

10 QUESTIONS À POSER AU CE ET AU CPPT

Intelligence Artificielle et RGPD



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	4
2. L'INDISPENSABLE CONTRÔLE SYNDICAL DANS LE CADRE DE L'IA	6
2.1 Secteur automobile	7
2.2 Construction	8
2.3 Secteurs du transport	8
2.4 Technologies de l'éducation	8
2.5 Commerce électronique et vente au détail	9
3. ENJEUX SYNDICAUX LIÉS À L'UTILISATION DE L'IA DANS LES ENTREPRISES	10
4. COMPÉTENCES DU CE	12
5. COMPÉTENCES DU CPPT	14
6. VOS ARMES ET VOS OUTILS SYNDICAUX POUR ABORDER LES QUESTIONS LIÉES À L'IA	16
6.1 Législation européenne : IA Act et RGPD	17
6.2 Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation signée en juin 2020	17
6.3 Convention nationale spécifique aux nouvelles technologies en entreprise : CCT 39	19
6.4 Conventions nationales qui peuvent également être utiles : CCT 68 et CCT 81	19
7. LISTE DES QUESTIONS ET INFORMATIONS ATTENDUES AU SUJET DE L'IA	20

8. ENJEUX SYNDICAUX LIÉS AUX INFORMATIONS RÉCOLTÉES	24
8.1 Transparence et confiance	25
8.2 Protection des droits et des données personnelles	25
8.3 Préparation à l'évolution des tâches	25
8.4 Participation aux décisions stratégiques	26
8.5 Éviter les discriminations ou biais algorithmiques	26
8.6 Sécurité et santé au travail	26
8.7 Co-développement de solutions	27
8.8 Faire fonctionner « le triangle syndical »	27
9. LES QUESTIONS LIÉES AU TRAITEMENT DE DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL	28
10. ANNEXE	32
Services bancaires et financiers	33
Soins de santé	33
Journalisme	35
Logistique	35
Manufacture	36
Recrutement et ressources humaines	37

1



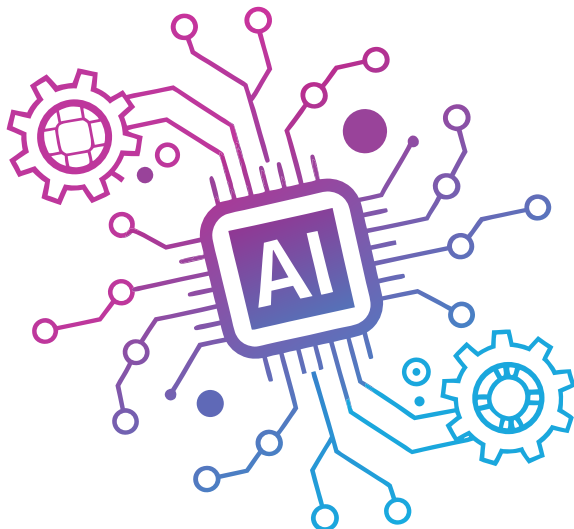
Introduction

L'Intelligence Artificielle (IA) impacte de plus en plus le marché du travail, de manière variable selon les secteurs et les fonctions. Néanmoins, pour la FGTB, il est important que les représentants des travailleurs s'approprient ce sujet et sachent ce qu'il se passe (ou pas), en matière d'IA dans leur entreprise.

Cette mini-brochure se veut pratique et vise à définir les balises pour un dialogue social autour de l'IA dans les entreprises. En effet, dès lors que les technologies font partie de la vie quotidienne des travailleurs, elles doivent être intégrées au dialogue social. Dans un premier temps, nous avons fixé le contexte de l'IA ainsi que les compétences du CE et du CPPT, puis mis l'accent sur les leviers syndicaux avant d'aborder concrètement les 10 questions. En effet, la législation actuelle offre déjà des outils pour aborder ces questions dans les organes de concertation dans les entreprises. Souvent méconnus, ces outils méritent qu'on en rappelle l'importance et la portée.

Ensuite, nous proposons une liste de dix questions pour le CE et/ou le CPPT qui représentent l'amorçage d'un dialogue social sur ce sujet. Ces questions, volontairement larges et ouvertes, visent à permettre aux travailleurs de s'approprier ce thème, de le démystifier et d'exercer un contrôle syndical sur ce qui se passe dans leur entreprise.

Étant donné le lien très étroit entre l'utilisation de l'IA et le respect du GDPR dans les entreprises, cette brochure se termine avec une série de points d'attention et de question liés à ce second sujet.



2



**L'indispensable
contrôle syndical
dans le cadre de l'IA**

Définir l'IA et son impact n'est pas chose aisée. En effet, plusieurs définitions coexistent. Dans le cadre qui nous occupe, nous nous appuyons sur la définition de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui définit un système d'IA comme « un système qui fonctionne grâce à une machine et est capable d'influencer son environnement en produisant des résultats (tels que des prédictions, des recommandations ou des décisions) pour répondre à un ensemble donné d'objectifs. Il utilise les données et les intrants générés par la machine et/ou apportés par l'homme afin de (i) percevoir des environnements réels et/ou virtuels ; (ii) produire une représentation abstraite de ces perceptions sous forme de modèles issus d'une analyse automatisée (p. ex. l'apprentissage automatisé) ou manuelle ; et (iii) utiliser les déductions du modèle pour formuler différentes options de résultats. Les systèmes d'IA sont conçus pour fonctionner de façon plus ou moins autonome » (OCDE, 2019).

