

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le guide d'interprétation de la numérisation



With the financial support of
the European Union

CONFEDERATION
**SYNDICAT
EUROPÉEN
TRADE UNION**

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le guide d'interprétation de la numérisation



Publié en septembre 2022

Contenu

PRÉFACE 4

1 INTRODUCTION 6

2 OBJECTIFS 8

3 CHAMP D'APPLICATION 10

4 UN PROCESSUS DE PARTENARIAT ENTRE EMPLOYEURS
ET REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS 12

4.1 Compétences numériques et sécurisation de l'emploi 16

4.2 Modalités de connexion et de déconnexion 21

4.3 L'intelligence artificielle (IA) et la garantie du principe du contrôle humain 23

4.4 Respect de la dignité humaine et surveillance 26

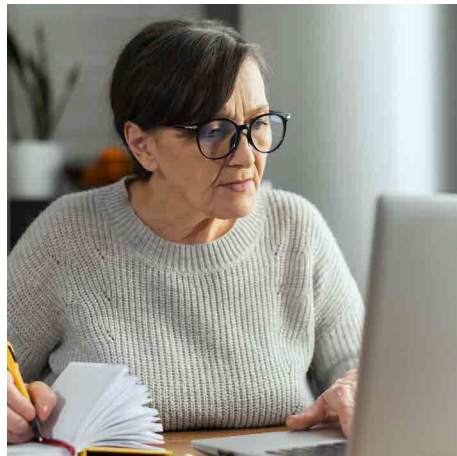
5 MISE EN ŒUVRE ET SUIVI 28

Préface

Les négociations relatives à un accord-cadre autonome sur la numérisation étaient inscrites dans le programme de travail 2019-2021 des partenaires sociaux européens. S'appuyant sur les conclusions d'un séminaire conjoint en février 2019, les négociations ont débuté en juin 2019 et se sont clôturées en mars 2020.

La CES (et son comité de liaison EUROCADRES/CEC), BusinessEurope, SGI Europe et SMEunited ont signé cet accord-cadre en juin 2020 lors du sommet social tripartite, après approbation par les organes décisionnels respectifs de ces organisations. Il doit être mis en œuvre par l'ensemble des organisations membres de la CES, de BusinessEurope, de SGI Europe et de SMEunited, conformément aux procédures et pratiques spécifiques au management et au travail, comme spécifié à l'article 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) et dans un délai de trois ans après sa signature (avant le jeudi 22 juin 2023).

Le présent guide d'interprétation donne un aperçu du contenu de l'accord, chapitre par chapitre, s'arrêtant sur les principaux enjeux, tels qu'abordés tout au long des négociations. Il aidera les organisations membres de la CES à appliquer le contenu de l'accord et permettra une meilleure surveillance et évaluation des résultats obtenus. Le présent guide aidera en outre à améliorer la distribution et la sensibilisation à l'accord et à son contenu parmi les partenaires sociaux, les travailleurs et le grand public.



1 Introduction



Texte d'agrément

La transformation numérique de l'économie est un sujet multiforme qui a des répercussions importantes sur les marchés du travail, le monde du travail et la société en général. Elle est abordée de diverses manières par les États membres de l'UE, en raison de la diversité des situations sociales et économiques, des marchés du travail et des systèmes de relations industrielles, ainsi que des initiatives, pratiques et conventions collectives existantes.

La transformation numérique apporte des avantages clairs aux employeurs, aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi, en termes de nouvelles opportunités d'emploi, d'augmentation de la productivité, d'amélioration des conditions de travail et de nouvelles méthodes d'organisation du travail et d'amélioration de la qualité des services et des produits. Globalement, avec les bonnes stratégies, elle peut conduire à la croissance et au maintien de l'emploi.

La transition s'accompagne également de défis et de risques pour les travailleurs et les entreprises, car certaines tâches vont disparaître et beaucoup d'autres vont changer. Cela nécessite d'anticiper le changement, de fournir les compétences nécessaires aux travailleurs et aux entreprises pour réussir à l'ère numérique. D'autres aspects comprennent l'organisation du travail et les conditions de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'accessibilité de la technologie, y compris les infrastructures, dans toute l'économie et les régions. Des approches spécifiques sont également nécessaires pour que les PME adoptent la numérisation d'une manière adaptée à leur situation spécifique.

Interprétation / commentaire

L'introduction de l'accord fournit un contexte et décrit, en termes généraux, la question de la numérisation et le rôle que les partenaires sociaux doivent jouer dans sa gestion.

Un aspect important de l'accord est qu'il vise à aborder la transformation numérique sous l'angle des opportunités et des risques. L'objectif est de maximiser les opportunités tout en préservant l'emploi et les bonnes conditions de travail.

La prise en compte des opportunités et des risques est un thème central de l'accord, et cela est donc souligné tout au long de l'introduction. Il est essentiel que la transformation numérique des lieux de travail soit gérée conjointement, en tenant compte de tous les risques potentiels pour les emplois, les conditions de travail et les perspectives d'emploi, ainsi que des avantages potentiels.

Alors que les sections à venir de l'accord mettent en évidence certains domaines et actions pour les partenaires sociaux, l'introduction fournit un aperçu plus large, mettant en évidence des questions telles que les besoins en infrastructures et l'anticipation du changement.

Les gains n'étant pas automatiques, nous devons adapter nos marchés du travail, notre éducation et nos formations ainsi que nos systèmes de protection sociale pour faire en sorte que la transition soit mutuellement bénéfique pour les employeurs et les travailleurs. L'UE et les gouvernements nationaux ont un rôle important à jouer, en veillant à ce que les conditions-cadres permettent aux employeurs et aux travailleurs de saisir les opportunités et leur laissent l'espace pour trouver des solutions appropriées pour faire face aux défis, en gardant à l'esprit qu'ils connaissent le mieux la situation sur le terrain et les mesures nécessaires au bénéfice des entreprises et des travailleurs.

Il est également important de prendre en compte les impacts climatiques et environnementaux.

En outre, un engagement commun est nécessaire de la part des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants pour tirer le meilleur parti des opportunités et relever les défis dans une approche de partenariat, tout en respectant les différents rôles des personnes impliquées.

Le présent accord-cadre est l'engagement commun des partenaires sociaux intersectoriels européens pour optimiser les avantages et relever les défis de la numérisation dans le monde du travail.

Cette section souligne la nécessité de prendre des mesures conjointes en tant que partenaires sociaux. Le présent accord est un accord axé sur l'action, conçu pour aider les syndicats à aborder la numérisation avec les employeurs.

Il est reconnu que l'UE et les gouvernements nationaux ont également un rôle à jouer, en particulier lorsqu'il s'agit de soutenir les partenaires sociaux.

Bien que cet accord ne traite pas directement des impacts climatiques et environnementaux de la transformation numérique, ces aspects auront une incidence sur l'organisation du travail en réponse à la numérisation et seront en même temps affectés par celle-ci.

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de travailler ensemble en exprimant un engagement clair envers une approche de partenariat. Une telle approche implique que les syndicats soient impliqués dans tous les aspects de la transformation numérique des lieux de travail. Le processus de partenariat est développé dans une section distincte de l'accord.

L'accord lui-même représente l'engagement des partenaires sociaux européens à agir. L'accord a été négocié dans le cadre du 6e programme de travail du dialogue social européen, 2019-2021.

2 Objectifs



Texte d'agrément

Le présent accord-cadre vise à :

- sensibiliser et améliorer la compréhension des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants aux opportunités et aux défis du monde du travail découlant de la transformation numérique ;
- fournir un cadre orienté vers l'action pour encourager, guider et assister les employeurs, les travailleurs et leurs représentants dans l'élaboration de mesures et d'actions visant à tirer parti de ces opportunités et à relever les défis, tout en tenant compte des initiatives, pratiques et conventions collectives existantes ;
- encourager une approche partenariale entre employeurs, travailleurs et leurs représentants ;
- soutenir le développement d'une approche humaine de l'intégration des technologies numériques dans le monde du travail, pour soutenir/aider les travailleurs et améliorer la productivité.

