



L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE MONDE DU TRAVAIL



SOMMAIRE

- P.3** Préface
- P. 4** 1. Introduction
- P. 6** 2. Qu'est-ce que l'intelligence artificielle ?
- P. 7** 3. Classification des systèmes d'IA
 - 3.1. Classification selon la Commission européenne
 - 3.2. Classification de la Fondation Hans Böckler
- P. 8** 4. Les principes éthiques dans l'application des systèmes d'IA
 - a) Croissance inclusive, développement durable et prospérité
 - b) Valeurs centrées sur l'individu et équité
 - c) Transparence et explicabilité
 - d) Robustesse, sécurité et protection
 - e) Obligation de rendre compte
- P. 10** 5. L'IA et le monde du travail
- P.11** 6. Effets de l'IA sur le marché du travail et l'emploi
- P. 12** 7. L'IA en tant que thème important du dialogue social
- P. 13** 8. Le rôle des syndicats
- P. 13** 9. L'application dans l'entreprise
 - 9.1. Évaluation du risque
 - 9.2. Fiches descriptives sur l'IA ou AI-Cards
 - 9.3. La participation des travailleurs dans la législation luxembourgeoise
 - 9.4. Le comité d'entreprise européen
- P. 16** 10. Formation initiale et continue dans le domaine du développement technologique
- P. 16** 11. Élargir le modèle de financement des assurances sociales
- P. 17** 12. Conclusion
- P. 18** Les 12 revendications et propositions du LCGB à propos de l'intelligence artificielle



Patrick DURY
Président national du LCGB

PRÉFACE

Suite au lancement de l'étude Rifkin par le gouvernement luxembourgeois, les instances dirigeantes du LCGB ont décidé en 2017 d'analyser la digitalisation et son impact potentiel sur le monde du travail et notre société, tout en plaçant le salarié et l'être humain au centre des préoccupations.

A l'occasion des élections sociales 2019, le LCGB a ainsi présenté ses réflexions et revendications pour une digitalisation humaine, puis publié une brochure dénommée « Diggi Pack - Digitalisation et Travail 4.0 ». Outre un aperçu des besoins et défis du salarié face à une digitalisation accrue, le LCGB y a proposé des pistes de solutions pour une sécurisation des parcours professionnels,

l'adaptation des formations continues et du temps de travail et l'intensification de la cogestion au sein des entreprises.

En même temps, le LCGB a décidé d'élaborer et d'explorer les potentiels du numérique pour adapter l'encadrement de ses délégués et équipes d'entreprises respectivement pour améliorer ses services et prestations aux membres. Le lancement de l'application « TonLCGB » au début 2023 fait partie de ce processus de la digitalisation du LCGB au service de ses membres. Elle permet notamment aux membres LCGB de prendre rendez-vous avec un consultant Info-Center, de faire une consultation par visioconférence et de suivre en temps réel leurs dossiers en cours.

Alors que la digitalisation et ses conséquences ne sont ni un phénomène nouveau, ni une surprise, l'évolution technologique avance à grands pas. Outre le travail par l'intermédiaire de plateformes numériques, l'intelligence artificielle oblige le LCGB à revoir et adapter ses réflexions et revendications pour avoir un temps d'avance sur demain. Dans ce contexte l'encadrement humain de la digitalisation sous toutes ses formes restera le mot d'ordre du LCGB.



Marco WAGENER

Expert du Comité exécutif du LCGB

1. INTRODUCTION

En prévision des élections sociales de 2019, le LCGB avait publié un document circonstancié relatif à la numérisation et au travail 4.0.

Le LCGB ne se positionne pas contre la numérisation, car celle-ci offre de nombreuses possibilités, à condition d'être encadrée de manière adéquate. C'est la raison pour laquelle le programme d'action adopté le 27 mars 2021 lors du 60^e Congrès national du LCGB contient un chapitre spécifique consacré à la numérisation.

