Ex. : filtres anti-spam ;*
- **risque limité = obligation d'information.** *Ex. : chatbots ou IA conversationnelle ;*
- **risque élevé = forte réserve.** *Ex. : outils de recrutement, d'évaluation, de gestion RH ou de surveillance des salarié·es ;*
- **risque inacceptable = interdiction.** *Ex. : notation sociale, reconnaissance des émotions d'une personne sur le lieu de travail.*

> Une application par étapes



Une proposition de la Commission européenne, appelée « Omnibus numérique », si elle était adoptée, pourrait conduire au report et l'allégement de certaines de ces dispositions prévues à partir de 2026.

> Ce que cela implique pour l'entreprise... et pour le CSE

Certains usages sont désormais considérés comme à risque élevé :

- logiciels d'aide au recrutement ou à la sélection de CV ;
- outils d'évaluation des performances individuelles ;
- systèmes de surveillance ou d'analyse comportementale.

Pour pouvoir mettre en place ou utiliser de tels outils, l'entreprise doit :

- garantir des niveaux appropriés de précision, de robustesse et de cybersécurité ;
- garantir une supervision humaine du système d'IA.

La Confédération européenne des syndicats (CES) estime que « ***malgré (ses) développements positifs, l'AI Act n'aborde pas la réalité à laquelle les travailleurs doivent faire face et les mesures ciblées dont ils ont besoin*** ». Elle demande une directive spécifique sur les systèmes algorithmiques sur le lieu de travail pour permettre aux syndicats et aux représentant·es des travailleur·ses d'influencer les décisions relatives à la mise en œuvre de l'IA.

* Les modèles d'IA à usage général (notamment générative) peuvent effectuer un large éventail de tâches et deviennent la base de nombreux systèmes d'IA. Certains de ces modèles pourraient comporter des risques systémiques. L'AI Act met donc en place des règles pour les fournisseurs de ces modèles (transparence, droit d'auteur et, en cas de risques systémiques, évaluation et atténuation des risques).

Pourquoi l'IA n'est pas « juste » une technologie de plus : ses impacts transversaux

L'intelligence artificielle est susceptible de recomposer en profondeur l'organisation du travail, les rôles, les compétences, les parcours professionnels et les équilibres collectifs. Ces transformations sont souvent imbriquées, et leurs effets peuvent être progressifs ou difficilement perceptibles. Ce sont, pour les CSE, autant de sujets à traiter (voir partie #3) :

- dans les orientations stratégiques ;
- dans les consultations projets importants et nouvelles technologies ;
- dans la politique sociale dans le cadre du management algorithmique ;
- dans la situation économique et financière.

L'EFFET « BOÎTE NOIRE » : L'EXPLICABILITÉ DES SYSTÈMES D'IA

L'explicabilité consiste à comprendre les raisons derrière les décisions prises par l'IA, afin d'éviter le risque de « boîte noire » des résultats générés, d'identifier les biais potentiels, les risques d'erreur, et de garantir un usage responsable de l'IA.

Les principaux domaines impactés par les SIA

1 Les conditions de travail

L'IA modifie la manière dont le travail est organisé et exécuté :

- automatisation de tâches ;
- nouvelles interfaces homme/machine ;
- outils numériques ;
- intensification ou fragmentation du travail.

👉 **Cela influence l'autonomie, la charge mentale, la coopération et le sens du travail.**

2 L'emploi, les compétences

L'introduction de l'IA reconfigure les compétences attendues :

- modification des tâches ;
- compréhension des outils ;
- capacité à collaborer avec des systèmes automatisés.

👉 **Ces enjeux relèvent pleinement de la GEPP*. Des formations deviennent indispensables pour accompagner ces évolutions, parer aux risques d'inégalités professionnelles voire de pertes d'emplois.**

3 Les politiques RH

Les outils d'IA peuvent s'intégrer dans :

- le recrutement ;
- l'évaluation ;
- le suivi de la performance ;
- l'organisation du travail.

👉 **Cela peut introduire des logiques de standardisation, de notation ou de management algorithmique, voire de surveillance.**

4 Les enjeux économiques

L'IA s'inscrit dans des stratégies de :

- gains de productivité (attendus et réels) ;
- réduction des coûts ;
- développement de nouveaux revenus.

👉 **Cela interroge les investissements, la stratégie d'entreprise et les dépendances technologiques, notamment à l'égard des acteur·rices de l'IA, avec la question des bénéfices attendus et réels.**

5 La réglementation, l'éthique et la sécurité

Le recours à l'IA soulève des enjeux de :

- conformité réglementaire (RGPD) ;
- équité et non-discrimination (ce qu'on appelle les potentiels « biais algorithmiques ») ;
- transparence des traitements ;
- sécurité des données.

👉 **Le respect des droits fondamentaux et des libertés, à commencer par ceux des salarié·es, doit être surveillé et garanti.**

6 L'impact environnemental

L'IA repose sur une infrastructure lourde (serveurs, data centers, etc.) entraînant :

- une consommation de ressources importante (eau, énergie) ;
- une empreinte carbone croissante (en 2022, le numérique représenterait 2,5% de l'empreinte carbone de la France selon l'Ademe).

👉 **Ces enjeux doivent être intégrés aux politiques RSE et aux démarches de transition écologique.**

** GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.*

SALARIÉ·ES ASSISTÉ·ES, AUGMENTÉ·ES OU DOMINÉ·ES : QUE FAIT L'IA DE L'HUMAIN AU TRAVAIL ?