Interprétation / commentaire

Comme indiqué clairement dans l'objectif, cet accord constitue un cadre orienté vers l'action. La sensibilisation est souvent la première étape vers l'action, mais ce n'est qu'une première étape : Pour que l'accord ait un impact positif et durable, des mesures concrètes doivent être prises à tous les niveaux appropriés.

L'accord vise à intégrer une approche de partenariat pour s'assurer que les travailleurs ont une voix décisive dans la gestion du processus de numérisation au sein des entreprises et des secteurs.

En soutenant une approche axée sur l'humain, les partenaires sociaux reconnaissent que la numérisation doit être menée par l'homme pour s'assurer qu'elle améliore les conditions de travail, tout en améliorant également la productivité.

En :

- définissant un processus circulaire dynamique conjoint, qui prend en compte les rôles et responsabilités des différents acteurs et peut être adapté à différentes situations nationales, sectorielles et/ou d'entreprise, systèmes de relations industrielles, emplois et différentes technologies/outils numériques ;
- mettant en avant des approches, des actions et des mesures concrètes, que les employeurs, les travailleurs et leurs représentants peuvent utiliser, en fonction de leurs besoins et circonstances spécifiques, pour faire face à des sujets tels que les compétences, l'organisation du travail et les conditions de travail.

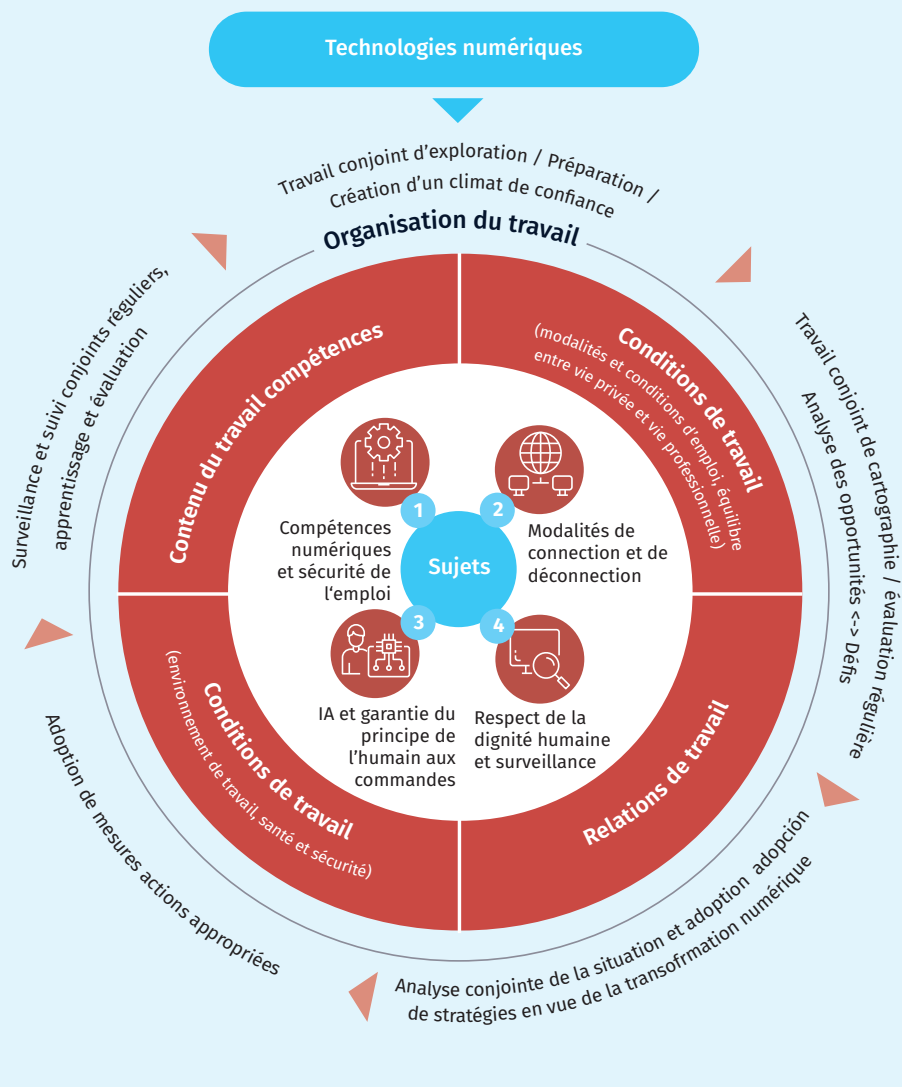
L'accord définit la manière d'atteindre ces objectifs : via un processus circulaire dynamique conjoint, accompagné de mesures concrètes traitant de sujets spécifiques. Le processus et les sujets/mesures sont développés ultérieurement dans l'accord.

3 Champ d'application



Texte d'agrément	Interprétation / commentaire
<p>Cet accord autonome a été conclu par les partenaires sociaux intersectoriels européens et s'applique à l'ensemble de l'UE/EEE.</p>	<p>L'accord a été conclu par les partenaires sociaux européens interprofessionnels, la CES pour les syndicats et BusinessEurope, SGI Europe (anciennement CEEP) et SMEunited pour les employeurs.</p>
<p>Il couvre tous les travailleurs et employeurs des secteurs public et privé et de toutes les activités économiques, y compris les activités utilisant des plateformes en ligne où existe une relation d'emploi, telles que définies au niveau national.</p>	<p>Les partenaires sociaux identifient ici les travailleurs et les employeurs que l'accord vise à couvrir – secteurs dans toutes les activités économiques. Compte tenu de la pertinence de la numérisation pour l'économie des plateformes, il a été convenu de souligner que les plateformes et leurs travailleurs sont également couverts par l'accord.</p>
<p>Lorsqu'il est fait référence aux « entreprises » dans cet accord, nous entendons les organisations des secteurs privé et public.</p>	<p>En ce qui concerne la terminologie utilisée dans l'accord lui-même, le mot « entreprises » désigne indifféremment les organisations opérant dans les secteurs public et privé, sans faire de distinction entre les deux.</p>
<p>Lorsqu'il est fait référence aux « représentants des travailleurs » dans le présent accord, les prérogatives des représentants syndicaux doivent être reconnues, conformément à la législation et à la pratique nationales.</p>	<p>Cela signifie qu'en aucun cas l'existence d'autres arrangements ne peut être utilisée pour saper les syndicats. De même, lorsqu'il est fait recours à l'accord, il est important de noter que les syndicats sont spécifiquement reconnus comme l'organisation représentant les travailleurs sur le lieu de travail. Cela est également fondamental lorsqu'il s'agit d'interpréter l'approche de partenariat, selon laquelle un véritable partenariat provient des intérêts des travailleurs représentés indépendamment de ceux de l'employeur.</p>

PROCESSUS DE COLLABORATION SUR LA DIGITALISATION



Organisation du travail

L'organisation du travail consiste à distribuer et coordonner les tâches de travail et les responsabilités au sein d'une organisation. L'organisation du travail est la manière dont les tâches sont réparties entre les personnes qui font partie d'une organisation puis coordonnées pour obtenir le produit ou le service final. La structure ou organisation du travail indique qui fait quoi, individuellement ou dans le cadre d'une équipe, et qui est responsable de quoi.

Contenu du travail et compétences

En ce qui concerne le contenu du travail, il s'agit d'analyser l'impact des outils / technologies numériques sur le contenu d'un poste et les compétences qui sont nécessaires pour effectuer le travail et interagir (de façon numérique) avec les autres (collègues, direction, clients, intermédiaires). Cette analyse tient compte d'aspects tels que l'autonomie, la cohérence, la variation, la charge de travail, le niveau d'information, la clarté du rôle.

Conditions de travail

Les conditions de travail désignent l'environnement de travail (p. ex. santé et sécurité, effort physique et psychologique, bien-être, climat de travail, confort, critères sanitaires, équipements de travail) et certains aspects des modalités et conditions d'emploi d'un travailleur. Ces derniers concernent notamment le temps de travail (régimes), les périodes de repos, le ou les lieux de travail, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, les systèmes de congés, les opportunités de formation et d'apprentissage, les mécanismes d'évaluation.