L'IA est déjà utilisée ou en cours de déploiement dans de nombreux secteurs et domaines d'activité. La question de savoir s'il faut être favorable ou non à l'IA ne se pose pas. Cette technologie fait partie intégrante du monde du travail. Néanmoins, à partir du moment où elle a un impact sur les conditions de travail des travailleurs, elle doit faire l'objet d'un dialogue social.

La particularité de l'IA est qu'il s'agit d'une technologie invisible. Vous ne percevez peut-être pas directement comment l'IA est utilisée dans votre entreprise, ou vous pensez qu'elle n'y est pas utilisée ?

Vous trouverez en annexe une liste plus complète d'exemples d'utilisation de l'IA dans les secteurs. Nous donnons ci-dessous un exemple par grand secteur d'activité.

2.1 SECTEUR AUTOMOBILE

- « Cobots »¹ de fabrication
- Robots industriels ou exosquelettes portables pour les travailleurs sur les chaînes de montage : exosquelettes sans siège et gilet de Hyundai (H-CEX et H-VEX), gant multiplicateur de force de GM (*RoboGlove*), *EksoVest* de Ford pour le haut du corps
- Systèmes de contrôle et de supervision
- Entretien prédictif dans les usines
- Prédiction des pannes de machines grâce à l'apprentissage automatique (DataRPM)

¹ Un robot collaboratif, ou « cobot », est spécialement conçu pour travailler en toute sécurité avec des humains dans un environnement de travail partagé. Contrairement aux robots industriels traditionnels, qui fonctionnent souvent dans des environnements protégés, les cobots sont équipés de capteurs de force et de puissance intégrés et de systèmes de sécurité. Grâce à ces caractéristiques, les cobots sont souvent considérés comme une forme d'automatisation accessible, sans les mesures de sécurité complexes requises par les robots industriels.

2.2 CONSTRUCTION

L'IA est utilisée dans le secteur de la construction à des fins de planification et de conception, pour la sécurité, l'équipement autonome, la surveillance et la maintenance.

- Systèmes de modélisation des informations du bâtiment en 3D pour planifier, concevoir, construire et gérer les bâtiments
- Utilisation des données connectées et de l'apprentissage automatique pour prévoir et hiérarchiser les problèmes à haut risque ou le risque lié aux sous-traitants du projet
- Machines autonomes (excavatrices, chargeurs de camions, etc.)
- Plateforme de gestion des photos et vidéos industrielles qui identifie les risques et suggère des mesures de sécurité
- Systèmes de sécurité améliorés par l'IA cartographiant un chantier entier en 3D avec un suivi en temps réel des interactions entre les personnes, les machines et les objets
- Plateformes d'IA détectant les erreurs de construction en comparant les données visuelles des scans quotidiens de sites avec des modèles de conception à petite échelle
- Prévion de l'évolution du prix des matières premières et achat automatique

2.3 SECTEURS DU TRANSPORT

- Véhicules et camions autonomes (Einride)
- Systèmes de navigation, y compris les applications de prédiction du trafic alimentées par l'IA de Google (Google Maps, Waze)
- Analyse de la conduite et alertes en temps réel pour prévenir des dangers (CarVi)
- Systèmes de scores pour évaluer les compétences des conducteurs (CarVi)
- Applications de covoiturage comme Uber et Lyft
- Systèmes de pilotage automatique par IA sur les vols commerciaux (Boeing)
- Technologie de reconnaissance faciale permettant de détecter la fatigue ou l'altération des facultés sur le visage des conducteurs ou des opérateurs (Caterpillar, « DriverFocus » de Subaru)
- Livraison automatisée par drone (Zipline)

2.4 TECHNOLOGIES DE L'ÉDUCATION

Les technologies de l'éducation sont le déploiement de technologies dans une salle de classe pour créer des expériences d'apprentissage plus stimulantes, inclusives et individualisées (Frankenfield, 2022).

- Détection des émotions et de l'attention par analyse visuelle des vidéos de classe dans le but de détecter les émotions et le degré de participation des étudiants. Cette technologie combine des algorithmes de reconnaissance des émotions à des visualisations
- Logiciel utilisant les technologies des sciences cognitives et de l'IA pour personnaliser le tutorat et donner un retour en temps réel aux étudiants de l'enseignement postsecondaire
- Systèmes de tutorat intelligents (agents conversationnels)
- Enseignants virtuels, avec des environnements virtuels intelligents
- Jeux 3D et animations par ordinateur
- Salles de classe virtuelles
- Systèmes robotiques pour accompagner les étudiants en situation de handicap

2.5 COMMERCE ÉLECTRONIQUE ET VENTE AU DÉTAIL

- Plateformes de tarification et d'incitants en temps réel
- Gestion et optimisation des stocks et de l'inventaire
- Outils d'incitation pilotés par l'apprentissage automatique pour les détaillants en ligne, permettant d'identifier les acheteurs qui ne font que du lèche-vitrine et de les encourager à acheter avant de quitter le site
- Agents conversationnels et « mailbots » basés sur l'IA pour les opérations de service à la clientèle
- Plateforme d'analyse prédictive présentant aux clients en ligne les produits susceptibles de les intéresser (dans l'espoir qu'ils l'achètent)
- Analyse de données pour des campagnes publicitaires ciblées
- Surveillance visuelle en magasin
- Robots dotés d'IA et de vision artificielle qui surveillent les magasins et identifient les problèmes de stockage
- Analyse des habitudes d'achat
- Assistants de vente pilotés par l'IA
- Opérations de stockage et processus de livraison automatisés par l'IA

En outre, l'utilisation de l'IA soulève des questions transversales telles que la vie privée, la protection des données, l'explicabilité, l'exactitude des données, les systèmes de prise de décision algorithmique, la gestion algorithmique, la surveillance, etc.