Concrètement, le LCGB s'engage dans ce domaine pour un accompagnement humain et social de la numérisation sous toutes ses facettes. L'engagement syndical du LCGB se rapporte notamment à :

- » la lutte contre une fracture numérique par une formation renforcée ;
- » l'adaptation du cadre du droit du travail aux défis du travail sur les plateformes, afin d'éviter le risque de précarisation des salariés du numérique ;
- » la protection de la sphère privée des salariés ;
- » le droit des salariés à la déconnexion ;
- » le développement de sources de financement alternatives pour les assurances sociales, dont les recettes proviennent jusqu'à présent presque exclusivement de cotisations sociales prélevées sur les revenus du travail des salariés.

La numérisation continue de progresser à grands pas et les nouvelles possibilités offertes par l'intelligence artificielle (IA) apportent toute une série d'opportunités et de défis supplémentaires.

La taille du marché de l'IA est estimée à plus de 62 milliards d'euros pour le continent européen en 2023. Le taux de croissance annuel prévu jusqu'à 2030 est de près de 18 %, ce qui signifie un triplement du marché d'ici à 2030 !¹ La majeure partie de la croissance repose sur l'apprentissage automatique.

L'application *ChatGPT* fait parler d'elle, surtout depuis fin 2022. Il s'agit ici d'un robot conversationnel qui utilise l'intelligence artificielle pour communiquer avec les utilisateurs par le biais de mes-

sages textuels et d'images. Il emploie une technologie d'apprentissage automatique moderne pour générer des réponses qui doivent paraître naturelles et pertinentes pour la conversation.

ChatGPT peut notamment rédiger des textes sous forme de plans d'affaires, d'économie, de communication, de devoirs à domicile. Même des applications très banales, comme des instructions pour réparer un vélo ou assembler des meubles, seraient possibles.

Entre-temps, *ChatGPT* a été perfectionné vers *GPT-4* et le programme *Dall-E* permet de créer des images à partir de descriptions textuelles.

Il en résulte que les personnes qui travaillent dans des entreprises industrielles, des administrations, des maisons d'édition, des cabinets d'avocats, des écoles et bien d'autres entreprises, mais aussi les acteurs et autres travailleurs culturels, ont très peur pour leur avenir. Une nouvelle fois apparaît une crainte que les machines accompliront les tâches humaines et rendront ainsi les salariés superflus. Même si la numérisation n'a pas encore donné lieu à de telles conséquences (le chômage est encore relativement faible et le taux d'emploi très élevé), il existe toujours un risque que cette fois-ci, la situation évolue différemment.

Par conséquent, le LCGB estime qu'une

réflexion sur le thème de l'intelligence artificielle s'impose. Le présent document de réflexion doit permettre au LCGB de mener des discussions approfondies au sein de ses structures syndicales, d'organiser une table ronde afin de permettre un premier grand débat public à propos de ce thème et de sensibiliser nos porteurs de décisions politiques.



Dans ce document, nous souhaitons présenter ce qu'est l'intelligence artificielle, comment elle doit être réglementée et comment les représentants des salariés et les syndicats peuvent empêcher la déshumanisation du monde du travail par l'utilisation de l'intelligence artificielle.

L'intelligence artificielle aura une influence de plus en plus importante sur nos vies dans leur ensemble, et toute une série de questions éthiques très

¹ Statista

sérieuses se posent. Nous aborderons également ce thème, à savoir l'intelligence artificielle et la société, car pour nous, en tant que syndicat, la vie et le monde du travail sont indissociables.

Comme dans le cas de la numérisation générale, le LCGB ne s'oppose pas à l'utilisation de l'intelligence artificielle au poste de travail. L'intelligence artificielle peut assister le salarié dans ses activités et l'aider à mieux accomplir son travail pour lui-même et pour l'entreprise. Il peut toutefois exister des situations dans lesquelles l'utilisation de l'intelligence artificielle ne peut pas être permise. Nous allons également décrire ces domaines dans ce qui suit.

Pour commencer notre réflexion, il est toutefois important de fournir une définition du terme « intelligence artificielle ».

2. QU'EST-CE QUE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ?

Selon la Commission européenne, un système d'intelligence artificielle est un « un logiciel développé avec des techniques et des approches spécifiques et en mesure de produire, dans la perspective d'un ensemble d'objectifs fixés par l'homme, des résultats tels que des contenus, des prévisions, des recommandations ou des décisions qui influencent l'environnement avec lequel ils interagissent »².