Relations de travail

Les relations de travail ou relations interpersonnelles ont un impact sur les performances et le bien-être des travailleurs. Elles incluent les interactions sociales entre les travailleurs mais aussi entre les travailleurs et l'entreprise (relations formelles et informelles avec le superviseur direct, la direction, la fonction RH). Les relations avec les clients et avec d'autres tiers en font également partie. Il est important de tenir compte de la qualité des relations (collaboration, intégration, possibilités et moments de contact, communication, atmosphère de travail), du style de gestion, de la survenue de faits de violence ou de harcèlement, de la gestion des conflits, des mécanismes et des procédures de soutien.

4 Un processus de partenariat entre employeurs et représentants des travailleurs



Texte d'agrément

Compte tenu du fait que

L'objectif global est de parvenir à une transition consensuelle par une intégration réussie des technologies numériques sur le lieu de travail et en tirant parti des opportunités ainsi qu'en prévenant et en minimisant les risques pour les travailleurs et les employeurs et d'assurer le meilleur résultat possible pour les employeurs et les travailleurs ;

plusieurs aspects jouent un rôle ou doivent être pris en compte. Une approche multidisciplinaire large est suggérée, qui capture les éléments pertinents du lieu de travail ;

la plupart de ces aspects sont liés entre eux et ne doivent pas être traités isolément ;

il est nécessaire d'adapter l'approche à la taille de l'entreprise et de faire face à différentes situations ou circonstances, alors que certaines caractéristiques sont les mêmes pour toutes les entreprises indépendamment de leur taille ;

un engagement commun des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants en faveur d'un processus convenu et géré conjointement est important pour la réussite.

Interprétation / commentaire

Le processus de partenariat de numérisation suggère une méthode à suivre lors de la mise en œuvre de l'accord.

Ce processus était la priorité des employeurs. Pour la CES, l'accent mis sur les différentes questions à traiter était central.

Ce chapitre est le résultat d'un compromis combinant la méthode et l'identification des questions qui doivent être discutées via le processus de partenariat.

Le processus propose une approche sur mesure vis-à-vis de la taille des entreprises ainsi que des différents secteurs.

L'engagement commun des partenaires sociaux est, comme toujours, une reconnaissance de leur responsabilité commune.

Un processus circulaire dynamique convenu et géré conjointement est un moyen approprié pour la mise en œuvre de l'accord, tout en respectant les rôles/responsabilités des différents acteurs, y compris les représentants des travailleurs.

Le processus circulaire suggère différentes étapes à suivre. La dimension circulaire donne la possibilité de recommencer le processus s'il y a un besoin d'adaptation, d'améliorer certaines dimensions des différentes actions mises en œuvre.

La présence ou l'introduction de technologies ou d'outils numériques a un impact sur plusieurs aspects souvent interdépendants. Ces aspects sont repris dans le schéma :

- Contenu du travail – compétences ;
- Conditions de travail (conditions d'emploi, équilibre vie privée-vie professionnelle) ;
- Conditions de travail (environnement de travail, santé et sécurité) ;
- Relations de travail ;
- Organisation du travail.

Dans les différentes étapes du processus, tous ces sujets doivent être discutés et pris en compte.

Le processus met fortement l'accent sur la dimension collective (conditions de travail, environnement de travail, etc.) qui est l'approche constante de la CES. Cette approche a également été mise en évidence lors de négociations précédentes comme les accords sur la violence ou le vieillissement actif.

En ce qui concerne les aspects mentionnés ci-dessus, les questions suivantes doivent également être discutées et prises en compte dans le cadre du processus :

- Compétences numériques et sécurisation de l'emploi ;
- Modalités de connexion et de déconnexion ;
- Intelligence artificielle (IA) et garantie du principe du contrôle humain ;
- Respect de la dignité humaine et surveillance.

Les technologies ou outils numériques peuvent également être utilisés/introduits pour améliorer ces aspects (par exemple, par une meilleure organisation du travail, une meilleure communication, davantage de possibilités d'apprentissage, des relations de travail améliorées, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité des sexes).

Les 4 aspects clés identifiés dans cet accord sont : (1) Compétences numériques et sécurisation de l'emploi ; (2) Modalités de connexion et de déconnexion ; (3) Intelligence artificielle (IA) et garantie du principe du contrôle humain ; (4) Respect de la dignité humaine et surveillance.

La CES souhaitait aborder d'autres questions telles que la santé et la sécurité, qui sont considérées comme importantes mais qui doivent être traitées dans le cadre d'autres processus spécifiques.

Stages in the Process

La première étape « **Exploration/préparation/fondements conjoints** » consiste à explorer, sensibiliser et créer la base de soutien et le climat de confiance adéquats pour pouvoir discuter ouvertement des opportunités et des défis/risques de la numérisation, de leur impact sur le lieu de travail et des actions et solutions possibles.

La deuxième étape « **Cartographie conjointe/évaluation régulière/analyse** » est un inventaire visant à examiner les zones d'aspects en termes d'avantages et d'opportunités (dans quelle mesure l'intégration réussie de la technologie numérique peut bénéficier aux travailleurs et à l'entreprise) et en termes de défis/risques. Les mesures et actions possibles sont également identifiées à ce stade. Les PME peuvent avoir besoin de conseils/d'un soutien externe.

La troisième étape « **Aperçu conjoint de la situation et adoption de stratégies de transformation numérique** » est le résultat des étapes précédentes. Il s'agit d'avoir une compréhension de base des opportunités et des défis/risques, des différents éléments et de leurs interrelations, ainsi que de s'accorder sur des stratégies numériques fixant des objectifs pour l'entreprise à l'avenir.

La quatrième étape « **Adoption de mesures/actions appropriées** » repose sur une vision commune de la situation. Elle comprend :

- la possibilité d'un test / pilotage des solutions envisagées ;
- l'établissement des priorités ;
- le calendrier, la mise en œuvre en phases séquentielles liées au temps ;
- la clarification/définition des rôles et responsabilités de la direction et des travailleurs et de leurs représentants ;
- les ressources ;
- les mesures d'accompagnement telles que le support (expert), le suivi, etc.

La cinquième étape « **Surveillance/suivi conjoint régulier, apprentissage, évaluation** » consiste à procéder à une évaluation conjointe de l'efficacité des actions et à une discussion sur la nécessité d'analyses supplémentaires, de sensibilisation, de soutien ou d'actions.

Les représentants des travailleurs recevront les équipements et les informations nécessaires pour s'engager efficacement dans les différentes étapes du processus.

Ce chapitre décrit les cinq étapes clés du processus :

1. « **Exploration/préparation/fondements conjoints** » (explorer, sensibiliser et créer la base de soutien et le climat de confiance adéquats) ;

2. « **Cartographie conjointe/évaluation/analyse régulière** » (inventaire visant à examiner les zones d'aspects principales en termes d'avantages et d'opportunités) ;

3. « **Aperçu conjoint de la situation et adoption de stratégies de transformation numérique** » (avoir une compréhension de base des opportunités et des défis/risques) ;

4. « **Adoption de mesures/actions appropriées** » (sur la base d'un aperçu conjoint de la situation) ;

5. « **Surveillance/suivi conjoint régulier, apprentissage, évaluation** » (évaluation conjointe de l'efficacité des actions et discussion sur la nécessité d'actions).

Les représentants des travailleurs doivent être informés et impliqués efficacement dans chacune de ces différentes étapes.

Adaptation

Bien que les étapes du processus restent identiques, ce processus doit être adapté à différentes situations nationales, sectorielles et/ou d'entreprises et systèmes de relations industrielles en ajustant les outils utilisés dans le processus, le contenu et/ou les personnes/experts impliqués. Il permet d'avoir une approche pertinente pour différents emplois, entreprises et secteurs.

Le processus propose une approche adaptée qui tient compte à la fois de la taille de l'entreprise et de la dimension sectorielle.