Les expert·es divergent. Quatre figures théoriques, pas nécessairement exclusives, posent les grands scénarios d'évolution du rapport entre salarié·es et IA.

> Le·la salarié·e remplacé·e

L'IA se substitue à l'humain, partiellement ou totalement, en automatisant des tâches productives ou administratives.

> Le·la salarié·e augmenté·e

L'IA assiste l'humain sans le remplacer, en renforçant ses capacités : vitesse, précision, prédictions…

> Le·la salarié·e dominé·e

Le travail est encadré par des algorithmes qui dictent les actions, les rythmes, les évaluations. L'autonomie s'efface.

> Le·la salarié·e réhumanisé·e

L'IA libère du temps en automatisant le répétitif, permettant à l'humain de se recentrer sur le sens, la relation et le jugement.

IA et CSE : ce que disent les enquêtes Syndex

Juin 2025 : 2 élu·es sur 3 déclarent que des outils d'IA sont présents ou en cours d'instruction dans leur entreprise.

ENQUÊTE FLASH « OÙ EN EST VOTRE ENTREPRISE PAR RAPPORT À L'IA ? »

Lors de la préparation de notre Baromètre Syndex/IFOP 2026 à l'automne 2025, nous avons posé cette question à 1 167 représentant·es du personnel : « Quels sont, selon vous, les sujets prioritaires à traiter pour le CSE ? »

Cette année, 24 % des répondants estiment que le développement de l'IA et ses impacts sur l'activité de l'entreprise constituent une priorité, mais encore très loin derrière :

- la santé et les RPS (94%) ;
- les conditions de travail (93%) ;
- la sécurité (85%) ;
- le pouvoir d'achat / les rémunérations (80%).

La part de RP considérant l'IA comme une priorité a toutefois gagné 8 points. Toujours peu discutée avec les instances, malgré des effets déjà tangibles sur l'organisation du travail, les outils RH, les dispositifs de surveillance et certaines décisions stratégiques, le sujet progresse incontestablement auprès des RP.

La perception du CSE suit-elle le rythme effréné des avancées technologiques ? Pour le savoir, nous avons mené une enquête flash du 25 mai au 13 juin 2025, à laquelle 460 représentant·es des salarié·es ont répondu. 2/3 déclarent que des outils d'IA sont présents ou en cours d'instruction dans leur entreprise.

Retrouvez les principaux résultats de l'enquête flash page suivante. ⟶

Retrouvez l'intégralité du Baromètre Syndex-IFOP 2026

Résultats de l'enquête flash de juin 2025

PROFIL DES RÉPONDANT·ES

77%
travaillent dans le secteur privé.

46%
sont cadres.
Techniciens et agents de maîtrise : 29%
Ouvriers : 23%

49%
sont élu·es de CSE.
Délégués syndicaux : 35%
Représentants syndicaux au CSE : 8%

52%
travaillent dans une entreprise de 50 à 1 000 salariés
< 50 : 3%
> 1 000 : 45%

Où en est l'IA dans votre entreprise ?

63% des répondant·es déclarent que des outils IA sont **présents ou en cours d'instruction** dans leur entreprise.
21% déclarent que leur direction n'en parle pas.
16% déclarent que les salarié·es se servent de l'IA de manière informelle, hors du cadre décidé par l'entreprise.

1 élu·e sur 2 considère la **préparation** de son entreprise comme **minime ou inexistante**.

22% indiquent qu'une **charte IA** existe ou est en cours d'élaboration.

Usages de l'IA : appui ou substitution ?

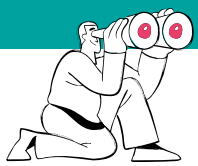
40% des répondant·es disent que l'IA est mise en place pour **aider les salarié·es** à accomplir leurs tâches.

12% estiment qu'elle réalise des tâches **à la place** des salarié·es.

Et la formation ?

42% des élu·es interrogé·es indiquent que des formations à l'IA **ont démarré ou sont prévues** dans leur entreprise. 38% déclarent que rien n'est prévu.

Quelle perception du risque ?

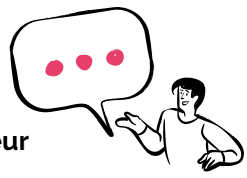


63% des répondant·es perçoivent un **risque sur l'emploi** à court ou moyen terme.

1 élu·e sur 2 déclare que l'IA **dégrade ou risque de dégrader** les conditions de travail à court ou moyen terme.

IA et dialogue social : un vrai angle mort

55% des élu·es interrogé·es déclarent que le CSE n'est pas consulté sur la question de l'IA.
Près de la moitié d'entre eux n'ont pas été consultés alors même que des projets d'IA sont mis en place dans leur entreprise.



Ils/elles l'ont dit !

Quelques verbatims d'élu·es récoltés lors de l'enquête flash de juin 2025

Je n'ai pas de crainte face à l'IA en elle-même, mais plutôt concernant l'usage que mon entreprise pourrait en faire. J'utilise personnellement l'IA depuis des années : pour moi, c'est un outil, rien de plus !

La crainte profonde, c'est que l'intelligence artificielle finisse par appauvrir l'intelligence humaine.

Quid du bilan environnemental désastreux de cet outil par rapport à son efficience réelle ?

L'IA, perçue comme objective parce qu'algorithmique, tend à être survalorisée par rapport à l'avis humain.