² Proposition de règlement COM(2021) 206 final

³ Avis INT/940 vom 22.9.2021

Alors que la Commission européenne limite la définition de l'IA par le fait qu'elle l'oblige à utiliser certaines techniques et applications énumérées dans une annexe, le Comité économique et social européen (CESE) se prononce en faveur d'une définition plus générale : Selon le CESE, un « système d'intelligence artificielle (IA) est un logiciel qui, dans la perspective d'un ensemble d'objectifs fixés par l'homme, peut produire de manière automatisée des résultats tels que des contenus, des prévisions, des recommandations ou des décisions qui influencent l'environnement avec lequel il interagit ».³

Plus simplement dit, l'IA peut aussi être considérée comme un assemblage d'éléments constitutifs technologiques qui permettent aux machines d'effectuer des activités rationnelles ou mentales qui étaient jusqu'alors réservées aux humains.

Il s'agit notamment de la parole et du langage, de la reconnaissance faciale, de la robotique et de l'automatisation des processus, ainsi que de l'optimisation des connaissances par l'analyse, les alertes et les prédictions.

L'intelligence artificielle est aussi toujours une prévision basée sur la valorisation d'une énorme quantité de données collectées précédemment.



Le LCGB se prononce en faveur d'une définition large de l'intelligence artificielle afin d'éviter que des applications risquées de l'IA soient rendues possibles du fait d'une définition trop étroite, basée sur la technique, car elles n'entrent pas dans le cadre des techniques définies. Pour le LCGB, la règle est la suivante : dans l'entreprise, l'IA doit être ce que les syndicats et les représentants des salariés considèrent comme étant l'IA.

3. CLASSIFICATION DES SYSTÈMES D'IA

3.1. Classification selon la Commission européenne

Le règlement proposé par la Commission européenne adopte une approche fondée sur les risques, en distinguant les applications de l'IA qui présentent i) un risque inacceptable, ii) un risque élevé et iii) un risque faible ou minimal.

Les pratiques **interdites**, car inacceptables, incluent tous les systèmes d'IA qui portent atteinte aux valeurs de l'Union, comme les droits fondamentaux. Les interdictions s'appliquent aux pratiques qui pré-

sentent un potentiel considérable de manipulation des personnes en ayant recours à des techniques d'influence subliminale, lesquelles ne sont pas perçues consciemment par ces personnes, ou qui exploitent les faiblesses de certains groupes vulnérables, tels que les enfants ou les personnes handicapées, afin d'influencer massivement leur comportement de manière à ce qu'elles-mêmes ou une autre personne puissent subir des dommages psychologiques ou physiques.

La proposition prévoit également d'interdire l'évaluation du comportement social à des fins générales à l'aide de l'IA par les autorités publiques (le « Social Scoring »). Enfin, l'utilisation de systèmes biométriques d'identification à distance en temps réel dans les lieux accessibles au public à des fins de répression sera interdite, à quelques exceptions près.

Le règlement prévoit également des règles spécifiques pour les systèmes d'IA qui présentent **un risque élevé** pour la santé et la sécurité ou pour les droits fondamentaux des personnes physiques.

Conformément à l'approche basée sur le risque, ces systèmes d'IA à haut risque sont autorisés sur le marché européen, sous réserve qu'ils répondent à certaines exigences prescrites de manière obligatoire et qu'une évaluation de la conformité soit effectuée au préalable. La classification en tant que système d'IA à haut risque repose sur le champ d'application du système d'IA, conformément aux prescriptions européennes existantes en matière de sécurité des produits.

Ces systèmes d'IA à haut risque comprennent également les systèmes d'IA dans le cadre de l'emploi et de la gestion des ressources humaines. Nous reviendrons sur ce point plus tard.

La classification de l'UE n'est toutefois qu'une **classification possible**. Il existe aussi d'autres classifications des différentes applications de l'IA, par exemple celle de la Fondation Hans Böckler en Allemagne.