L'accord reconnaît qu'un large éventail d'outils numériques, de dispositifs de formation et de procédures conjointes ont déjà été mis en place, dans certains cas par les partenaires sociaux. Par conséquent, ces outils et procédures existants doivent être pris en compte dans la cartographie/l'évaluation/l'analyse conjointe et, lorsqu'il existe des préoccupations concernant les impacts sur les conditions de travail et la santé et la sécurité nécessitant une attention urgente, des mesures sont prises.

Un large éventail d'outils numériques, de dispositifs de formation et de procédures existent déjà et doivent être envisagés, notamment lors de la première étape du processus de partenariat.

Il est dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs d'adapter l'organisation du travail, le cas échéant, à la transformation continue du travail découlant de l'utilisation des appareils numériques de travail. Cette adaptation doit se faire dans le respect des intérêts des travailleurs et des prérogatives des employeurs en matière d'organisation du travail au niveau de l'entreprise.

L'accord reconnaît l'intérêt commun d'adapter l'organisation du travail à la transformation du travail liée à la digitalisation.



4.1 Compétences numériques et sécurisation de l'emploi



Texte d'agrément

Objectif principal et facteur de réussite

L'objectif principal est de préparer notre main-d'œuvre et nos entreprises actuelles et futures à acquérir les compétences appropriées par l'apprentissage continu, afin de saisir les opportunités et de faire face aux défis de la transformation numérique dans le monde du travail.

Shared interest of social partners

Les défis et opportunités posés par la numérisation signifient que les partenaires sociaux ont un intérêt commun à faciliter l'accès à une formation et à un développement des compétences efficaces et de qualité tout en respectant la diversité et la flexibilité des systèmes de formation, qui varient selon les diverses pratiques de relations industrielles. Cela implique l'engagement des employeurs à utiliser positivement la technologie numérique, en cherchant à améliorer l'innovation et la productivité, pour la santé à long terme des entreprises, pour la sécurité de l'emploi de la main-d'œuvre et pour de meilleures conditions de travail. De même, les travailleurs doivent s'engager à soutenir la croissance et le succès des entreprises et à reconnaître le rôle potentiel de la technologie numérique, si les entreprises veulent rester compétitives dans le monde moderne.

Interprétation / commentaire

Les percées technologiques dans les industries se produisent continuellement, détruisant certains emplois et en créant de nouveaux. Pour exemple, l'invention de la caméra numérique a considérablement réduit la demande de pellicules photographiques, réduisant le nombre d'emplois de ceux qui les fabriquaient. Dans le même temps, la demande de nouvelles caméras a augmenté, ce qui a stimulé les emplois dans ce secteur.

Ces transformations peuvent créer différents emplois dans différentes zones géographiques, nécessitant des compétences différentes. Cela signifie que ceux qui perdaient les « anciens » emplois n'obtenaient pas automatiquement les « nouveaux » emplois. Les personnes les plus aptes à s'adapter seront celles qui possèdent les compétences les plus élevées. Un large éventail de compétences est nécessaire pour ce changement, plutôt que de se concentrer sur les compétences spécifiques dont les employeurs peuvent avoir besoin à court terme. Les négociateurs syndicaux devraient explorer cette question lors de la mise en œuvre de l'accord-cadre dans un contexte industriel.

L'un des risques de la technologie numérique est que les employeurs pourraient conclure qu'elle réduira inévitablement le nombre d'emplois et prendre peu ou pas de mesures pour y remédier. Cette clause rappelle aux employeurs qu'ils sont censés utiliser le numérique pour améliorer la performance économique de leur entreprise ou organisation, mais l'accord-cadre leur impose de protéger à la fois la qualité et la quantité des emplois dans le processus. Les syndicats et les dirigeants qui entretiennent de solides relations et un degré élevé de confiance ont obtenu ce résultat gagnant-gagnant. Les employeurs reconnaissent que, si les syndicats soupçonnent que la technologie numérique est simplement utilisée pour réduire le nombre de travailleurs, ils refuseront de s'engager dans son introduction. Pour cette raison, tant que les employeurs mettent cette technologie en œuvre de manière positive pour les travailleurs, les syndicats reconnaissent les avantages potentiels de cette technologie.

Identification des besoins en compétences comme enjeu clé

Un défi clé auquel les partenaires sociaux sont confrontés consiste à déterminer quelles compétences (numériques) et quels changements de processus doivent être introduits et, par conséquent, à organiser des mesures de formation adéquates. Ceci est valable au niveau national, sectoriel et de l'entreprise, en ligne avec les différents systèmes nationaux de relations industrielles

Éléments clés

L'implication des partenaires sociaux au niveau approprié, ainsi que des RH, des responsables hiérarchiques, des représentants des travailleurs et des comités d'entreprise (européens), dans : la motivation du personnel à participer à la formation, la création de cadres basés sur la communication ouverte, et dans l'information, la consultation et la participation, conformément aux systèmes nationaux de relations industrielles, doit être encouragée à toutes les étapes du processus de renforcement des compétences.

Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle de soutien pour les entreprises dans leurs efforts pour mettre en place des plans de compétences afin de s'adapter aux changements actuels et futurs. Les besoins spécifiques des PME en matière de soutien doivent être pris en compte.

Selon le type d'outils numériques mis en place et la situation spécifique du pays, du secteur et de l'entreprise, un ensemble de compétences comprenant et combinant des compétences techniques spécifiques au secteur, ainsi qu'un éventail de compétences transversales et non techniques et de compétences telles que la capacité à résoudre des problèmes, l'esprit critique, les compétences collaboratives et communicatives, la co-création et la créativité, seront nécessaires pour la main-d'œuvre. En parallèle, les compétences humaines et sociales, telles que la gestion des personnes, l'intelligence émotionnelle et le jugement, doivent être développées et améliorées.

Compte tenu de la rapidité du changement sur le marché du travail, les outils de renseignement, tels que les mesures d'anticipation des compétences, et une évaluation régulière des compétences existantes d'un travailleur dans le cadre d'une approche de développement des compétences pour l'apprentissage tout au long de la vie sont extrêmement pertinents pour identifier correctement les besoins futurs en compétences et choisir les bonnes mesures de formation en étroite collaboration avec les représentants des travailleurs.

Il est essentiel d'évoluer vers une véritable culture d'apprentissage dans la société et dans les entreprises et de mobiliser l'attitude positive de la main-d'œuvre face au changement pour faire de la transformation numérique une opportunité, en plaçant l'engagement, la créativité et les approches axées sur les solutions au cœur des efforts d'adaptation des partenaires sociaux, tout en minimisant les risques potentiels.

Les travailleurs font confiance à leurs syndicats. Si les syndicats sont favorables au changement numérique et aux opportunités qu'il apporte, les travailleurs sont plus susceptibles de suivre. Les employeurs ont tenu à ce que les syndicats jouent un rôle dans la motivation de leurs membres à suivre des formations aux compétences incluses dans l'accord-cadre. Les syndicats ont insisté sur l'utilité d'une information, d'une consultation et d'une participation complètes aux décisions concernant la formation professionnelle nécessaire et souhaitable.

Certaines des nouvelles compétences nécessaires seront de nature technique, mais parmi les compétences les plus importantes à l'avenir figurent celles qui sont difficiles à reproduire pour une machine, même très sophistiquée. Il s'agit de compétences telles que l'empathie, la raison et la formulation de jugements à plusieurs niveaux. La nécessité de se former à ces compétences est soulignée.

Pour cette raison, une culture d'apprentissage, ou « apprentissage tout au long de la vie », dans laquelle l'apprentissage continu devient la norme, sera de plus en plus nécessaire. Cela a des implications : il faut payer, accorder des congés pour la formation, et des types de travail flexible plus nombreux et innovants seront nécessaires. Tous ces points feront partie du programme de négociation actuel et futur.