Toutes ces raisons font que l'exercice du contrôle syndical est indispensable dans le cadre de l'IA. Bien que cette matière soit « relativement » neuve, les représentants des travailleurs doivent se l'approprier, afin de mieux comprendre comment l'IA est utilisée dans leur entreprise, ainsi que ses enjeux, ses risques et bénéfices potentiels.

3

**Enjeux
syndicaux liés
à l'utilisation
de l'IA dans
les entreprises**



Le monde syndical a identifié les enjeux suivants :

- **Impact sur les emplois et les salaires**

L'automatisation induite par l'IA provoque des suppressions ou des transformations d'emplois, ainsi que des phénomènes de déqualification et de précarisation d'emplois, menaçant les salaires et l'autonomie professionnelle.

- **Discrimination induite par l'IA**

L'IA reproduit et renforce souvent les préjugés présents dans la société, aggravant les inégalités en matière d'embauche, de promotion et de licenciement.

- **Confidentialité des données et surveillance**

La surveillance du lieu de travail par l'IA soulève des préoccupations en matière de protection de la vie privée. Malgré le RGPD, des lacunes subsistent dans l'application des lois. Les travailleurs doivent pouvoir contrôler la collecte des données les concernant, et certaines pratiques, comme le suivi émotionnel, devraient être interdites.

- **L'IA éthique et droits humains**

L'IA doit être encadrée par des normes éthiques strictes afin de garantir la transparence des systèmes et la responsabilité des acteurs qui l'utilisent.

- **Formation et alphabétisation en matière d'IA**

Les travailleurs ont besoin d'une formation continue à l'IA. Les employeurs devraient être légalement tenus d'assurer cette formation et d'associer les syndicats aux efforts d'amélioration des compétences.



4



**Compétences
du CE**

Avant d'aborder les questions concrètes à poser dans les organes de concertation sociale au sein de l'entreprise, il est important de rappeler les compétences du CE et du CPPT. Cela permet de contextualiser la manière dont ces questions peuvent être abordées dans ces deux organes.

Le Conseil d'entreprise se réunit au moins une fois par mois. Parmi ses compétences, certaines peuvent avoir un lien avec l'IA dans l'entreprise :

- Missions **d'information**
 - en matière économique et financière ;
 - en matière d'emploi.
- Missions de **consultation**, notamment en ce qui concerne :
 - l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement ;
 - l'introduction de nouvelles technologies ;
 - la formation et la réadaptation professionnelles ;
 - la réinsertion professionnelle ;
 - la politique du personnel ;
 - les modifications structurelles de l'entreprise ;
 - le licenciement collectif et la prépension ;
 - la fermeture d'entreprise ou de sections.
- Missions de **contrôle**, notamment en ce qui concerne :
 - les critères de qualification professionnelle.

5



**Compétences
du CPPT**

Le CPPT est compétent pour toutes les matières liées à la santé et à la sécurité des travailleurs. Parmi ses compétences, plusieurs peuvent avoir des liens directs ou indirects avec l'introduction de l'IA dans les entreprises.

Le CPPT rend un avis préalable sur les mesures de politique de l'entreprise, notamment concernant :

- tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui, directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ;
- la planification et l'introduction de nouvelles technologies en ce qui concerne leurs effets sur la sécurité et la santé des travailleurs (liés aux choix en matière d'équipements, de conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail) sauf lorsque des garanties équivalentes sont prévues par une convention collective de travail ;
- les avis concernant la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le Plan Global de Prévention et le Plan Annuel d'Action rédigés par l'employeur ainsi que leurs modifications, leur mise en œuvre et leurs résultats ;
- les composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, susceptibles de générer des risques psychosociaux.

L'employeur fournit aux Comités toutes les informations nécessaires concernant :

- les modifications apportées aux procédés de fabrication, aux méthodes de travail ou aux installations lorsqu'elles sont susceptibles d'aggraver les risques existants pour le bien-être des travailleurs ou d'en créer de nouveaux ;
- les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures de prévention, tant au niveau de l'organisation dans son ensemble qu'au niveau des postes de travail ou de fonctions ;
- les résultats des analyses de risques et évaluations en matière de risques psychosociaux au travail, ainsi que les procédures internes applicables dans l'entreprise en la matière.

En outre, les employeurs des entreprises comptant de 50 à 99 travailleurs sont obligés d'informer et de consulter le Comité pour la prévention et la protection au travail sur la situation économique et financière ainsi que sur l'avenir de l'entreprise. Dans les entreprises où aucun Conseil d'entreprise n'a été constitué mais où un Comité existe, l'employeur est tenu de fournir à ce dernier une information économique, financière et sociale. Cette obligation s'applique à toute entreprise ne disposant pas d'un Conseil d'entreprise mais bien d'un Comité, qu'il y existe ou non une délégation syndicale.

6



**Vos armes et
vos outils syndicaux
pour aborder
les questions
liées à l'IA**

L'IA est peut-être une technologie récente, mais l'intégration des technologies dans les entreprises ne date pas d'hier. La législation actuelle offre déjà des outils que les représentants des travailleurs peuvent et doivent utiliser.

6.1 LÉGISLATION EUROPÉENNE : IA ACT ET RGPD

L'IA Act est un règlement européen, qui fixe un cadre juridique harmonisé basé sur une approche fondée sur les risques. Il prévoit une classification des obligations par risque :

- systèmes d'IA à risque inacceptable : interdiction ;
- systèmes d'IA à haut risque : exigences strictes ;
- systèmes d'IA faible risque : encourage les pratiques.

