



# LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE : UN LEVIER POUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- Conférence Régionale du travail en Provence-Alpes-Côte-d'Azur 2025 -





## TABLE des MATIÈRES

---

- 01 L'Intelligence Artificielle, c'est quoi ?
- 02 Pourquoi ce guide ?
- 03 Un cadre juridique existant
- 04 Un cadre sécurisé à construire en entreprise
- 05 Témoignages
- 06 Liens et bibliographie

# L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE C'EST QUOI ?

L'intelligence artificielle est une notion forgée au milieu des années 1950, dans la foulée des réflexions du mathématicien Alan Turing, qui se demandait si un ordinateur saurait un jour "penser", ou s'il n'était capable que d'un "jeu d'imitation" (imitation game).

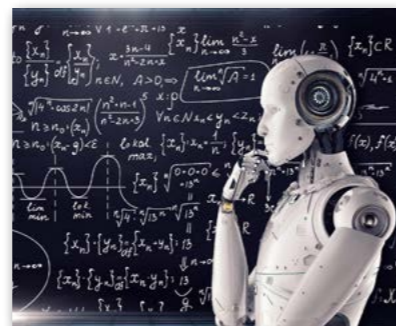
L'IA connaît aujourd'hui un essor fulgurant en entreprise avec près d'un salarié sur deux qui déclare l'utiliser professionnellement dont un tiers quotidiennement.

L'IA impacte l'entreprise à 360° dans toutes ses dimensions (l'emploi, les métiers, les compétences, la formation, la rémunération, la santé sécurité au travail...), et ce, dès la phase de recrutement.

Le règlement européen du 13 juin 2024 sur l'intelligence artificielle la définit ainsi :

«Un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels »

L'IA générative crée des contenus nouveaux et L'IA prédictive anticipe des événements futurs. Ces différences leur confèrent des applications variées dans l'entreprise, de l'innovation à la prise de décision stratégique.



# POURQUOI CE GUIDE ?

Qu'elle suscite de l'enthousiasme (suppression des tâches répétitives, gains de temps et de performance, élargissement des sources d'information) ou des inquiétudes (intensification du travail, attribution de nouvelles tâches, perte d'autonomie des salariés) l'IA est là...

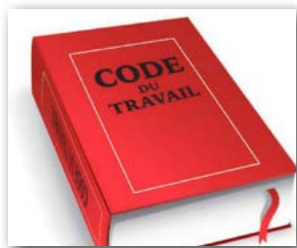
Mais, et c'est le 2ème constat : rares sont les entreprises qui l'ont régulée en interne avec des usages qui aujourd'hui ne sont pas encadrés voire même qui sont clandestins (IA « shadow ») alors que l'IA présente des risques juridiques non négligeables en terme de protection et fuites des données, de secret de fabrication, de droits d'auteur, de protection de la vie privée...

L'IA n'apparaît pas en tant que telle dans le code du travail. Cependant, elle n'en est pas absente puisque ce dernier fournit d'ores et déjà un socle applicable à toute entreprise. Par ailleurs, et pour accompagner l'implémentation de l'IA et la réguler, chaque entreprise peut construire un cadre sécurisé par un dialogue social de proximité.

# UN CADRE JURIDIQUE EXISTANT



1. Le respect du [Règlement Général sur la Protection des Données](#) (RGPD) s'impose à toute entreprise quelle que soit sa taille et son secteur d'activité parce que l'intelligence artificielle traite des données (3)



2. Quant au [code du travail, le Comité Social et Économique](#) (CSE) est et reste pour l'entreprise une instance pivot d'un dialogue social de proximité lors de l'introduction et du déploiement de l'IA en entreprise. Ainsi, le comité doit être consulté à différents moments : lors de l'implémentation puis lors du déploiement.

- En amont, le CSE doit être consulté « sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (...), notamment « en cas d'introduction de nouvelle technologie dans l'entreprise » ([Article L.2312-8](#) du code du travail). L'intelligence artificielle est assurément une nouvelle technologie dont l'introduction implique donc la consultation préalable du CSE qui peut par ailleurs faire appel à un expert ([Article L2315-94](#) du code du travail).

Différentes juridictions l'ont récemment rappelé et ont enjoint à des entreprises, sous astreinte, de suspendre leur projet d'introduction de l'IA tant que le CSE n'avait pas été informé et consulté sur ce projet.

Quant au moment de cette consultation, qui doit s'effectuer en amont, la jurisprudence a précisé que le comité doit être consulté dès lors que la décision de recourir à l'IA « est suffisamment déterminée pour avoir une incidence sur son organisation, sa gestion ou sa marche générale. Il importe peu que cette décision ne soit pas accompagnée à ce stade de mesures précises et concrètes ».

Par ailleurs, et en cas de projet complexe comprenant des décisions échelonnées, le CSE doit être consulté avant chacune d'elles (7).