Texte d'agrément

Interprétation / commentaire

Favoriser les stratégies de transformation numérique au service de l'emploi

L'accord encourage les partenaires sociaux aux niveaux appropriés et les entreprises à introduire des stratégies de transformation numérique dans une approche partenariale, pour poursuivre les objectifs suivants :

- favoriser les transitions d'emploi des travailleurs dans les entreprises, et plus largement entre les entreprises et les secteurs, en investissant dans des compétences qui assurent l'actualisation des compétences et l'employabilité continue de la main-d'œuvre et la résilience des entreprises ;
- fournir les conditions de la transformation numérique des entreprises qui conduit à la création d'emplois, y compris l'engagement des employeurs à introduire la technologie d'une manière qui bénéficie à la fois à l'emploi, à la productivité et au contenu du travail et à l'amélioration des conditions de travail.

Une analyse partagée et un engagement commun à agir doivent être soutenus par des structures de dialogue social, comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs, pour évaluer et identifier les besoins de formation liés à la numérisation pour l'entreprise ou le secteur et ses effectifs. Il peut s'agir de compétences liées au savoir-faire et au savoir-être, définies dans une approche de formation convenue.

Les mesures à prendre comprennent :

- L'engagement des deux parties à perfectionner ou à redéfinir les compétences pour relever les défis numériques de l'entreprise ;
- L'accès à la formation et les modalités de celle-ci, en conformité avec la diversité des relations professionnelles nationales et des pratiques de formation et en tenant compte de la diversité des effectifs, par exemple sous la forme de fonds de formation / fonds sectoriels, comptes d'apprentissage, plans de développement des compétences, chèques. Les dispositions en matière de formation devraient énoncer clairement les conditions de participation, notamment en termes de durée, d'aspects financiers et d'engagement des travailleurs.

Cette section souligne l'importance de l'introduction de la technologie numérique d'une manière qui conduit à la création d'emplois, ainsi qu'à encourager les transitions d'emploi, de sorte que si l'emploi existant d'un travailleur ne peut pas être protégé, la possibilité d'un nouvel emploi pour ce travailleur, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, est maximisée. Les syndicats ont tenu à souligner dans l'accord les aspects de la création d'emplois et de la conservation des emplois liés à la technologie numérique, de sorte que toute tentative d'utiliser cette technologie pour réduire simplement le nombre d'emplois est jugée inacceptable.

Cette section énonce le principe selon lequel le coût de la formation nécessaire dans le cadre du travail doit être supporté par l'employeur. Elle propose une grande variété de lieux et d'horaires pour ces formations, à convenir par l'employeur et le syndicat, mais stipule qu'elles doivent avoir lieu pendant le temps de travail, dans la mesure du possible, et qu'une compensation (qui signifie généralement un salaire, mais est suffisamment flexible pour qu'une rémunération alternative soit envisagée) doit être prévue lorsqu'une formation a lieu en dehors des heures de travail.

- Lorsqu'un employeur demande à un travailleur de participer à une formation professionnelle directement liée à la transformation numérique de l'entreprise, la formation est payée par l'employeur ou conformément à la convention collective ou à la pratique nationale. Cette formation peut être interne ou hors site et a lieu à un moment approprié et convenu pour l'employeur et le travailleur, et si possible pendant les heures de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, une rémunération appropriée doit être prévue ;
- Un focus sur la qualité et l'efficacité des formations : Cela signifie donner accès à une formation pertinente répondant aux besoins de formation identifiés de l'employeur et du travailleur. Un aspect clé dans le contexte de la transformation numérique consiste à former les travailleurs, pour les aider à faire le meilleur usage possible des technologies numériques qui sont introduites ;
- Dispositifs de formation offrant des compétences susceptibles de favoriser la mobilité entre les secteurs et au sein de ceux-ci ;
- Solutions de validation des formations internes ou externes ;
- La mise en œuvre de dispositifs tels que le chômage partiel qui allie réduction du temps de travail et formation, dans des circonstances bien définies.

Cette section a également souligné la « diversité des effectifs ». Celle-ci est essentielle : les femmes continuent d'assurer la majorité de la garde des enfants et de la prise en charge des parents âgés/vulnérables. La formation/le recyclage doit tenir compte des exigences spécifiques au temps des femmes.

Cette section vise une formation de qualité pour permettre au travailleur de maximiser les opportunités de travailler avec la technologie numérique au sein de l'entreprise, mais reconnaît que ce ne sera pas toujours le cas et que la formation devrait aider les travailleurs à trouver de nouveaux emplois dans d'autres secteurs lorsque ce n'est pas possible.

La section soutient des solutions de validation de la formation interne ou externe, mais les syndicats savent que la formation qui est reconnue par les entreprises et les secteurs sera la plus bénéfique pour les travailleurs et devrait viser cela dans la mesure du possible.

Les partenaires sociaux devraient envisager des mesures aux niveaux appropriés pour s'assurer que l'impact sur l'emploi est bien anticipé et géré dans les stratégies de transformation numérique soutenant la rétention et la création d'emplois. Il est essentiel que la technologie numérique soit introduite en temps opportun, en concertation avec les travailleurs et leurs représentants, dans le cadre des systèmes de relations professionnelles, afin que la confiance dans le processus puisse être établie. L'un des objectifs des stratégies de transformation numérique est d'éviter les pertes d'emplois et de créer de nouvelles opportunités, y compris en étudiant la refonte des emplois. Les stratégies doivent garantir que l'entreprise et les travailleurs bénéficient de l'introduction de la technologie numérique, par exemple les conditions de travail, l'innovation, la productivité et la part des gains de productivité, la continuité des activités, l'employabilité. Les stratégies reposent sur un engagement commun des partenaires sociaux envers :

- la reconversion et l'amélioration des compétences, afin que les travailleurs puissent être transférés vers de nouveaux emplois ou s'adapter à des emplois repensés dans l'entreprise, dans des conditions convenues ;
- la refonte des emplois pour permettre aux travailleurs de rester dans l'entreprise dans un nouveau rôle si certaines de leurs tâches ou leur emploi disparaissent en raison de la technologie numérique ;
- la refonte de l'organisation du travail si nécessaire, pour tenir compte de l'évolution des tâches, des rôles ou des compétences ;
- une politique d'égalité des chances pour que le numérique profite à tous les travailleurs. Si le numérique contribue aux inégalités par exemple entre les femmes et les hommes, cette question doit être abordée par les partenaires sociaux.

Le fait que l'un des objectifs des stratégies de numérisation soit d'éviter les pertes d'emplois et de créer de nouvelles opportunités a été une victoire essentielle pour les négociateurs syndicaux lors de la mise en œuvre du présent accord-cadre. Mais pour y parvenir, les entreprises et leurs services de ressources humaines doivent faire preuve de créativité et les négociateurs syndicaux doivent l'attendre d'eux.

Le numérique va permettre d'automatiser certains métiers et d'autres pas. En pratique, cela signifiera probablement que de nombreux emplois, peut-être la plupart, pourront être automatisés dans une certaine mesure, mais pas complètement. Dès lors, si 50 % des emplois de deux personnes peuvent être automatisés, en regroupant les parties non automatisables des deux emplois, un nouvel emploi hybride pourrait être créé. À première vue, il aurait pu sembler que deux emplois étaient menacés ; en fait, un seul l'était. Il s'agit là d'un exemple extrême : en réalité, les emplois de certaines personnes pourraient être menacés à 20, 30 ou 70 % par l'automatisation. L'objectif de cette section est d'insister sur le fait que, parallèlement à la reconversion, il convient d'explorer la reconception des emplois individuels et de l'organisation du travail au sens large afin d'améliorer la productivité et le maintien dans l'emploi en réimaginant le contenu des emplois existants. Dans les grandes entreprises, où une partie de la main-d'œuvre est susceptible de partir à la retraite chaque année, cela peut être combiné avec une stratégie consistant à ne pas remplacer les travailleurs qui partent à la retraite pour minimiser, voire éliminer complètement, le besoin de pertes d'emplois au sein de l'entreprise. Il existe déjà des exemples d'accords entre les entreprises et les syndicats qui ont cet objectif.