3.2. Classification de la Fondation Hans Böckler

Selon la Fondation Hans Boeckler, proche des syndicats, on distingue généralement plusieurs niveaux de développement ou puissances d'intelligence dans l'IA. L'IA dite « faible » est spécialisée dans un seul domaine de tâches ou d'activités, par exemple les robots conversationnels, les assistants vocaux numériques,

la reconnaissance d'images, les logiciels de recommandation sur les plateformes d'achat sur Internet.

Le terme d'IA « forte » se rapporte aux capacités qui vont de pair avec l'élargissement autonome des champs d'activité jusqu'à l'expression d'une conscience propre. En ce sens, elles rivalisent avec la pensée humaine ou dépassent l'intelligence humaine – et peuvent devenir des super-IA. Le domaine de l'IA forte fait actuellement l'objet de recherches et de développements intensifs, mais les systèmes actuels sont tous à associer à l'IA faible⁴.

4. LES PRINCIPES ÉTHIQUES DANS L'APPLICATION DES SYSTÈMES D'IA

Afin de garantir la sécurité de l'utilisation des systèmes d'IA, il est indispensable d'établir une série de principes qui empêchent que l'intelligence artificielle porte excessivement atteinte aux droits et à la dignité de l'être humain.

Les principes suivants ont été établis par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁵, mais nous les retrouvons également auprès de nombreuses autres organisations.

Ces principes se complètent et doivent être considérés comme un ensemble.

Ils sont généraux et concernent tous les domaines de la vie humaine. Mais pour nous, en tant que syndicat, il est également important de souligner que ces principes doivent être appliqués dans le monde du travail et dans les entreprises.

a) Croissance inclusive, développement durable et prospérité

Tous les utilisateurs et les personnes concernées (parties prenantes) devraient s'engager par anticipation à utiliser l'IA de confiance de manière responsable afin d'obtenir des résultats positifs pour les personnes et la planète. Il s'agit notamment d'accroître les capacités humaines et la créativité, de promouvoir l'intégration des groupes de populations sous-représentés, de réduire les inégalités économiques, sociales, spécifiques au genre et autres, et aussi de protéger l'environnement naturel et ainsi favoriser une croissance inclusive, un développement durable et la prospérité.

b) Valeurs centrées sur l'individu et équité

Les acteurs de l'IA, et ici notamment les entreprises, devraient respecter l'État de droit, les droits de l'homme et les valeurs démocratiques pendant tout le cycle de vie du système d'IA. Il s'agit notamment de la liberté, de la dignité et de l'autonomie, de la sphère privée et de la protection des données, de la

non-discrimination et de l'égalité, de la diversité, de l'équité, de la justice sociale et des droits des salariés.

Pour ce faire, il convient que les acteurs de l'IA introduisent des mécanismes et des mesures de protection qui garantissent que la décision finale revient à l'homme.

c) Transparence et explicabilité

Il importe que les acteurs de l'IA s'engagent à la transparence et à la divulgation responsable en ce qui concerne les systèmes d'IA. À cette fin, il convient qu'ils fournissent des informations pertinentes et compréhensibles, lesquelles sont adaptées au contexte respectif,

- » en vue de promouvoir une compréhension générale des systèmes d'IA,
- » sensibiliser les personnes concernées à leurs interactions avec les systèmes d'IA, y compris au poste de travail,
- » mettre les personnes concernées par un système d'IA en mesure de comprendre le résultat, et
- » mettre les personnes concernées par un système d'IA en mesure de contester le résultat, et ce sur la base d'informations simples et facilement compréhensibles à propos des facteurs et de la logique sur lesquels se fonde la prévision, la recommandation ou la décision.



⁴ N° 026 · Novembre 2022 · Fondation Hans Böckler : KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH (COMPRENDRE, ÉVALUER ET LIMITER L'AI (2022) - Portrait sur l'utilisation des systèmes de l'intelligence artificielle chez IBM Central Holding GmbH), Bettina Seibold et Jonas Grasy

⁵ OCDE, Recommandation du Conseil sur l'intelligence artificielle, OECD/LEGAL/0449

Les systèmes d'IA sont très souvent des « boîtes noires » dont les utilisateurs ne comprennent pas le fonctionnement. Cela comporte des risques auxquels il faut remédier par la transparence et l'explicabilité.

d) Robustesse, sécurité et protection

Il convient que les systèmes d'IA soient robustes, sûrs et protégés tout au long de leur cycle de vie, de sorte qu'ils fonctionnent de manière adéquate lors d'une utilisation normale, mais aussi dans des conditions défavorables, et qu'ils ne présentent pas de risque déraisonnable pour la sécurité.