Je crains l'aggravation de l'épuisement professionnel : les tâches simples étant confiées à l'IA, il ne reste aux techniciens que les cas complexes.

Je crains le décrochage des seniors, plus résistants à l'idée de s'y mettre.

L'introduction massive de l'IA dans les environnements de travail peut aggraver l'isolement, renforcer l'individualisme.

Le dialogue social autour de l'IA doit s'établir maintenant !

On ne mesure pas suffisamment l'impact de l'apprentissage des IA, qui implique énormément de travailleurs précaires. Il n'y a pas assez de réflexion sur l'impact sociétal et social.

Qui sera là, dans les années à venir, pour contrôler que ce que dit l'IA est vrai ?

J'ai peur que le but inavoué soit de réduire la masse salariale, pas d'accompagner les salariés.

SUR LE TERRAIN

L'IA, déjà dans les missions Syndex

Le contexte

Dans une entreprise, la direction affiche une ambition forte : réduire de moitié le temps entre la découverte d'un produit et sa mise sur le marché… grâce à l'intelligence artificielle.

Face à cette transformation majeure, les équipes syndicales ont fait appel à Syndex pour :

- mieux comprendre les enjeux de l'IA ;
- se former pour construire un regard critique ;
- et identifier des leviers d'action concrets dans le cadre du dialogue social.

En quoi a consisté notre intervention ?

Une formation sur mesure, ancrée dans la réalité du terrain.

Nous avons choisi une pédagogie active, alternant apports théoriques et temps de réflexion collective, à partir de situations concrètes vécues par les participant·es.

> Point de départ : les usages réels de l'IA

Avant même d'aborder les notions clés (définitions, cadre réglementaire, impacts sur les métiers et l'emploi), un premier atelier a permis aux participant·es de :

- cartographier les usages concrets de l'IA dans leur entreprise ;
- repérer les outils déjà présents à chaque étape du cycle de vie d'un produit ;
- mettre en lumière les pratiques individuelles, parfois peu visibles.

> Mise en perspective : au-delà des promesses

Après ce premier temps, nous avons replacé les usages de l'IA dans le contexte spécifique de l'entreprise et de son secteur : à partir d'études disponibles, des promesses formulées par les consultant·es et, surtout, de leur articulation avec les orientations stratégiques du groupe. Cela a permis de montrer que l'IA constitue aujourd'hui une priorité affichée de l'entreprise, déployée à chaque étape de la chaîne de valeur, de la recherche jusqu'à la mise sur le marché.

> Ateliers pratiques : du diagnostic à l'action

Deux ateliers ont permis d'approfondir la réflexion.

Atelier #1 : Analyse d'un cas d'usage de l'IA à partir d'un exemple concret

- Origine du projet ?
- Utilité réelle ?
- Risques pour les salarié·es ?
- Qui décide ? Qui contrôle ?
- Propriété des données ?
- Quel impact environnemental ? Quel coût économique ?

Ce travail a permis de clarifier les enjeux liés à la collecte de données et aux conditions de travail, tout en soulevant les questions du coût du projet, des économies attendues, ainsi que de son impact environnemental.

Atelier #2 : Leviers d'action pour le CSE

En s'appuyant sur le cas analysé, les participant·es ont identifié des actions concrètes à mener pour améliorer le dialogue social autour de l'IA.