Toutefois, il manque des dispositions adaptées aux travailleurs et au monde du travail. Ainsi, le considérant 9 précise : « En outre, dans le contexte de l'emploi et de la protection des travailleurs, le présent règlement ne devrait donc pas avoir d'incidence sur le droit de l'Union en matière de politique sociale ni sur le droit national du travail, dans le respect du droit de l'Union, en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et les relations entre employeurs et travailleurs ».

6.2 ACCORD-CADRE DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS SUR LA NUMÉRISATION SIGNÉE EN JUIN 2020

Cet accord reflète ainsi l'engagement commun des partenaires sociaux européens pour optimiser les avantages et relever les défis de la transformation numérique sur le monde du travail. Il constitue un cadre européen d'orientation destiné à accompagner les employeurs, les travailleurs et leurs représentants dans chaque pays de l'Union européenne. L'accord définit les **quatre grands enjeux** des transformations numériques et prévoit une série de mesures concrètes à envisager lors des négociations.

1. Les compétences numériques et la sécurisation de l'emploi

L'identification des compétences numériques et la mise en place de formations adaptées constituent, pour les interlocuteurs sociaux, deux défis majeurs. En vue de mettre les stratégies de transformation numérique au service de l'emploi, les interlocuteurs sociaux européens préconisent notamment : garantir la qualité et la clarté des formations proposées, assurer leur financement par l'employeur lorsqu'elles concernent la transformation numérique, et développer des dispositifs de formation favorisant la mobilité interne.

2. Les modalités de connexion et de déconnexion

L'accord rappelle que les outils numériques peuvent offrir une flexibilité bénéfique, mais qu'ils brouillent également les frontières entre vie privée et vie professionnelle. Les interlocuteurs sociaux européens insistent, ainsi, sur le développement d'une culture de prévention et d'anticipation. Ils proposent plusieurs mesures, notamment : la formation/sensibilisation, le respect de la législation du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail, la clarté des politiques d'utilisation des outils numériques, une organisation du travail adaptée pour éviter les connexions en dehors des horaires habituels et, le cas échéant, une compensation des heures supplémentaires, les procédures d'alerte et d'accompagnement, etc.

3. L'intelligence artificielle et le maintien du contrôle par l'homme

Les interlocuteurs sociaux constatent que les systèmes d'intelligence artificielle peuvent potentiellement accroître la productivité de la main-d'œuvre, améliorer le bien-être au travail et aboutir à une meilleure répartition des tâches entre les personnes et les machines. Toutefois, ils attirent l'attention sur une éventuelle mise en danger des capacités humaines au travail. Les conditions pour une utilisation efficace du système d'intelligence artificielle sont le respect du principe de maintien du contrôle par l'humain, la préservation de la sécurité et la prévention des risques et finalement, l'exigence de transparence. Dans ces conditions, l'utilisation de l'IA permet d'exploiter les effets positifs et d'éviter les tensions.

4. Le respect de la dignité humaine et la question de la surveillance

Les interlocuteurs sociaux européens rappellent les avantages des systèmes de surveillance de la technologie numérique et de l'intelligence artificielle, ainsi que de traitement des données : la sécurisation de l'environnement de travail, l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise. Toutefois, ils soulèvent les éventuels risques d'une mise en cause de la dignité humaine, particulièrement dans les cas de surveillance individuelle : « cela pourrait entraîner une détérioration des conditions de travail et du bien-être des travailleurs ». Cela étant, l'accord rappelle les possibilités offertes par le règlement général sur la protection des données (RGPD) et énumère une série d'actions visant la protection des données des travailleurs : permettre aux représentants du personnel d'aborder ces questions, garantir que la collecte des données serve une finalité précise et transparente (et pas une finalité future), équiper les représentants du personnel avec des outils (numériques) adéquats (par exemple, des panneaux d'affichage numériques).

- Le RGPD : Le Règlement Général sur la Protection des Données est un cadre légal de l'Union Européenne établi en 2018 pour protéger les données personnelles des citoyens. Il encadre la collecte, le traitement et le stockage des données, exige que ces actions se fassent pour des finalités précises, de manière licite, et impose des sanctions en cas de non-conformité.

6.3 CONVENTION NATIONALE SPÉCIFIQUE AUX NOUVELLES TECHNOLOGIES EN ENTREPRISE : CCT 39

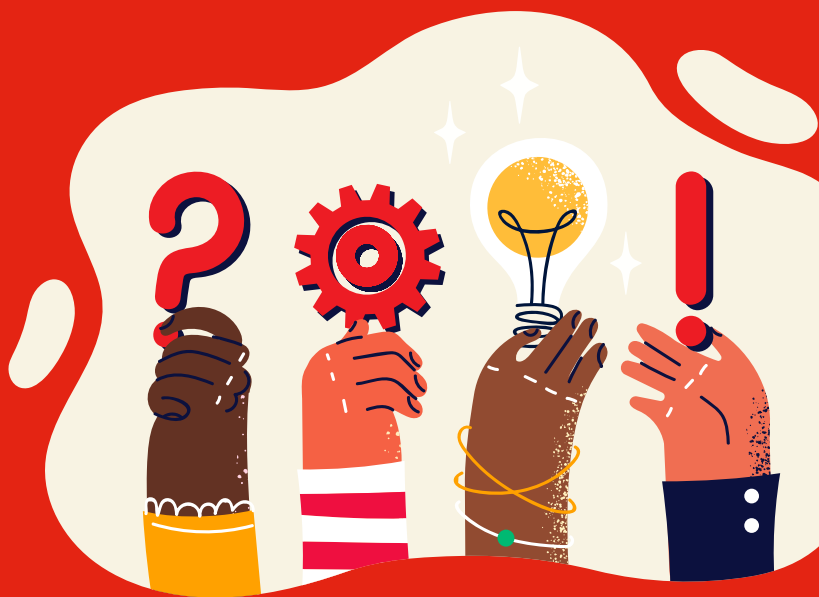
La CCT n° 39, relative à l'introduction de nouvelles technologies, prévoit que lorsque l'employeur a décidé d'investir dans une nouvelle technologie et lorsque cet investissement a d'importantes conséquences collectives pour l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, l'employeur doit, au plus tard trois mois avant son implantation :