Pour ce faire, il convient que les acteurs de l'IA garantissent la traçabilité, y compris en ce qui concerne les jeux de données, les processus et les décisions qui sont prises au cours du cycle de vie du système d'IA, afin de permettre une analyse des résultats de ce dernier.

Il convient que les acteurs de l'IA appliquent continuellement une approche systématique de la gestion des risques à chaque phase du cycle de vie des systèmes d'IA, en vue d'aborder les risques en relation avec les systèmes d'IA, y compris la protection des données, la sécurité numérique, la sécurité et le parti pris.

Il faut garantir que les personnes concernées soient informées non seulement lors de l'introduction d'un système d'IA, mais

aussi lors de tous les développements supplémentaires du système.

e) Obligation de rendre compte

Il convient que les acteurs de l'IA soient responsables du fonctionnement dans les règles de l'art des systèmes d'IA et du respect des principes fondamentaux mentionnés ci-dessus, et ce en fonction de leur rôle, du contexte et en conformité avec l'état le plus récent de la technique.

Le LCGB rappelle que l'employeur est responsable de la sécurité et de la santé de ses salariés. Cette obligation doit également s'appliquer aux effets dommageables des systèmes d'IA.

5. L'IA ET LE MONDE DU TRAVAIL

À première vue, il n'existe que peu de secteurs économiques et de domaines d'activité qui n'exploiteront pas tôt ou tard les possibilités offertes par l'intelligence artificielle. En plus des entreprises de logistique, le commerce, les transports et les soins de santé font partie des premiers secteurs où l'IA pourrait maintenant déjà prendre l'initiative, qu'il s'agisse par exemple de la surveillance intelligente du traitement d'un patient, des possibilités de commande et de livraison à la demande pour les clients.

La formation continue des collaborateurs et la gestion des ressources humaines sont deux exemples concrets d'activités qui, par nature, se préparent rapidement à une accélération des performances grâce à l'utilisation de l'IA.

Une adaptation du rythme de formation aux compétences du salarié ou une automatisation du processus de recrutement font ainsi partie des possibilités offertes par les algorithmes basés sur une IA.

Au vu des nombreuses possibilités d'applications de l'IA, il faut maintenant déjà se poser la question des effets potentiels de l'IA sur nos relations de travail. Pour le LCGB, il est surtout important de garantir que l'innovation technologique rendue possible par l'IA ne s'accompagne pas d'une dégradation de la protection sociale existante ou d'une remise en question des droits fondamentaux.

6. EFFETS DE L'IA SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'EMPLOI

En 2013, deux chercheurs d'Oxford, Carl Benedikt FREY et Michael A. OSBORNE, ont publié une étude intitulée « The Future of Employment » (Le futur de l'emploi). L'étude a examiné la question de l'impact de la numérisation sur le marché du travail et a abouti à un

résultat alarmant. D'après l'estimation des experts, près de la moitié des emplois (47 % aux États-Unis et 42 % en Allemagne) risquent d'être remplacés par des processus automatisés.

Cette étude a donné lieu à des discussions à grande échelle et à d'autres études, lesquelles concernent l'avenir du travail ou encore le travail du futur. Le LCGB s'est également penché sur cette problématique avant les dernières élections sociales et a rédigé son document sur la numérisation.



Le scénario d'horreur annoncé par FREY et OSBORNE ne s'est heureusement pas produit jusqu'à ce jour. La question se pose toutefois de savoir si l'utilisation renforcée de l'intelligence artificielle rendra à l'avenir les activités humaines superflues et entraînera une réduction de l'emploi.

D'après une enquête menée en France, 43 % des salariés craignent que l'IA rende leur travail au moins partiellement superflu⁶. Selon une étude de Goldman Sachs de mars 2023, 300 millions d'em-

⁶ Odoxa, octobre 2023

plis pourraient être menacés par l'IA générative.