- Par ailleurs, lors de l'introduction puis de son déploiement, l'intelligence artificielle impacte l'organisation et les conditions de travail et expose les salariés à de nouveaux risques professionnels, ces derniers doivent être évalués par toute entreprise et faire l'objet de mesures collectives de prévention dans le cadre du document unique d'évaluation des [risques professionnels](#).

Ainsi, « dans ce domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE procède à l'analyse des risques et professionnels auxquels sont exposés les travailleurs (...) et peut susciter toute initiative utile et proposer notamment des actions de prévention (...) ([Article L2312-9](#) du code du travail).

- Plus globalement, le CSE est également régulièrement consulté sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui peuvent être impactées par le déploiement de l'IA en entreprise ([Article L2312-17](#) du code du travail).

# UN CADRE SÉCURISÉ A CONSTRUIRE EN ENTREPRISE



Au-delà du cadre légal, l'introduction de l'IA en entreprise ne peut se faire au détriment de l'humain. L'IA doit être un outil au service du salarié et non l'inverse. Les partenaires sociaux de la région Provence Alpes Côte d'Azur réunis au sein de la Conférence Régionale du Travail (CRT), invitent les entreprises de toutes tailles à mettre en place une démarche participative associant les salariés et leurs représentants.

Afin de préparer l'arrivée de l'IA, il est ainsi recommandé pour les entreprises d'organiser cette réflexion commune autour des étapes suivantes :

1. Définir les objectifs, les besoins et bénéfices attendus
2. Présenter ses caractéristiques techniques, son champ d'application, ses fonctionnalités et ses limites
3. Analyser les conséquences potentielles sur :
  - 3.1 - Les tâches et le travail effectués par les salariés
  - 3.2 - L'emploi : création, évolution, suppression
  - 3.3 - Les compétences et qualifications requises
  - 3.4 - L'organisation du travail : nouvelles méthodes, répartitions des activités
  - 3.5 - Les conditions de travail : rythme et charge de travail
  - 3.6 - La santé sécurité des salariés
4. Élaborer une charte d'utilisation et/ou négocier un accord d'entreprise
5. Former les salariés et les sensibiliser aux limites et risques de l'IA
6. Planifier un calendrier de déploiement et assurer son suivi

**L'IA est une réalité dans le monde de l'entreprise qui ne peut être ignorée. Cette dernière doit être régulée, cela passe par le levier du dialogue social et la mobilisation de l'intelligence collective.**

# TÉMOIGNAGE SALARIÉ

Nicolas DEHNIG - ÉTABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG  
Délégué Syndical Central - Délégué Syndical Régional PACA Corse  
Président du SNTS CFE-CGC

## 1. Comment le déploiement de l'IA fut réalisé au sein de votre structure ?

- **Clarification des priorités métiers** : sécurité du don/receveurs, médecine transfusionnelle, santé publique, efficacité (prévisions stocks de produits sanguins labiles)
- **Structuration de la donnée et Analyse de l'existant**
- **Benchmark de solutions IA/EDS**
- **Montée en compétence interne** : identification d'experts data (DSI, marketing, DM), échanges avec nos partenaires sur leurs modèles de gouvernance
- **Lancement des premiers projets IA/data** dans plusieurs domaines : prévision stocks de produits sanguins labiles, biosurveillance, sécurité des donneurs, études de risques, etc

## 2. Quels furent les points forts et difficultés rencontrés ?

### Points forts

- **Vision claire des enjeux IA prioritaires** (sécurité, santé publique, efficacité)
- **Base de données riche** : quasi-toutes les applications alimentent déjà l'entrepôt décisionnel
- Projets pilotes concrets
- **Gouvernance en construction** avec alignement CNIL

### Difficultés

- **Complexité réglementaire majeure** : CNIL, RGPD, gouvernance spécifique requise
- **Hétérogénéité des sources de données** (nombreuses applications, formats multiples)
- **Difficulté à identifier des projets immédiatement exploitables avec certains partenaires**

## 3. Le CSE de votre entreprise a-t-il été associé à l'introduction de l'IA ? selon quelles modalités ?

Les CSE des établissements régionaux n'ont pas été impliqués à ce jour, par contre le CSE Central de l'établissement l'a été avec pour le moment des points d'information uniquement (un premier en Janvier 2025 pour présenter le principe même de l'IA et l'enjeu dans le domaine de la transfusion sanguine puis d'autres points tout au long de l'année 2025 pour présenter l'avancement des travaux et la priorisation des enjeux). À aujourd'hui le CSE central n'a pas encore été consulté car aucun projet concret n'a été défini, aucune nouvelle technologie n'a encore été introduite.

## 4. Des ajustements ont-ils été effectués après la consultation du CSE ?

Il n'y a donc pas encore d'ajustements concrets préconisés par les élus par contre nous sommes très vigilants sur la maîtrise des données, les bases de données de l'EFS sont riches et uniques, il y a un véritable enjeu autour de leur protection.