- fournir des informations sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs qui justifient son application et sur la nature des conséquences sociales ;
- se concerter avec les représentants des travailleurs au sujet des conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie.

6.4 CONVENTIONS NATIONALES QUI PEUVENT ÉGALEMENT ÊTRE UTILES : CCT 68 ET CCT 81

- CCT 68 : Cette CCT est relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard de la surveillance par caméras sur le lieu de travail. Elle définit ce qu'est la surveillance par caméras sur le lieu de travail, les conditions de cette surveillance et les prescriptions à respecter. Cette CCT prévoit notamment que s'il apparaît que la surveillance par caméras peut avoir des implications sur la vie privée d'un ou de plusieurs travailleurs, le Conseil d'entreprise (ou, à défaut, le CPPT) examine les mesures à prendre pour réduire l'ingérence au minimum. Il doit aussi évaluer régulièrement les systèmes de surveillance utilisés et proposer des adaptations en fonction des développements technologiques.
- CCT 81 : Cette CCT est relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau. Elle définit les finalités autorisées, les conditions de proportionnalité et de transparence, ainsi que les modalités d'individualisation des données, en tenant compte des nécessités de l'entreprise.

7



**Liste des questions
et informations
attendues
au sujet de l'IA**

QUESTION**INFORMATIONS ATTENDUES****Conseil d'Entreprise (CE)**

- | | |
|---|---|
| <p>1 Quelles sont les applications d'IA qui sont exploitées ? Dans quel but ? Comment les travailleurs sont-ils impactés par cette technologie ?</p> | <p>Demandez un inventaire des systèmes d'IA déjà utilisés ou en cours d'installation dans l'entreprise. Demandez quel est le résultat attendu (réorganisation des tâches, facilitation de certaines fonctions, etc.).</p> |
| <p>2 Quels sont les gains de productivité engendrés grâce à l'IA ?</p> | <p>En effet, l'IA peut générer des gains de productivité. Il est important de les connaître et de les quantifier, afin que les travailleurs puissent également en bénéficier.</p> |
| <p>3 Quelle est la politique interne pour guider l'utilisation responsable de l'IA ?</p> <p>Quel est le contrôle humain assuré autour de l'IA ? Qui est responsable des algorithmes ?</p> | <p>L'IA doit être utilisée pour aider, compléter, etc. — le travail humain. Elle n'est pas là pour décider à la place des humains. Le principe du « contrôle humain » est primordial : la responsabilité finale des prises de décisions doit être assurée par des personnes clairement identifiées. Les travailleurs doivent savoir qui est responsable des algorithmes et de leur utilisation.</p> |
| <p>4 L'IA est-elle développée en interne ou par un prestataire externe ?</p> <p>Si elle est développée en externe, comment sont assurés son entretien et sa supervision ? Les deux entreprises sont-elles tenues pour responsables en cas de problème, d'ingérence ?</p> | <p>Il est important que l'entreprise garde la maîtrise de l'IA qu'elle utilise afin de ne pas perdre le contrôle sur celle-ci.</p> |

5 Quelles sont les implications directes et indirectes sur l'emploi ?	Les informations fournies doivent permettre d'y voir clair sur le nombre d'emplois concernés, les besoins en nouvelles compétences, les besoins de formation et/ou de reconversion, etc.
6 Quelles bases de données internes sont exploitées pour « alimenter » l'IA ? Quels critères l'IA applique-t-elle dans ses prises de décision ?	Cette question porte sur la transparence : l'IA ne peut fonctionner qu'en collectant une quantité immense de données. Il est indispensable de savoir lesquelles et selon quels critères elles sont exploitées (voir suite point 10).
7 Quelles mesures ont été mises en place dans l'entreprise afin de répondre à l'obligation européenne de former les travailleurs à l'IA ?	Depuis le 2 février 2025, le règlement européen sur l'IA (IA Act) impose à toutes les entreprises (notamment belges), de disposer d'une politique en matière d'intelligence artificielle (IA). Cela ne signifie pas que chaque travailleur doit tout savoir sur l'IA, mais qu'il doit disposer des connaissances et des aptitudes nécessaires pour prendre des décisions éclairées et reconnaître les risques et dommages potentiels
8 Comment l'introduction de l'IA peut-elle ou a-t-elle modifié le temps de travail et son intensité ?	De nombreux systèmes d'IA visent à optimiser le rendement, ce qui peut modifier le temps de travail et son intensité. Par exemple : quand l'IA conseille de travailler deux heures sur une tâche X puis une heure sur une tâche Y, cela n'intensifie-t-il pas le travail alors qu'il était de coutume (ou prévue conventionnellement ou dans le règlement de travail) que des pauses (mêmes informelles) puissent être prises ?