Malgré les progrès réalisés ces dernières années, les rôles professionnels restent stratifiés ; certains emplois sont majoritairement ou plus susceptibles d'être occupés par des femmes, d'autres par des hommes. Il est important de veiller à ce que, dans l'élaboration de stratégies visant à introduire la technologie numérique, nous ne créions ni ne renforçons des situations où les perturbations négatives concernent principalement les femmes. Cette section de l'accord comprend une clause indiquant que, si cela s'avère être le cas, le problème doit être abordé par les cadres et les syndicats sur le lieu de travail.



4.2 Modalités de connexion et de déconnexion



Texte d'agrément

Il est dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs d'adapter l'organisation du travail, le cas échéant, à la transformation continue du travail découlant de l'utilisation des appareils numériques de travail. La négociation collective aux niveaux appropriés dans les États membres peut contribuer à clarifier les attentes légitimes qui peuvent être posées vis-à-vis des travailleurs lorsqu'ils utilisent ces dispositifs.

La présence et/ou l'introduction d'appareils/outils numériques sur les lieux de travail peut offrir de nombreuses nouvelles opportunités et possibilités d'organiser le travail de manière flexible au profit des employeurs et des travailleurs. En même temps, cela peut créer des risques et des défis concernant la délimitation du travail et du temps personnel pendant et au-delà du temps de travail.

Il est du devoir de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Pour éviter d'éventuels effets négatifs sur la santé et la sécurité des travailleurs et sur le fonctionnement de l'entreprise, l'accent doit être mis sur la prévention. Il s'agit d'une culture où les employeurs et les travailleurs participent activement à l'instauration d'un environnement de travail sûr et sain par le biais d'un système de droits, de responsabilités et de devoirs définis, et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité.

Interprétation / commentaire

Cette section, qui traite des modalités de connexion et de déconnexion, est un élément fondamental de l'accord qui vise à atténuer la culture néfaste du « toujours en marche » qui s'est immiscée dans les lieux de travail en raison de l'utilisation d'outils et de processus de travail numériques. Chaque travailleur a le droit de se déconnecter en dehors des heures de travail ; cependant, l'introduction de nouvelles technologies a créé des obstacles à l'exercice de ce droit par les travailleurs.

Cette section reconnaît également que la négociation collective peut jouer un rôle important dans la gestion de l'impact des nouvelles technologies sur le lieu de travail, en particulier les exigences qui peuvent être imposées aux travailleurs.

Conformément à d'autres parties de l'accord, cette section décrit la nécessité de trouver un équilibre entre la mobilisation des opportunités tout en prévenant et en gérant les risques. Il est absolument essentiel que les outils numériques soient introduits de manière à améliorer les conditions de travail et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cette section rappelle le devoir des employeurs en matière de santé et de sécurité au travail, soulignant également le rôle important de la prévention.

Cette partie était l'une des dernières parties des accords à être finalisée en raison des difficultés entourant la mention explicite du droit à la déconnexion. Il était important pour les syndicats, pendant les négociations, de s'assurer que le temps de travail et le droit à être payé pour tout travail effectué en dehors des heures de travail soient pleinement reconnus, et que toute charge imposée aux travailleurs en relation avec l'introduction et l'utilisation de nouvelles technologies ne porte pas atteinte à ces droits.

Les mesures à prendre impliquent les éléments suivants :

- des actions de formation et de sensibilisation ;
- le respect des règles relatives au temps de travail, au télétravail et au travail mobile ;
- des mesures appropriées pour assurer la conformité ;
- fournir des conseils et des informations aux employeurs et aux travailleurs sur la manière de respecter les règles de temps de travail et les règles de télétravail et de travail mobile, y compris sur la manière d'utiliser les outils numériques, par exemple les e-mails, y compris les risques d'être trop connecté, en particulier pour la santé et la sécurité ;
- être clair sur les politiques et/ou les règles convenues sur l'utilisation des outils numériques à des fins privées pendant le temps de travail ;
- l'engagement de la direction à créer une culture qui évite les contacts en dehors des heures de bureau ;
- l'organisation du travail et la charge de travail, y compris le nombre de collaborateurs, sont des aspects essentiels qui doivent être identifiés et évalués conjointement ;
- la réalisation des objectifs organisationnels ne doit pas nécessiter de connexion en dehors des heures de travail. Dans le respect total de la législation sur le temps de travail et des dispositions relatives au temps de travail reprises dans les conventions collectives et les accords contractuels, pour tout contact supplémentaire des travailleurs par les employeurs en dehors des heures de travail, le travailleur n'est pas tenu d'être joignable ;
- et en ce qui concerne le point ci-dessus, une compensation appropriée pour tout temps supplémentaire presté ;
- des procédures d'alerte et de soutien, dans une culture sans reproche, pour trouver des solutions et se prémunir contre les préjudices subis par les travailleurs pour ne pas être joignables ;
- des échanges réguliers entre managers et travailleurs et/ou leurs représentants au sujet de la charge de travail et des processus ;
- des procédures d'alerte et de soutien ;
- la prévention de l'isolement au travail.

Cette section attire l'attention sur les questions importantes convenues par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord. Il ne s'agit pas d'une liste fermée, et d'autres mesures doivent également être envisagées en fonction des besoins spécifiques des travailleurs sur le lieu de travail.

L'établissement de cette liste de mesures a été particulièrement difficile dans les négociations, le côté syndical ayant cherché à apporter le plus de clarté possible pour soutenir les négociateurs au niveau national avec des mesures et des engagements concrets.

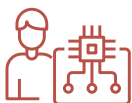
Les mesures mettent en évidence certaines façons de respecter le droit à la déconnexion en tenant compte de la perturbation causée par les outils numériques. Les mesures de formation, la fourniture d'informations et de conseils et l'adoption de politiques claires en matière d'outils numériques sont des étapes importantes.

Le fait de reconnaître que le travailleur n'est pas tenu d'être joignable est d'une importance capitale pour assurer la capacité de déconnexion et le maintien d'un équilibre durable entre vie professionnelle et vie privée. Un point fondamental est de permettre aux travailleurs de se déconnecter librement, sans conséquences négatives s'ils choisissent de le faire.

Par conséquent, bien qu'il soit clairement reconnu que les travailleurs devraient être payés pour tout temps supplémentaire travaillé, des mesures devraient être prises pour s'assurer que tout travailleur qui choisit de se déconnecter et de ne pas être joignable en dehors des heures de travail ne souffre d'aucun inconvénient ou préjudice pour ce choix.

La numérisation du lieu de travail et des processus de travail crée des défis en matière d'augmentation de la charge de travail qui peuvent nécessiter l'élaboration de procédures d'alerte et d'assistance.

Des mesures devraient également être développées pour remédier à l'isolement potentiel des travailleurs dans un environnement de travail numérisé et souvent en ligne.