# TÉMOIGNAGES ENTREPRISE

## TÉMOIGNAGES CROISÉS ENTRE :

- **Frédéric Bossard, Fondateur de PodMedia & @Wacan et administrateur de l'UPE 06**
- **Arnaud Pinte, Président iPepper #DataTech Consulting & du Club des Entrepreneurs du Pays de Grasse #EconomieRegenerative**

## 1. Comment le déploiement de l'IA fut réalisé au sein de votre structure ?

**Arnaud Pinte** : J'ai créé iPepper, une société de conseil spécialisée en transformation il y a quatre ans. iPepper est un cabinet conseil en Data/IA : nous accompagnons les entreprises (PME, ETI, start-up ou grands comptes) dans leur transformation pour les aider à tirer le meilleur parti de l'IA souveraine et écoresponsable.

**Frédéric Bossard** : De façon générale, il y avait beaucoup de fantasmes et de peurs à lever notamment sur le fait que l'IA ne va pas retirer des postes de travail ou nous faire nous « robotiser ». Aujourd'hui, c'est moins le cas. Les gens ont déjà moins « peur » qu'il y a un ou deux ans notamment chez les « sachants » qui considèrent l'IA comme un outil qui va leur permettre d'aller plus loin, plus vite et mieux. Pour les autres qui sont des utilisateurs, ils constatent que l'IA peut leur faciliter la tâche et comprennent davantage la plus-value que l'IA peut apporter dans l'organisation.

## 2. Quels furent les points forts et difficultés rencontrés ?

**Frédéric Bossard** : Pour notre époque, l'IA, comme la bulle internet des années 2000, a un impact sur l'évolution des processus métiers.

A la fois pour les salariés et pour les clients, l'IA permet d'obtenir un résultat plus rapidement.

**Arnaud Pinte** : Il y a énormément de concertation et d'intelligence collective autour des projets d'implémentation de l'IA dans les entreprises et cela vient peu à peu impacter le dialogue social. Lorsqu'on traite de data AI, ça renvoie à l'organisation globale de l'entreprise. Cela demande beaucoup de concertation pour aligner et comprendre les processus de l'entreprise de façon à pouvoir les automatiser correctement. A chaque fois, ces transformations mobilisent l'intelligence collective d'autant plus parce que les solutions technologiques se sont fortement simplifiées.

## 3. Souhaitez-vous faire quelques suggestions ?

**Arnaud Pinte** : Souvent les personnes se rendent compte qu'elles ont déjà un usage de l'intelligence artificielle sans le savoir. Il est d'ailleurs intéressant de montrer ces situations où l'IA est déjà un usage et qu'il est facilitant dans la réalisation des missions. C'est une façon de mieux appréhender l'IA. On ne peut faire qu'avec les personnes, il faut qu'elles veuillent bien intégrer l'IA. Quand vous avez 20 ans, c'est assez logique. Quand vous avez davantage d'expérience professionnelle dans un même contexte, que vous avez eu l'habitude pendant 30 ans de travailler d'une certaine façon, ça peut constituer un frein.

Souvent il ressort que l'IA fait peur aux personnes qui ne maîtrisent pas l'outil. La formation est un puissant levier pour déconstruire les appréhensions.

**Frédéric Bossard** : L'IA évolue très vite : la formation constitue un levier essentiel pour le développement de l'IA et in fine pour le dialogue social sur l'IA.

C'est par l'information d'abord mais surtout par la formation que les personnes et les salariés utiliseront l'IA comme une opportunité et pas comme un frein et que cela permettra une évolution favorable des postes.

Expliquer pourquoi l'IA est une opportunité, comment l'IA peut être utilisée, comment la personne va pouvoir accélérer voire améliorer son travail et voire même ses conditions de travail.

Il ne faut pas tomber dans la technique parce que ce n'est pas le rôle du chef d'entreprise, il faut rester centré sur l'usage.

La sensibilisation du chef d'entreprise est nécessaire car tous ne maîtrisent pas toujours l'IA et par effet de cascade, elle est nécessaire pour l'adhésion des salariés mais la nécessité c'est d'embarquer tout le monde avec les salariés.



# LIENS ET BIBLIOGRAPHIE



[1 - BPI France - IA générative et IA prédictive : transformation et innovation pour les entreprises](#)

[2 - Parlement européen et conseil - Harmonisation des règles concernant l'intelligence artificielle](#)

[3 - BPI France / CNIL - Guide pratique de sensibilisation au RGPD à destination des petites et moyennes entreprises](#)

[4 - Site officiel d'information administrative et de démarches pour les entreprises - Obligations en matière de protection des données personnelles \(RGPD\)](#)

[5 - INRS - Intelligence artificielle au service de la santé et sécurité au travail](#)

[6 - LABORIA - L'Auto-dagnostic des risques de l'IA](#)

7 - Ordonnances de référé du :

14 février 2025 tribunal judiciaire de Nanterre – RG 24/01457

15 juillet 2025 tribunal judiciaire de Créteil – RG 25/00851

2 septembre 2025 tribunal judiciaire de Paris – RG25/53278