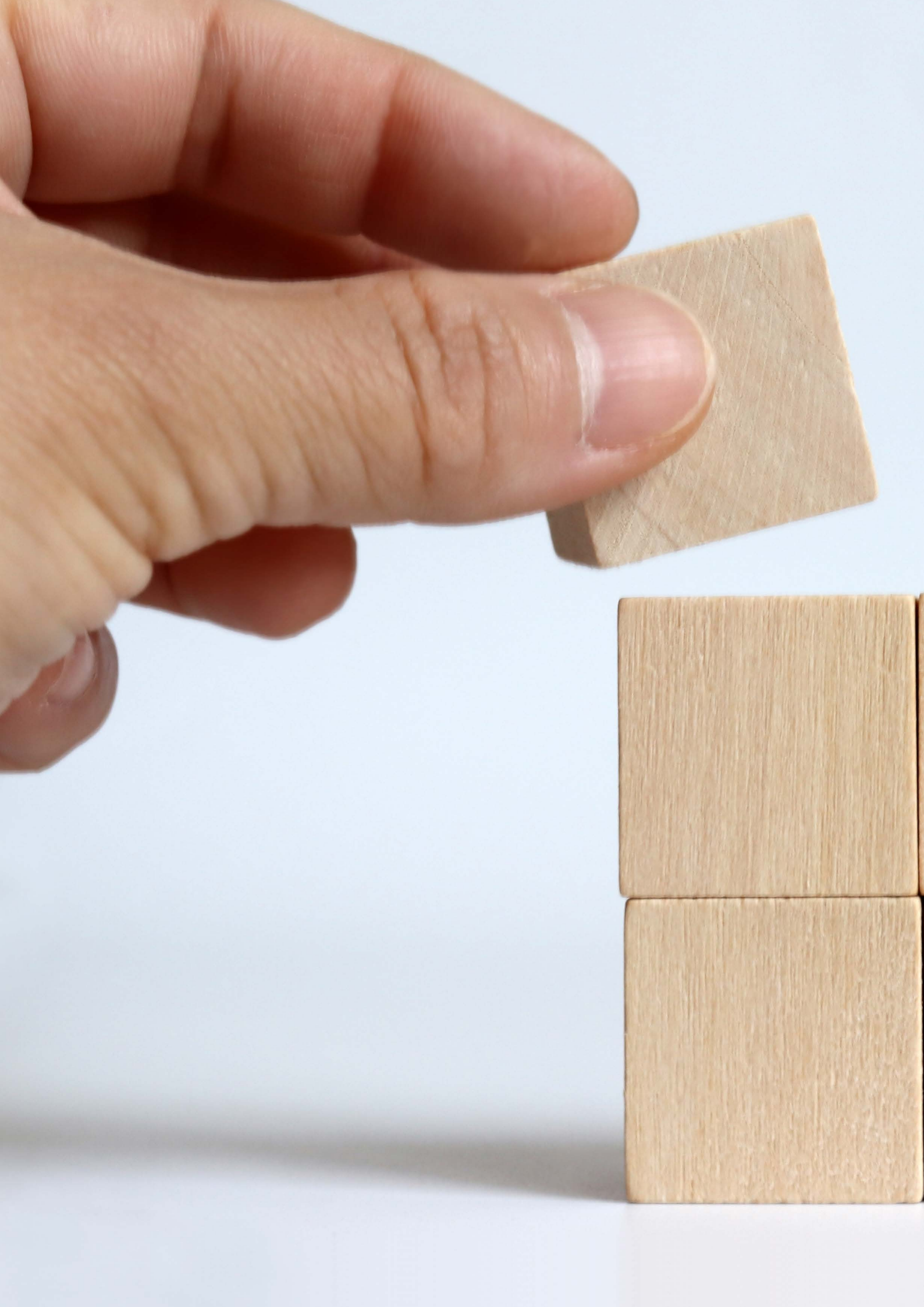
CE QUE LA FORMATION A APPORTÉ

> Une meilleure compréhension des systèmes d'IA et de leurs enjeux concrets dans le monde du travail.

> Un travail d'analyse appliqué à la réalité de l'entreprise, à partir de situations vécues.

> Une méthodologie transférable pour anticiper et accompagner d'autres projets d'IA à venir.

> Une feuille de route claire pour le CSE et les organisations syndicales, articulant les leviers possibles : consultations, négociations, expertise, etc.



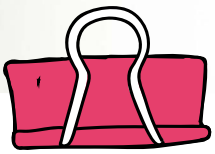
PARTIE #3

Agir en tant qu'élu·e

Avec les bons outils,
au bon moment

« Les élu·es doivent garder la main : ce n'est pas parce qu'on parle d'intelligence artificielle que c'est hors de portée. L'employeur a le devoir d'expliquer clairement les impacts de l'IA sur le travail et l'entreprise, avec des mots simples. Et surtout : il doit ouvrir un dialogue social sur ces sujets technologiques. C'est prévu par la loi. »

Julie Chambon, experte Syndex



AUTODIAGNOSTIC

Avez-vous besoin d'être accompagné·e sur le sujet IA dans votre entreprise ?

Cochez ce que vous observez dans votre entreprise.

- ☐ Des outils numériques « intelligents » sont utilisés, sans explication sur leur fonctionnement.
- ☐ Des collègues utilisent ChatGPT ou d'autres IA dans leurs tâches quotidiennes.
- ☐ L'automatisation de certaines tâches ou processus commence à modifier l'organisation du travail.
- ☐ Le terme « intelligence artificielle » est évoqué par la direction sans vision claire.
- ☐ Il n'existe pas de cadre ou de règles précises sur l'usage de l'IA dans l'entreprise.
- ☐ Des outils RH ou de pilotage collectent et analysent des données sur les salarié·es.
- ☐ Les salarié·es expriment des questions ou des inquiétudes sur l'impact de l'IA.
- ☐ Le sujet IA n'a pas encore été abordé en CSE ou dans les instances représentatives.
- ☐ Il y a un manque d'information ou de formation sur ce qu'est réellement l'IA.
- ☐ Vous avez le sentiment que l'entreprise avance sur ces sujets… sans vous !

Vous avez coché au moins 1 case ? Le sujet IA est d'actualité dans votre entreprise. Il est temps de vous faire accompagner pour en comprendre les impacts, structurer le dialogue social et défendre les intérêts des salarié·es.

L'IA : un sujet pour les représentant·es des salarié·es

« L'intelligence artificielle, comme toute nouvelle technologie introduite sur les lieux de travail, reste un sujet régi par l'ensemble des règles en matière d'information et de consultation prévues par le Code du travail. »* Ces mots du directeur du travail sont sans équivoque : les élu·es disposent d'un cadre pour travailler le sujet en tenant compte de ses spécificités.

Le cadre général

- **Le cadre général donné par l'article L. 2312-8** : prise en compte permanente des intérêts des salarié·es et consultation sur toutes les questions intéressant la marche générale de l'entreprise).
- **L'information-consultation sur projet important / introduction de nouvelle technologie**.
- **Les informations-consultations récurrentes** : situation économique et financière, politique sociale et orientations stratégiques.
- La consultation sur le DUERP.
- **Le recours à l'expertise,** économique ou SSCT.

QUEL CADRE POUR LES FONCTIONS PUBLIQUES ?