4.3 L'intelligence artificielle (IA) et la garantie du principe du contrôle humain



Texte d'agrément	Interprétation / commentaire
<p>L'intelligence artificielle (IA) aura un impact significatif sur le monde du travail de demain. Aujourd'hui, la plupart des entreprises européennes n'en sont qu'aux prémices de l'utilisation de nouvelles possibilités basées sur l'IA pour optimiser les processus de travail ou créer de nouveaux modèles commerciaux. À ce stade, il est essentiel d'explorer les options de conception de l'utilisation des systèmes d'IA ou d'apprentissage automatique pour la réussite économique et les bonnes conditions de travail.</p>	<p>Cette section souligne l'importance de l'intelligence artificielle (IA) pour le futur monde du travail. L'utilisation de possibilités basées sur l'IA (pour optimiser les processus de travail ou créer de nouveaux modèles économiques) étant en plein essor, il est important d'explorer les options de conception de l'utilisation de l'IA ou des systèmes d'apprentissage automatique pour de meilleures conditions de travail, y compris un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la réussite économique.</p>
<p>Alors que les systèmes et solutions d'IA ont le potentiel précieux d'augmenter la productivité de l'entreprise et le bien-être de la main-d'œuvre et de permettre une meilleure répartition des tâches entre les humains, entre les différentes parties de l'entreprise, et entre les machines et les humains, il importe également de s'assurer que les systèmes et solutions d'IA ne compromettent pas mais, au contraire, augmentent l'implication et les capacités humaines au travail.</p>	<p>Cette section souligne le fait que les systèmes et solutions d'IA peuvent potentiellement contribuer à une productivité accrue et à un meilleur bien-être de la main-d'œuvre, ainsi qu'à une meilleure répartition des tâches entre les humains, entre les différentes parties de l'entreprise et entre les machines et les humains. Cependant, il est nécessaire d'utiliser le potentiel des systèmes et solutions d'IA pour augmenter l'implication humaine et les capacités au travail.</p>
<p>Cet Accord autonome des partenaires sociaux définit certaines orientations et principes concernant la manière et les circonstances dans lesquelles l'IA est introduite dans le monde du travail.</p>	<p>La présente section explique que l'Accord autonome des partenaires sociaux définit certaines orientations et principes concernant la manière et les circonstances dans lesquelles l'IA est introduite dans le monde du travail.</p>
<p>Le contrôle humain sur les machines et l'intelligence artificielle doit être garanti sur le lieu de travail et sous-tendre l'utilisation des applications de robotique et d'intelligence artificielle tout en respectant et en se conformant aux contrôles de sûreté et de sécurité.</p>	<p>Cette section vise à assurer le contrôle des humains sur les machines et l'intelligence artificielle qui devrait être garanti sur le lieu de travail et sous-tendre l'utilisation des applications de robotique et d'intelligence artificielle tout en respectant et en se conformant aux contrôles de sûreté et de sécurité.</p>

Une IA digne de confiance comporte trois composantes qui doivent être respectées tout au long du cycle de vie du système et dans le déploiement dans le monde du travail :

- elle doit être légale, équitable, transparente, sûre et sécurisée, et respecter toutes les lois et réglementations applicables ainsi que les droits fondamentaux et les règles de non-discrimination ;
- elle doit se conformer aux normes éthiques convenues, en garantissant le respect des droits fondamentaux/humains de l'UE, de l'égalité et d'autres principes éthiques et ;
- elle doit être robuste et durable, tant d'un point de vue technique que social puisque, même avec de bonnes intentions, les systèmes d'IA peuvent causer des dommages involontaires.

Les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et à d'autres niveaux appropriés devraient explorer de manière proactive le potentiel de la technologie numérique et de l'IA pour augmenter la productivité de l'entreprise et le bien-être de la main-d'œuvre, y compris une meilleure répartition des tâches, un développement accru des compétences et des capacités de travail, la réduction de l'exposition aux conditions de travail néfastes.

Les tensions potentielles entre le respect de l'autonomie humaine, la prévention des dommages, l'équité et l'explicabilité de la prise de décision doivent être reconnues et abordées.

Cette section explique que le terme « IA digne de confiance » comporte trois composantes qui doivent être respectées tout au long du cycle de vie du système. Ces trois composantes doivent être respectées dans le cadre du déploiement dans le monde du travail et sont les suivantes :

- a) L'IA doit être légale, juste, transparente, sûre et sécurisée, et respecter toutes les lois et réglementations applicables (hors ligne) ainsi que la Charte européenne des droits fondamentaux et les règles de non-discrimination ;
- b) elle doit respecter les normes éthiques convenues, en garantissant le respect des droits fondamentaux/humains de l'UE, de l'égalité et d'autres principes éthiques et ;
- c) elle doit être robuste et durable, tant d'un point de vue technique que social, en gardant à l'esprit que même avec de bonnes intentions, les systèmes d'IA peuvent causer des dommages involontaires qu'il convient d'éviter ou de minimiser.

Cette section précise que les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise et à d'autres niveaux appropriés devraient explorer de manière proactive le potentiel de la technologie numérique et de l'IA pour accroître le bien-être de la main-d'œuvre, notamment via une meilleure répartition des tâches, un développement accru des compétences et des capacités de travail, la réduction de l'exposition aux conditions de travail néfastes et la productivité de l'entreprise.

Cette section souligne la nécessité d'aborder les tensions potentielles entre le respect de l'autonomie humaine, la prévention des dommages, l'équité et l'explicabilité de la prise de décision.

Les mesures à prendre comprennent :

- Déploiement des systèmes d'IA :
 - doit suivre le principe du contrôle humain ;
 - devrait être sûr, c'est-à-dire qu'il devrait prévenir les dommages. Il convient de réaliser une évaluation des risques, incluant les possibilités d'améliorer la sécurité et de prévenir les dommages par exemple pour l'intégrité physique humaine, la sécurité psychologique, les biais de confirmation ou la fatigue cognitive ;
 - doit respecter les principes d'équité, c'est-à-dire veiller à ce que les travailleurs et les groupes soient exempts de partialité et de discrimination injustes ;
 - doit être transparent et explicable avec une supervision efficace. Le degré d'explicabilité nécessaire dépend du contexte, de la gravité et des conséquences. Des contrôles devront être effectués pour éviter toute sortie erronée de l'IA.
- Dans les situations où les systèmes d'IA sont utilisés dans les procédures liées aux ressources humaines, comme le recrutement, l'évaluation, la promotion et le licenciement ainsi que l'analyse des performances, la transparence doit être préservée par la fourniture d'informations. En outre, un travailleur affecté peut faire une demande d'intervention humaine et/ou contester la décision en même temps que le test des résultats de l'IA.
- Les systèmes d'IA doivent être conçus et exploités de manière à respecter la législation existante, y compris le Règlement général sur la protection des données (RGPD), garantissant la vie privée et la dignité du travailleur.

Cette section prend en charge les mesures permettant de s'assurer que lors du déploiement des systèmes d'IA, les principes suivants sont appliqués :

- a) le principe du contrôle humain ;
- b) les règles de sécurité, c'est-à-dire la prévention des dommages, notamment une évaluation des risques, incluant les possibilités d'améliorer la sécurité et de prévenir les dommages par exemple pour l'intégrité physique de l'homme, la sécurité psychologique, le biais de confirmation ou la fatigue cognitive, doivent être entreprises ;
- c) les principes d'équité, c'est-à-dire la garantie que les travailleurs et les groupes sont exempts de tout préjugé injuste et de toute discrimination, et le droit à ce qu'un être humain prenne une décision ;
- d) le besoin de transparence et d'explicabilité avec une supervision efficace, en fonction du contexte, de la gravité et des conséquences tout en sécurisant les contrôles à effectuer pour prévenir toute sortie erronée de l'IA.

Cette section explique que dans les situations où les systèmes d'IA sont utilisés dans les procédures liées aux ressources humaines, comme le recrutement, l'évaluation de carrière, la promotion et le licenciement ainsi que l'analyse des performances, le principe de transparence doit être préservé par la fourniture d'informations. En outre, un travailleur affecté peut faire une demande d'intervention humaine et/ou contester la décision en même temps que le test des résultats de l'IA.

Cette section souligne que tous les systèmes d'IA doivent être conçus et exploités de manière à respecter la législation existante, y compris le Règlement général sur la protection des données (RGPD), garantissant la vie privée et la dignité du travailleur.