Il est toutefois peu judicieux de mener le débat à propos de l'intelligence artificielle sous l'emprise de la peur et de se laisser paralyser par des visions apocalyptiques de l'avenir. Au contraire, le LCGB préconise ici d'aborder l'utilisation de l'intelligence artificielle en toute confiance et de concevoir le perfectionnement de la numérisation dans le cadre du partenariat social.

Le travail humain conservera lui aussi toute sa place et sa valeur à l'avenir et les salariés ont le droit de participer à l'élaboration des modifications structurelles à venir.

7. L'IA EN TANT QUE THÈME IMPORTANT DU DIALOGUE SOCIAL

En tant que syndicat, le LCGB s'engage dans le dialogue social. Dans le passé, notre organisation syndicale a souvent demandé la convocation de la tripartite lorsqu'il s'agissait de la situation de l'économie luxembourgeoise et du maintien de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Comme l'intelligence artificielle influencera notre vie sous toutes ses facettes et aura notamment des effets sur le monde du travail, une discussion largement menée au sein du dialogue social structuré s'impose également pour le LCGB.

Déjà sous la présidence du LCGB, un avis circonstancié à propos du modèle économique, social et sociétal luxembourgeois face aux mutations technologiques (Lëtzebuerg 4.0) a été adopté en 2018 au Conseil économique et social (CES).

C'est également au sein du CES qu'ont été rédigés les avis et propositions communs des partenaires sociaux à propos du télétravail et du droit à la déconnexion. Ces propositions ont été intégrées dans la législation.

Le LCGB s'engage à ce que l'application des systèmes d'intelligence artificielle au poste de travail fasse l'objet de négociations au sein du CES, mais également dans d'autres instances de partenariat social, comme, par exemple, le Comité permanent pour le travail et l'emploi.

S'il devait s'avérer que l'application de l'IA entraîne des perturbations dans le monde du travail et des suppressions de postes, le LCGB exige la convocation de la tripartite afin de décider des possibilités de solution.



8. LE RÔLE DES SYNDICATS

Outre la réglementation et la limitation des systèmes d'IA, il convient également de promouvoir une utilisation plus ouverte de ces outils, car ils peuvent assister les salariés dans leur travail. C'est pourquoi des explications à propos d'une utilisation judicieuse et aussi moins judicieuse de ces produits ainsi que des assistances d'accompagnement sont utiles.

Le LCGB se penchera entre autres sur les nouvelles possibilités de surveillance et les questions de protection des données en rapport avec l'IA. Il existe ici des zones dangereuses dans lesquelles une législation adoptée en temps voulu permet d'éviter une surveillance illimitée.

Dans le cadre de la participation des travailleurs, il est également du rôle des syndicats de rappeler aux entreprises qu'elles peuvent elles-mêmes se retrouver rapidement en difficulté face à ces bouleversements technologiques. En utilisant des prestations de services d'IA externes, les entreprises peuvent très vite devenir plus dépendantes des fournisseurs respectifs et perdre leur autonomie de décision.

Le LCGB est également conscient du fait que certains groupes professionnels concernés par l'utilisation de systèmes d'IA ne font pas partie de la clientèle habituelle des syndicats, comme, par exemple, les travailleurs de plateformes

et les faux indépendants. L'opportunité d'atteindre ces personnes représente à la fois une chance et un défi.

9. L'APPLICATION DANS L'ENTREPRISE

9.1. Évaluation du risque

Le LCGB se prononce pour qu'avant l'utilisation de systèmes d'IA dans une entreprise, il y ait tout d'abord une évaluation du risque.

Une matrice des risques telle que celle utilisée chez IBM, par exemple, pourrait être utilisée⁷.

Cette matrice des risques contient 5 catégories :

La Catégorie 1 (aucun risque) contient les systèmes d'IA sans contrôle du comportement et/ou des performances.

Ces systèmes ainsi que les systèmes d'IA de **Catégorie 2 (risque faible, par ex. informations uniquement destinées aux salariés et à l'encadrement respectif)** sont évalués et documentés sur une liste dans l'entreprise.