Les représentant·es du personnel au sein des comités sociaux et des formations spécialisées (F3SCT) des fonctions publiques d'État (CSA), territoriale (CST) ou hospitalière (CSE) disposent de 4 modalités d'action pour travailler sur la question de l'intelligence artificielle :

- examen, information et débat : les élu·es doivent avoir la possibilité d'examiner, d'être informé·es et de débattre sur les questions d'évolutions technologiques et, dans la fonction publique hospitalière, sur les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- consultation sur nouvelle technologie : la F3SCT, lorsqu'elle existe, est consultée pour avis quand les évolutions technologiques « *sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents* » ;
- désignation d'un expert certifié par la F3SCT en cas d'éléments insuffisants pour évaluer les risques professionnels, les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- formation : dans le cadre d'un congé pour formation syndicale ou du plan annuel de formation syndicale.

* Interview de Pierre Ramain, *Liaisons sociales*, 03/10/2024.

Focus : la consultation projet important / nouvelle technologie & les projets d'IA

Consultation « nouvelle technologie » ou « projet important » ?

Si le projet introduit une technologie qui n'était pas utilisée jusqu'alors, le simple fait qu'elle soit nouvelle dans l'entreprise justifie une consultation. Ses thèmes sont alors très larges (santé, sécurité, emploi, qualifications, rémunérations...).

Si le projet constitue un aménagement important, la consultation s'impose s'il concerne plusieurs salarié·es (pas un usage individuel ou isolé) et s'il modifie les conditions de travail, la santé ou la sécurité. Cette consultation porte sur ces modifications et leurs effets sur les risques auxquels sont exposé·es les salarié·es.

Un projet d'IA peut donc relever de l'un ou de l'autre (à choisir selon le motif le plus pertinent) et, dans les deux cas, la consultation du CSE est obligatoire.

Pour préparer cette consultation, le CSE peut se faire accompagner d'un expert habilité.

Et en cas d'expérimentation ou de phase pilote ?

Un projet présenté comme une simple expérimentation ou une phase pilote doit inviter à la vigilance. Une phase pilote peut en effet nécessiter une information-consultation du CSE.

C'est le sens d'une décision prise en février 2025 par le tribunal judiciaire de Nanterre qui a conditionné à la conclusion de la consultation la mise en œuvre d'un projet présenté comme une phase pilote par la direction. Le motif : cette phase dépassait la « *simple expérimentation nécessaire à la présentation d'un projet suffisamment abouti* » et constituait une « *première mise en œuvre des applicatifs informatiques soumis à consultation* » car elle impliquait « *l'utilisation des nouveaux outils, au moins partiellement,* ***par l'ensemble des salariés*** ».

Pourquoi un accord de méthode peut-il sécuriser la démarche ?

Pour sécuriser juridiquement l'entreprise et garantir une vraie place au dialogue social, un accord de méthode peut prévoir que la consultation du CSE sera déclenchée dès la phase pilote, dès lors qu'elle concerne tout ou partie des salarié·es.

CES FORMULATIONS QUI BROUILLENT LES PISTES : LES ARGUMENTS QUI DOIVENT VOUS ALERTER

Ce n'est pas un outil d'IA, c'est juste un assistant numérique pour gagner du temps sur les tâches à faible valeur ajoutée.

Il s'agit d'un outil de pilotage de l'activité, pas d'un algorithme de décision.

On a intégré un moteur de recommandation pour fluidifier la relation client.

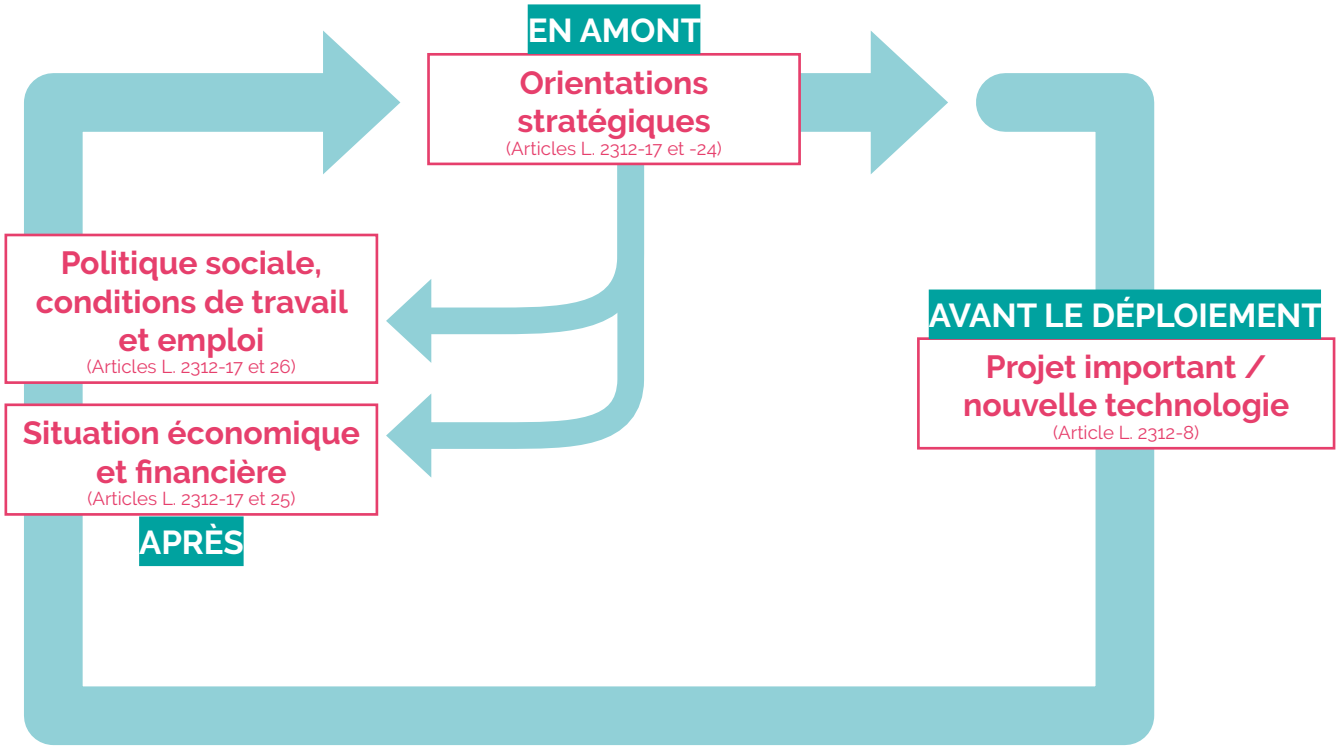
Ce n'est qu'une automatisation intelligente des procédures courantes.