9 Quelle est la politique de votre entreprise en matière de protection des données ? Où et comment les données sont-elles utilisées ? Qui y a accès ?

L'entreprise doit respecter le RGPD. Après avoir identifié les données collectées, il faut vérifier : quelles données sont concernées, pour quelles finalités elles sont traitées (limitatif), sur quelle base légale s'appuie l'employeur (le consentement seul ne suffit pas²), et si le traitement est proportionné, etc.

Pour le Comité de Prévention et de Protection au Travail (CPPT)

10 De quelle manière l'introduction/l'utilisation de l'IA impacte-t-elle la santé des travailleurs ? L'évaluation des risques est-elle régulièrement actualisée à la suite de l'introduction de l'IA ?

Il arrive (souvent) qu'une entreprise justifie l'introduction de l'IA pour des raisons de santé et de sécurité (calcul de la fatigue, prévention de certains accidents, etc.) mais l'IA peut aussi avoir des effets inverses : augmentation du sentiment de surveillance (stress), course à la productivité, etc. Cette demande insiste sur l'importance du principe de précaution.

² <https://ec.europa.eu/newsroom/article29/redirection/document/51030>

8

**Enjeux syndicaux
liés aux
informations
récoltées**



L'intérêt, pour les travailleurs, de savoir comment leur employeur utilise l'IA dans l'entreprise est multiple.

Voici les principales raisons :

8.1 TRANSPARENCE ET CONFIANCE

Comprendre l'utilisation de l'IA favorise une relation de confiance entre les travailleurs et l'employeur. Cela permet aux travailleurs de s'assurer que l'IA est utilisée de manière éthique, équitable et dans le respect de leurs droits. En effet, il est important que les travailleurs comprennent la manière dont fonctionne l'algorithme. Le plus important n'est pas tant d'avoir accès aux codes (qu'il faut interpréter avec des experts), mais plutôt que l'employeur rende les algorithmes compréhensibles et accessibles pour les travailleurs.

8.2 PROTECTION DES DROITS ET DES DONNÉES PERSONNELLES

Étant donné le lien étroit entre l'utilisation de l'IA et le respect du RGPD, et puisque l'IA peut servir à surveiller les performances, analyser les comportements ou même prendre des décisions de recrutement ou de licenciement, il est essentiel que les travailleurs sachent quelles données sont collectées, comment elles sont traitées et à quelles fins.

8.3 PRÉPARATION À L'ÉVOLUTION DES TÂCHES

L'IA peut automatiser certaines tâches. Savoir comment elle est utilisée permet aux travailleurs d'anticiper les changements dans leurs missions, de se former et de s'adapter pour maintenir leur employabilité.



8.4 PARTICIPATION AUX DÉCISIONS STRATÉGIQUES

Être informé permet aux travailleurs de participer aux discussions sur l'utilisation de l'IA, notamment via les représentants des travailleurs, afin de garantir une mise en œuvre qui bénéficie à tous, et pas uniquement à l'employeur.

8.5 ÉVITER LES DISCRIMINATIONS OU BIAIS ALGORITHMIQUES

Les systèmes d'IA peuvent reproduire ou amplifier des biais. Les travailleurs doivent pouvoir comprendre les critères utilisés par les algorithmes, détecter d'éventuelles discriminations, et revendiquer des mécanismes de recours.

8.6 SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

L'IA peut affecter les rythmes de travail, introduire de nouvelles formes de stress (surveillance continue, objectifs optimisés par IA, etc.) ou avoir un impact sur la sécurité. Une bonne information permet de signaler les dérives et d'y remédier.



8.7 CO-DÉVELOPPEMENT DE SOLUTIONS

Les travailleurs, en comprenant les usages de l'IA, peuvent contribuer à l'améliorer, en apportant leur expertise de terrain et en signalant les problèmes ou inefficacités de l'outil.

8.8 FAIRE FONCTIONNER « LE TRIANGLE SYNDICAL »

Finalement, avoir accès à ces informations est une ressource importante pour le travail syndical. En effet, cela permet de faire fonctionner « le triangle syndical » :

- le Conseil d'entreprise recueille les informations concernant l'emploi, la qualité de l'emploi, l'organisation du travail, etc.
- le Comité pour la protection et la prévention au travail recueille les informations liées à la santé et la sécurité au travail.
- la délégation syndicale, organe de négociation dans l'entreprise, va pouvoir négocier sur des points tels que les besoins de formation, les potentielles hausses de salaires liées au partage des bénéfices générés par l'IA, l'adaptation du temps de travail ou encore le contrôle humain des algorithmes, etc.

En bref, connaître les usages de l'IA par l'employeur permet aux travailleurs de défendre leurs droits, de s'adapter, de rester acteurs de leur environnement de travail, et d'éviter d'en subir les conséquences passivement.

9



**Les questions
liées au traitement
de données à
caractère personnel**

Avant toute chose, il convient de se poser deux questions préliminaires : sommes-nous en présence de données à caractère personnel, et y a-t-il un traitement de ces données (au sens du RGPD) ?

1. Sommes-nous en présence de données à caractère personnel ?

Selon l'article 4, §1 du RGPD, on entend par données à caractère personnel : « toute information **se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable** ; est réputée être une « *personne physique identifiable* » une personne physique **qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale** ».