4.4 Respect de la dignité humaine et surveillance



Texte d'agrément	Interprétation / commentaire
<p>La technologie numérique et les systèmes de surveillance de l'IA, ainsi que le traitement des données, offrent la possibilité de sécuriser l'environnement de travail et de garantir des conditions de travail saines et sûres, ainsi que d'améliorer l'efficacité des entreprises. Mais dans le même temps, ils font courir le risque de compromettre la dignité de l'être humain, notamment en cas de contrôle personnel. Cela pourrait entraîner une détérioration des conditions de travail et du bien-être des travailleurs.</p>	<p>Cette section souligne l'importance d'une surveillance régulière dans le cadre de la technologie numérique et des systèmes de surveillance de l'IA. Ces mécanismes de surveillance devraient être introduits de manière à conduire à un environnement de travail, sûr avec des conditions de travail saines et sûres. Une attention particulière doit être accordée aux effets secondaires indésirables tels que les impacts négatifs sur la dignité humaine ou le risque de détérioration des conditions de travail et du bien-être des travailleurs.</p>
<p>La minimisation et la transparence des données ainsi que des règles claires sur le traitement des données personnelles limitent le risque de surveillance intrusive et d'utilisation abusive des données personnelles.</p>	<p>Cette section met en avant les principes de minimisation et de transparence des données afin de garantir le maintien d'un traitement simplifié des données à caractère personnel et de limiter toute surveillance intrusive et tout usage abusif de ces données.</p>
<p>Le RGPD prévoit des règles à respecter en matière de traitement des données personnelles des travailleurs dans le contexte de l'emploi.</p>	<p>Cette section souligne que, dans le cadre de l'emploi, le traitement des données personnelles des travailleurs est régi par le RGPD qui fournit les règles applicables.</p>
<p>Les partenaires sociaux dans cet accord rappellent l'article 88 du RGPD qui fait référence aux possibilités de fixer au moyen de conventions collectives, des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés en matière de traitement des données personnelles des salariés dans le cadre des relations de travail.</p>	<p>Cette section traite à nouveau du traitement des données et rappelle l'article 88 du RGPD qui pointe les conventions collectives comme un moyen de fixer des règles plus spécifiques pour assurer la protection des droits et libertés et éviter les effets secondaires involontaires.</p>

Les mesures à prendre impliquent les éléments suivants :

- permettre aux représentants des travailleurs d'aborder les questions relatives aux données, au consentement, à la protection de la vie privée et à la surveillance ;
- toujours relier la collecte de données à un objectif concret et transparent. Les données ne doivent pas être collectées ou stockées simplement parce que c'est possible ou pour une finalité future non définie ;
- fournir aux représentants des travailleurs des équipements et des outils (numériques), par exemple des tableaux d'affichage numériques, pour remplir leurs tâches à l'ère numérique.

Cette section propose a) d'inclure des mesures permettant aux représentants des travailleurs d'aborder les questions relatives aux données, au consentement, à la protection de la vie privée et à la surveillance, b) de lier toujours la collecte de données à un objectif concret et transparent et d'éviter la collecte ou le stockage de données simplement parce qu'elle est possible ou pour une finalité future et non définie, c) de fournir aux représentants des travailleurs les équipements et outils (numériques) nécessaires, par exemple des tableaux d'affichage numériques, pour remplir toutes leurs tâches à l'ère numérique.

5 Mise en œuvre et suivi



Texte d'agrément	Interprétation / commentaire
<p>Le présent accord-cadre est une initiative autonome et le fruit de négociations entre les partenaires sociaux européens dans le cadre de leur sixième programme de travail pluriannuel pour 2019-2021.</p>	<p>Ce paragraphe rappelle que cet accord-cadre résulte clairement du dialogue social autonome tel qu'il était prévu dans le 6e programme de travail conjoint pour 2019-2021.</p>
<p>Au titre de l'article 155 du Traité, le présent accord-cadre autonome européen engage les membres de BusinessEurope, SMEunited, CEEP et de la CES (ainsi que du comité de liaison EUROCADRES/CEC) à promouvoir et mettre en œuvre des outils et mesures, s'il y a lieu, au niveau national, sectoriel et/ou des entreprises, selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les États membres et les pays de l'Espace économique européen.</p>	<p>La mise en œuvre de l'accord autonome est donc contraignante pour toutes les organisations membres des parties signataires. Par conséquent, les organisations membres s'engagent clairement dans l'accord-cadre à appliquer ce dernier. Par rapport aux premiers accords autonomes, le mot « promouvoir » a été ajouté et l'engagement fait donc référence à la mise en œuvre, mais aussi à la promotion. La distribution et la sensibilisation aux accords-cadres représentent des étapes fondamentales pour garantir une mise en œuvre efficace.</p>
<p>Les signataires invitent aussi leurs organisations membres dans les pays candidats à mettre le présent accord en œuvre.</p>	<p>Il est fait référence ici aux organisations membres de l'ancienne République yougoslave de Macédoine, à celles du Monténégro, de la Serbie, d'Albanie et de Turquie, et bien entendu à celles de tout autre pays qui sera accepté en tant que candidat à l'adhésion à l'Union européenne.</p>

La mise en œuvre du présent accord sera opérée dans un délai de trois ans à compter de la signature de l'accord. Le processus de mise en œuvre devrait encourager l'adoption de mesures durables et l'évaluation de leur efficacité par les partenaires sociaux au niveau approprié. Les partenaires sociaux devraient tirer parti de leur expérience nationale existante tirée du processus de mise en œuvre des précédents accords autonomes des partenaires sociaux européens.

Cela signifie donc que l'échéance ultime de la mise en œuvre est fixée au jeudi 22 juin 2023.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en œuvre du présent accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature du présent accord, le Comité du dialogue social préparera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet sur les mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens pendant la quatrième année.

Concrètement, le système de rapports implique en 2021, 2022 et 2023 la fourniture et l'adoption d'un aperçu annuel du processus de mise en œuvre au Comité de dialogue social. Il prévoit également que chaque année, les problèmes de mise en œuvre soient examinés et s'il y a lieu, discutés au sein du Comité de dialogue social. Un rapport final commun sur la mise en œuvre est prévu pour 2024.

En l'absence de rapport et/ou de mise en œuvre après quatre ans et après évaluation au sein du Comité de dialogue social, et avec son soutien, les partenaires sociaux européens engageront des actions conjointes avec les partenaires sociaux nationaux des pays concernés afin d'identifier la meilleure façon de mettre en œuvre le présent accord-cadre dans le contexte national.

Cet engagement, déjà pris dans le cadre du vieillissement actif et d'une approche intergénérationnelle, signifie que les partenaires sociaux de l'UE proposeront des actions communes possibles après la période de 4 ans afin de continuer à soutenir les affiliés si nécessaire.

<p>A la demande de l'un d'entre eux, les signataires évalueront et réviseront l'accord à tout moment après les cinq années qui suivent la date de la signature.</p>	<p>De plus, une évaluation et un examen de l'accord autonome peuvent avoir lieu après cinq ans, si l'une des parties signataires le demande.</p>
<p>En cas de questions sur le contenu du présent accord, les organisations affiliées impliquées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui répondront conjointement ou séparément.</p>	<p>Comme dans les précédents accords, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de répondre ensemble ou individuellement aux questions qui leur sont posées sur le contenu et l'interprétation.</p>
<p>Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, les affiliés des signataires éviteront d'imposer un fardeau inutile aux PME.</p>	<p>S'il reconnaît la nécessité d'éviter toute charge inutile pour les PME, l'accord doit également être mis en œuvre dans ces entreprises.</p>
<p>La mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une base valable pour réduire le niveau de protection général accordé aux travailleurs dans le contexte de l'accord.</p>	<p>La clause de « non-régression » assure que ni la transposition ni l'application de l'accord-cadre ne constituent de raison valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs. En d'autres termes, les partenaires sociaux et/ou les États membres ne peuvent utiliser la transposition ou l'application de la directive comme prétexte pour réduire le niveau de protection acquis avant la transposition de l'accord-cadre.</p>
<p>Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, notamment au niveau européen, des accords pour adapter et/ou compléter le présent accord d'une façon qui tiendra compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.</p>	<p>Les partenaires sociaux, à quelque niveau que ce soit, ont le droit de conclure des accords afin d'ajuster et/ou de compléter le présent accord, dans le but de prendre en compte leurs besoins spécifiques. Dans ce genre de processus, il n'est pas permis de convenir de modifications qui remettraient en question les principes contenus dans l'accord européen.</p>

Ce guide d'interprétation de la CES a été rédigé par **Esther Lynch** (secrétaire générale adjointe de la CES et porte-parole de la CES pendant les négociations), **Juliane Bir** (responsable des politiques de la CES), **Ruairi Fitzgerald** (conseiller de la CES), **Wolfgang Kowalsky** (conseiller principal de la CES) ainsi que tous les membres de la délégation de négociation de la CES.

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le guide d'interprétation de la numérisation

Septembre 2022



With the financial support of
the European Union