Il ne s'agit pas d'IA, juste d'un outil d'aide à la décision.

Ce module permet simplement une analyse prédictive à partir des données existantes.

Déploiement d'un projet d'IA : le rôle du CSE à chaque étape

Voici un déroulé idéal, aligné sur les prérogatives légales du CSE, pour garantir un cadrage responsable des usages de l'IA. À chaque étape, le CSE peut être accompagné par un expert.



LA CONSULTATION VIGIE : LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

La consultation sur les orientations stratégiques permet :

- de rester en veille sur de futurs projets IA ;
- d'avoir connaissance des phases pilotes, des expérimentations ;
- d'intégrer le suivi des projets déployés en termes de conséquences à moyen terme sur les emplois et les compétences ;
- d'anticiper si les évolutions des projets déjà déployés nécessitent une consultation en bonne et due forme.

1 En amont : les orientations stratégiques

CONSULTATION > ART. L. 2312-24 DU CODE DU TRAVAIL // RECOURS À L'EXPERT : L. 2315-87

La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et l'organisation du travail permet aux élu·es d'avoir une vision prospective sur les projets prévus sur les prochaines années.

Avant même qu'un projet d'IA soit lancé, vous pouvez :

- identifier la stratégie IA de l'entreprise : ses objectifs, les finalités des systèmes envisagés ;
- analyser les conséquences attendues sur l'emploi et les compétences ;
- prendre en compte les impacts environnementaux ;
- préparer la négociation GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).

👉 **Cela permet d'ancrer l'IA dans la stratégie de l'entreprise.**

2 Avant le déploiement : la consultation sur les projets

CONSULTATION > ART. L. 2312-8 DU CODE DU TRAVAIL // RECOURS À L'EXPERT : ART. L. 2315-94

Tout projet important impliquant de l'IA modifiant les conditions de travail ou relevant des nouvelles technologies doit donner lieu à une information-consultation du CSE.

Vous devez pouvoir :

- analyser les objectifs du projet ainsi que son contenu détaillé (éléments techniques et organisationnels constitutifs du projet) ;
- identifier les impacts sur l'organisation, le contenu du travail, la santé, la protection des données, l'environnement, l'économie, etc., selon le type de consultation retenu ;
- veiller à la transparence sur les outils d'IA utilisés.

👉 **Cette étape est cruciale pour identifier les impacts sur le travail, les risques liés au projet, les biais non anticipés, et pour proposer des améliorations.**

3 En aval : le suivi des projets IA

CONSULTATION > ART. L. 2312-17 // RECOURS À L'EXPERT : ART. L. 2315-87, -88 ET -91

Une fois les outils déployés, vous continuez à jouer un rôle clé via les trois consultations récurrentes : orientations stratégiques, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail. Par leur intermédiaire, vous pouvez :

- suivre la mise en œuvre des projets (investissements, retour sur investissement, plan de formation) ;
- comparer les effets réels aux engagements pris dans le cadre de la consultation initiale (évolution de l'emploi, conditions de travail) ;
- solliciter des analyses ou expertises pour ajuster ou corriger si nécessaire.

👉 **Le CSE peut ainsi exercer un contrôle durable sur les projets d'IA, dans la continuité du dialogue social.**

LA CHECK-LIST

Quelques questions à poser lors des consultations…

Sur la situation économique et financière

- Quelles sont les marges de manœuvre financières dont dispose l'entreprise pour sa politique IA ?
- Quels retours sur investissement et gains de productivité sont-ils espérés à court ou moyen terme ? Avec quels écarts entre l'attendu et le réel ?
- Quel est l'impact sur la qualité des produits ou services ?
- Quels changements sont-ils prévus dans les process ou les organisations ?

Sur la politique sociale et les conditions de travail

- Comment l'IA va-t-elle faire évoluer l'emploi, en interne comme en externe ? Avec quel impact sur la politique de recrutement, sur l'égalité femmes-hommes, sur la formation ?
- En quoi l'organisation du travail sera-t-elle modifiée ?
- Quel sera l'impact sur la qualité de vie au travail, sur les conditions de travail au quotidien ?
- Quels sont les nouveaux risques professionnels à anticiper (surcharge, isolement, surveillance, droit à la déconnexion…) ?