Il s'agit de catégories extrêmement larges, qui ne concernent pas que des données « directes » (par exemple le nom, le prénom, le numéro de registre national, l'adresse, etc.). Les considérants du Règlement nous apportent quelques précisions :

- Considérant 26 : « Il y a lieu d'appliquer les principes relatifs à la protection des données à toute information concernant une **personne physique identifiée ou identifiable**. Les données à caractère personnel qui ont fait l'objet d'une pseudonymisation **et qui pourraient être attribuées à une personne physique par le recours à des informations supplémentaires devraient être considérées comme des informations concernant une personne physique identifiable**. Pour déterminer si une personne physique est identifiable, il convient de **prendre en considération l'ensemble des moyens raisonnablement susceptibles d'être utilisés par le responsable du traitement ou par toute autre personne pour identifier la personne physique directement ou indirectement, tels que le ciblage**. Pour établir si des moyens sont raisonnablement susceptibles d'être utilisés pour identifier une personne physique, il convient de prendre en considération l'ensemble des facteurs objectifs, tels que le coût de l'identification et le temps nécessaire à celle-ci, en tenant compte des technologies disponibles au moment du traitement et de l'évolution de celles-ci. Il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer les principes relatifs à la protection des données aux informations anonymes, à savoir les informations ne concernant pas une personne physique identifiée ou identifiable, ni aux données à caractère personnel rendues anonymes de telle manière que la personne concernée ne soit pas ou plus identifiable. Le présent règlement ne s'applique, par conséquent, pas au traitement de telles informations anonymes, y compris à des fins statistiques ou de recherche ».
- Considérant 15 : « Afin d'éviter de créer un risque grave de contournement, **la protection des personnes physiques devrait être neutre sur le plan technologique et ne devrait pas dépendre des techniques utilisées**. Elle devrait s'appliquer aux traitements de données à caractère personnel **à l'aide de procédés automatisés ainsi qu'aux traitements manuels**, si les données à caractère

personnel sont contenues ou destinées à être contenues dans un fichier. Les dossiers ou ensembles de dossiers de même que leurs couvertures, qui ne sont pas structurés selon des critères déterminés ne devraient pas relever du champ d'application du présent règlement ».

Il suffit que les données se rapportent à une personne « identifiable » — par recoupement avec d'autres données, par exemple — pour qu'elles soient protégées par le RGPD. En d'autres termes, certaines données prises isolément pourraient ne pas être des données à caractère personnel, mais combinées, elles forment un ensemble qui se rattache à une personne, laquelle devient donc identifiable, donc protégée. Le texte du Règlement précise également que la protection s'applique indépendamment de la technologie ou des techniques utilisées. Ce qui compte, c'est le fait que des données soient collectées et traitées.

Par exemple, il est établi que des données de géolocalisation obtenues via un émetteur placé sur le véhicule du travailleur ou via un badge constituent des données à caractère personnel en soi.

2. Y a-t-il un traitement de ces données à caractère personnel ?

Le RGPD définit le traitement comme « toute opération ou tout ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données ou des ensembles de données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la structuration, la conservation, l'adaptation ou la modification, l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, la diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, la limitation, l'effacement ou la destruction » (art. 4, 2) GDPR).

SI LA RÉPONSE AUX DEUX QUESTIONS EST « OUI », ALORS ON PEUT PASSER À L'EXAMEN SUIVANT.

11 Quelles données, précisément et de manière limitative, sont collectées, traitées et conservées par l'employeur et/ou la technologie ?

Il est primordial de savoir quelles données sont traitées. L'employeur (ou le responsable du traitement) doit communiquer la liste précise de ces données.

12 Quelles finalités l'employeur a-t-il fixées pour justifier le traitement des données ?

L'employeur doit préciser pourquoi et dans quel but ces données sont collectées et traitées. Cela peut être pour des questions de santé, de sécurité au travail, de protection du matériel, des stocks, etc. L'employeur doit communiquer toutes ces finalités.

13 Le principe de proportionnalité est-il respecté ?	Le traitement des données doit rester limité à ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif poursuivi. L'employeur n'avait-il pas des moyens moins intrusifs et plus respectueux de la vie privée des travailleurs pour atteindre la même finalité ? Est-ce qu'un système fonctionnant de manière ponctuelle (non permanente) ne suffirait pas plutôt à atteindre ce but ?
14 Sur quoi se base l'employeur pour collecter et traiter lesdites données ?	Le seul consentement des travailleurs ne suffit pas, car une relation de travail est toujours déséquilibrée et les travailleurs n'ont pas toujours un choix libre. L'employeur doit donc invoquer une base légale valable : un motif légitime (à justifier) ou une obligation légale (à justifier). Dans tous les cas, ces « bases » doivent être communiquées.
15 Y a-t-il eu une information et une concertation préalable avec les travailleurs et/ou leurs représentants ?	Si l'entreprise compte plus de 50 travailleurs concernés par la technologie, elle doit respecter la procédure prévue par la CCT n° 39 (expliquée dans cette brochure : https://fgtb.be/publication/digitalisation). Si ce n'est pas le cas, l'employeur doit au minimum informer individuellement les travailleurs concernés, de manière claire et compréhensible.
16 Une analyse d'impact a-t-elle été effectuée ?	
17 Les travailleurs ont-ils été informés de leurs droits concernant les données à caractère personnel qui sont collectées ?	

10





La liste ci-dessous présente quelques utilisations concrètes de l'IA par secteur d'activité. Elle n'est pas exhaustive, tant les applications sont nombreuses³.