Sur les orientations stratégiques

- Quelle est la stratégie IA de l'entreprise ? Quels sont les projets déjà en place, ceux inscrits dans le plan stratégique et ceux dont des indices laissent penser qu'ils pourraient être envisagés ?
- Quels sont les impacts anticipés sur l'emploi, la chaîne de valeur de l'entreprise, sa gouvernance, sa politique RSE et sur l'environnement ?
- Les orientations de la formation intègrent-elles le sujet de l'IA ?
- L'AI Act est-il respecté ?
- L'employeur connait-il l'article 4 de l'IA Act qui indique que les déployeurs de systèmes d'IA doivent prendre des mesures pour garantir un niveau de maitrise suffisant de l'IA pour les personnes qui l'utilisent ? (Attention, cette disposition pourrait être allégée par la proposition Omnibus numérique, sous réserve d'adoption en 2026.)

Améliorer le dialogue social autour de l'IA dans son entreprise

Piste 1 Mettre en place une commission technologique au sein du CSE

Pourquoi c'est intéressant ?

Mettre en place une commission IA favorise la montée en compétence globale du CSE sur ce champ. Vigie technologique, la commission peut solliciter des expert·es ou technicien·nes, contribue aux travaux engagés par l'entreprise et aide à préparer les consultations.

Quels sont les points de vigilance ?

- Prévoir des modalités claires et partagées, des attributions précises, ainsi que des moyens suffisants (ressources, temps, appuis).
- Veiller à ce que la commission se réunisse un nombre minimal de fois par an.
- S'assurer de la présence des bon·nes interlocuteur·rices (pas forcément les RH).

À retenir
La mise en place d'une commission IA ne dispense pas de consulter le CSE !

Piste 2 Négocier un accord de méthode

Pourquoi c'est intéressant ?

Prévu pour une période donnée ou pour un ensemble de projets spécifiques, l'accord de méthode offre un cadre souple et adaptable pour organiser le dialogue social avec la direction. Il évite au CSE et aux délégué·es syndicaux de passer à côté de sujets majeurs, tout en assurant à la direction un calendrier social lisible, évitant des consultations multiples et dispersées.

Quels sont les points de vigilance ?

- Veiller à une bonne articulation avec l'accord de dialogue social ou de fonctionnement du CSE.
- Attention aux contreparties : ne pas rogner sur le droit à la consultation !

Mon employeur met en place une charte IA

Le CSE doit-il agir ?

Oui. Dès lors qu'une charte IA encadre des comportements des salarié·es et l'organisation du travail, elle doit être annexée au règlement intérieur, après consultation du CSE. Le règlement intérieur et l'avis du CSE sont transmis à l'inspection du travail.

De plus en plus d'employeurs en rédigent pour encadrer l'usage de l'intelligence artificielle. Ces documents peuvent préciser :

- les comportements attendus des salarié·es ;
- l'utilisation d'outils comme ChatGPT, Gemini, etc. ;
- le traitement des données personnelles via des systèmes d'IA.

À savoir : certaines entreprises adoptent aussi des chartes éthiques à destination des client·es ou partenaires, qui relèvent davantage de la communication externe (ex. : transparence, valeurs, confiance). Dans ce cas, une simple information du CSE suffit, sans consultation formelle.

Documents utiles

Quelques textes de référence

IA act, réglement européen, entré en application le 1er août 2024

RGPD, réglement européen entré en vigueur le 20 mai 2018 et transposé dans la loi française « Informatique et libertés » le 20 juin 2018

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la digitalisation, juin 2020

Intelligence artificielle, travail et emploi, rapport du CESE, janvier 2025

IA, notre ambition pour la France. 25 recommandations pour l'IA en France. rapport interministériel, mars 2024

Manifeste et outils Dial IA, coordonné par l'IRES, avec l'ANACT, janvier 2025

Les documents Syndex

À retrouver sur syndex.fr

« CSE, où en est votre entreprise par rapport à l'IA ? » Enquête flash, juin 2025 (résultats)

« L'IA occupe-t-elle déjà une place dans le dialogue social ? » Les rencontres engagées. Juin 2025 (replay)

« IRP : ne laissez pas l'IA décider sans vous de l'avenir des salariés et des méthodes de travail. Quels sont vos leviers d'action ? » Webinaire. Juin 2025 (support et replay)

« Intelligence artificielle : quels enjeux pour les élus de CSE ? » Webinaire. Septembre 2024 (support et replay)

« L'intelligence artificielle : une nouvelle révolution industrielle ? » 5es rencontres de la métallurgie, juin 2024 (replay)

« IA et travail : une nouvelle révolution », fiche Syndex, février 2025 (document)

« Intelligence artificielle ; enjeux et perspectives pour les élus de CSE », fiche Syndex, secteur financier, 2024 (document)

Faire face à l'IA et bien l'appréhender, flyer, 2025

Retour sur Les Rencontres engagées Syndex spéciales IA

Julie est experte SSCT à Syndex. Elle travaille sur les sujets d'IA.

En juin dernier, nous avons réuni à Paris des élu·es, des expert·es et des représentant·es syndicaux à l'occasion de nos discussions engagées autour de l'intelligence artificielle. Deux heures d'échanges pour questionner la place du dialogue social face à une technologie qui transforme déjà le travail.

Julie Chambon, experte SSCT chez Syndex, y a partagé les enseignements issus de nombreuses missions menées auprès de CSE confrontés à l'introduction de l'IA en entreprise. Voici un extrait de son intervention.