SERVICES BANCAIRES ET FINANCIERS

- Assistants personnels numériques et chatbots
- Analyse de données
- Banque d'investissement automatisée (aux États-Unis, le bureau des actions au comptant de Goldman Sachs est passé de 600 traders humains à seulement deux)
- Système de vérification d'identité (Socure), utilisant la science des données prédictives sur des données en ligne, hors ligne et issues des réseaux sociaux (adresses de courriel, numéros de téléphone, adresses IP, etc.)
- Algorithmes qui évaluent les emprunteurs ayant peu ou pas d'antécédents de crédit (plateforme d'apprentissage automatique de ZestFinance)
- Les plateformes de robo-conseil qui aident les clients avec des recommandations

3 Source : ETUI, IA-les multiples visages d'une technologie dénuée de visage, 2024



- Traitement du langage naturel (Alphasense), utilisé pour analyser les recherches de mots clés dans les bulletins d'information afin de découvrir les tendances des marchés financiers
- Dépôts mobiles de chèques (MitekSystems), grâce à l'utilisation de l'IA et de l'apprentissage automatique pour déchiffrer et convertir l'écriture manuscrite des chèques en texte, par reconnaissance optique de caractères
- Services bancaires numériques complets
- Lutte contre le blanchiment d'argent, grâce à une segmentation intelligente, un système d'alerte avancé et une surveillance avancée des transactions

SOINS DE SANTÉ

- Utilisation de l'IA pour poser des diagnostics efficaces et réduire les erreurs
- Vérificateurs de symptômes et de remèdes basés sur l'IA qui utilisent des algorithmes pour diagnostiquer et traiter les maladies (Buoy Health)
- Systèmes robotiques pour assister les médecins et les chirurgiens
- Assistants de radiologie pilotés par IA (Zebra Medical Vision) qui aident les radiologues en procédant à l'analyse des scans
- Vision artificielle et apprentissage automatique pour le diagnostic de maladies et la prédiction des résultats thérapeutiques des patients
- Exosquelettes pour le personnel de santé
- Logiciels destinés à standardiser les processus de travail des infirmières et des autres membres du personnel
- Assistants médicaux virtuels pour le traitement des données relatives aux interactions avec les patients
- Algorithmes d'apprentissage profond pour simplifier et améliorer la précision de certaines interventions médicales
- Services de téléconsultation
- Développement de nouveaux médicaments et programmes de « réinnovation pharmacologique », utilisant l'IA pour trouver de nouvelles applications aux médicaments existants (BioXcel Therapeutics)
- Automatisation des tâches les plus répétitives dans le domaine des soins de santé, afin de libérer le personnel administratif pour qu'ils puissent se consacrer à des tâches plus importantes

JOURNALISME

- Outils d'apprentissage automatique pour recueillir, produire et distribuer des articles d'actualité

- Sélection et distribution du contenu (AP)
- Alertes sur les médias sociaux afin d'analyser les flux de médias sociaux avec un traitement du langage naturel (SAM de l'AP)
- Recoupement de données, agrégation d'actualités et extraction de contenu (The Juicer)
- Analyse automatique des flux de médias dans de nombreuses langues (SUMMA)
- Technologie de reconnaissance d'images
- Automatisation de la rédaction du contexte dans un article ou génération d'un article à partir de données brutes
- Outil d'écriture d'articles par l'IA (Bertie)
- Analyse prédictive d'articles
- Agent conversationnel servant d'interface avec les médias (The Guardian)
- Utilisation de l'IA pour modérer les commentaires des lecteurs, encourager les discussions constructives et éliminer le harcèlement et les abus (New York Times)

LOGISTIQUE

- Automatisation du magasinage (Amazon)



- Réseau robotisé de machines dans « The Hive » (Ocado, épicerie britannique) pour le traitement des commandes
- Navires autonomes avec contrôle à distance (Rolls-Royce et Intel)
- Livraison du dernier kilomètre
- Établissement de rapports historiques sur les performances opérationnelles, et capacité à détecter les tendances et à cibler les inefficacités dans la logistique
- Plateformes de fret basées sur l'IA connectant les transporteurs et les expéditeurs sur une seule plateforme
- Routes intelligentes envoyant des informations aux centres de données et reliant les revêtements routiers aux véhicules
- Dalles de revêtement intelligentes connectées aux téléphones portables des chauffeurs de camion pour des informations instantanées sur le trafic et des avertissements sur les dangers

MANUFACTURE

- Contrôles de qualité pour les produits complexes, au moyen de la vision artificielle basée sur des caméras haute résolution (Landing.ai)
- Conception et planification de produits
- « Conception générative » (Airbus et Autodesk), où un programme génère un certain nombre de résultats pour répondre à des critères spécifiques, ce qui permet de créer des milliers d'options de conception et de réduire les temps alloués aux essais
- Intégration des sites et rationalisation de la communication grâce à l'apprentissage automatique hébergé dans le cloud (Cognitive Services d'Azure)
- Assistance en aval de la production (KONE) afin de surveiller l'utilisation de ses ascenseurs
- Apprentissage automatique pour la maintenance prédictive
- Co-bots
- Jumeaux numériques, ou représentation virtuelle d'un produit et de ses attributs (NASA)

RECRUTEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

- Classements et rapports automatisés sur les candidats pour les recruteurs
- Entretiens numériques personnalisés
- Suggestion et rapprochement de candidats
- « Viviers de candidats » optimisés pour un recrutement réussi (LinkedIn Recruiter)
- Évaluations des compétences et du potentiel des candidats à l'aide de vidéos et de jeux
- Planification des horaires de travail

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite de la source.

Éditeur responsable : Thierry Bodson © 2025

*Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands:
www.abvv.be/brochures*

D/2025/1262/3