Sur le terrain, je constate une vraie accélération : depuis plus d'un an et demi, nous sommes de plus en plus sollicités par les CSE, pour comprendre, décrypter et anticiper les effets de l'IA.

Les élu·es veulent savoir ce qu'est l'IA, comment elle s'applique concrètement dans leur secteur, et surtout comment en parler avec leur direction. Deux types d'accompagnement émergent : la formation pour les outiller, et l'expertise pour analyser des projets déjà en cours.

Mais dans de nombreuses entreprises, les projets d'IA avancent sans information ni consultation. Les élu·es découvrent souvent les outils a posteriori. Le dialogue social est trop souvent absent. Cela tient à plusieurs facteurs : un non-respect des prérogatives du CSE, une dilution des responsabilités, un langage flou qui masque l'IA et un manque d'acculturation des représentant·es.

Pourtant, les leviers existent : la consultation sur les orientations stratégiques, ou celle sur projet important ou l'introduction d'une nouvelle technologie sont des portes d'entrée légales qu'il faut activer.

Et les effets concrets sont déjà là : outils « volontaires » qui créent une pression implicite, fractures numériques, isolement, bouleversement des pratiques collaboratives, et, dans certains cas, des prescriptions algorithmiques très fortes dans les métiers de la relation client. Certains métiers, comme la traduction, l'édition ou le support client de premier niveau, sont clairement concernés.

Cela crée une forme d'ambivalence : entre curiosité et inquiétude, entre gains potentiels et perte de sens. **D'où l'urgence d'outiller les élu·es pour reconstruire un vrai dialogue social technologique**.

Replay consultable sur Syndex.fr

Syndex vous accompagne en fonction de vos besoins

Les consultations du CSE donnent aux représentant·es des salarié·es la possibilité d'influer sur la mise en place de l'IA. Demandez à jouer un rôle et faites valoir les droits du CSE à l'information-consultation et à l'expertise.

Expertises en vue de la consultation

Pour anticiper les projets et leurs effets

- Expertise orientations stratégiques (cofinancement 80% employeur, 20% CSE).
- Expertise projet important et introduction de nouvelle technologie (cofinancement 80% employeur, 20% CSE).

Pour analyser les effets dans le temps

- Expertise politique sociale et conditions de travail (financement 100% employeur).
- Expertise situation économique et financière (financement 100% employeur).

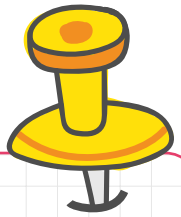
Accompagnement à la négociation

Appui technique à la négociation d'accords GEPP, qualité de vie au travail (QVT), droit à la déconnexion, rémunération et partage de la valeur, etc.

Formation

1 journée de formation pour « Agir lors de la mise en place d'un système d'IA »

En savoir plus sur l'offre Syndex



5 CONSEILS SYNDEX POUR AGIR FACE À L'IA

👉 **Formez-vous.**

👉 **Faites valoir vos prérogatives :**
le Code du travail s'applique à l'IA.

👉 **Anticipez et repérez les signaux faibles**
pour identifier les recours à des SIA. Les orientations stratégiques sont un bon outil.

👉 **Demandez à être impliqué·e, informé·e ou consulté·e**
selon le cadre dans les phases amont et soyez-le après le déploiement avec les informations-consultations récurrentes.

👉 **Promouvez une commission spécifique**
ou un accord de méthode.

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentant·es des salarié·es depuis 55 ans. Sa vocation est de conseiller et d'accompagner les CSE, les comités sociaux du public, les comités d'entreprise européens ainsi que les organisations syndicales nationales et européennes. Implanté dans 8 pays d'Europe, Syndex compte 19 bureaux en France, y compris en outremer.
Expert-comptable et expert habilité SSCT, Syndex est également agréé comme organisme de formation.

Syndex AQUITAINE
Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN
Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE
Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex CENTRE-VAL DE LOIRE
Orléans - Tél. : 06 17 62 53 76
contact-centre@syndex.fr

Syndex GRAND EST
Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-grandest@syndex.fr

Syndex HAUTS-DE-FRANCE
Lille - Tél. : 03 20 34 01 01
contact-hdf@syndex.fr

Syndex ÎLE-DE-FRANCE
Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact@syndex.fr

Syndex NORMANDIE
Hérouville-Saint-Clair -Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE
Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78
contact-lr@syndex.fr

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES
Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE-POITOU-CHARENTES
Angers - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR
Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE-ALPES
Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

SSCT
Tél. : 01 44 79 15 20
contact-ssct@syndex.fr

NOUVELLE-CALÉDONIE
Tél. : +33 6 64 22 92 32
contact-nc@syndex.fr

RÉUNION/MAYOTTE
Tél. : +33 6 64 22 92 32
contact.reunion@syndex.fr

ANTILLES
Tél. : +33 6 70 88 43 45
+33 6 63 07 05 97
contact@syndex.fr

ALLEMAGNE
info@wilke-maack.de

BELGIQUE
contact@syndex.eu

ESPAGNE
contact@syndex.es

IRLANDE
syndex@syndex.ie

POLOGNE
info@syndex.pl

ROUMANIE
contact@syndex.ro

ROYAUME-UNI
contact@syndex.org.uk

syndex
L'EXPERTISE ENGAGÉE

SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE ET SSCT, HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
22, rue Pajol - CS 30011- 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACA, MONTPELLIER, PARIS ÎLE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

Syndex, Service Communication-Documentation - Illustrations et photographies : Freepik, Adobe Stock - Février 2026