Les systèmes d'IA **plus risqués (Catégorie 3/risque moyen et Catégorie 4/risque élevé)** sont réglementés en détail au moyen d'une note au procès-verbal ou d'accords plus étendus.

⁷ Nr. 026 · November 2022 · Fondation Hans Böckler : KI VERSTEHEN, BEWERTEN UND BEGRENZEN (2022) - Portrait über den Einsatz von Systemen der künstlichen Intelligenz bei der IBM Central Holding GmbH (COMPRENDRE, ÉVALUER ET LIMITER L'AI (2022) - Portrait sur l'utilisation des systèmes de l'intelligence artificielle chez IBM Central Holding GmbH), Bettina Seibold et Jonas Grasy

Les systèmes d'IA à haut risque (Catégorie 5/risque très élevé) ne doivent pas être adoptés du tout afin de protéger les employés : il s'agit par exemple de systèmes qui décident de mesures individuelles concernant le personnel. Sur la base d'un questionnaire structuré auquel l'employeur doit répondre, le comité d'entreprise évalue l'IA et la classe dans l'une des cinq catégories de risques.

L'accord IBM est ici plus strict que le règlement de l'UE. Il est vrai que ce dernier considère également les domaines suivants comme des systèmes à risque élevé dans le cadre de l'emploi et de la gestion des ressources humaines, sans toutefois les interdire :

- » Les systèmes d'IA qui, conformément à l'usage auquel ils sont destinés, doivent être utilisés pour le recrutement ou la sélection de personnes physiques, notamment pour la publication d'offres d'emploi, le tri ou le filtrage des candidatures et l'évaluation des candidats lors d'entretiens de présentation, ou de tests ;
- » Les systèmes d'IA qui, conformément à l'usage auquel ils sont destinés, doivent être utilisés pour décider des promotions et des résiliations de contrats de travail, pour l'attribution des tâches ainsi que pour la surveillance et l'évaluation des performances et du comportement des personnes dans le cadre de telles relations de travail.

9.2. Fiches descriptives sur l'IA ou AI-Cards

Une autre approche intéressante dans le cadre de la participation des travailleurs lors de l'introduction de systèmes d'IA sont les AI-Cards, qui existent chez Siemens⁸. Les AI-Cards sont des fiches descriptives qui présentent de manière claire toutes les fonctions et formes d'utilisation pertinentes d'une application d'IA.

Elles sont divisées en 3 blocs de questions :

1. **Le 1^{er} bloc** contient des questions à propos de l'application de l'IA (pourquoi ?), des prestataires de services (qui fournit l'IA ?), des services (qu'utilise-t-on de l'application de l'IA ?), des algorithmes : quelle entreprise met quel service à disposition et avec quel algorithme ? Avec quelles données a-t-elle été entraînée ? À quel niveau de décision sert-elle ?
2. **Le 2^e bloc** traite des questions relatives à l'application de l'IA, aux données utilisées, à l'utilisation de l'IA, au degré de maturité de l'IA et à l'application.

La question récapitulative pour ce domaine est : Au sein de quelle application pour quel processus d'entreprise utilisons-nous quelles données avec quels effets pour quels utilisateurs/employés ?

3. **Le 3^e bloc** contient des questions plutôt éthiques et liées aux risques : Indicateurs de performances, considérations éthiques et relatives aux risques, précautions et recommandations, évaluation des risques, coordonnées.

Ce troisième bloc de questions peut être résumé par les questions suivantes : Comment ce service est-il contrôlé ? Sur la base de quels indicateurs ? Avec quelle évaluation des risques et quelles mesures d'atténuation pour les risques qui y sont associés ?

Ces 3 blocs de questions permettent aux représentants des salariés ainsi qu'aux preneurs de décision au sein de l'entreprise de reconnaître facilement et rapidement, sans connaissances techniques détaillées, la nature et le risque qui se cachent derrière certaines procédures et applications, et de décider si l'application doit être traitée séparément et réglementée – à la fois lors de son adoption et de son utilisation en continu.

9.3. La participation des travailleurs dans la législation luxembourgeoise

La législation luxembourgeoise relative à la participation des travailleurs prévoit déjà une série de dispositions qui confèrent aux représentants des salariés des droits à l'information et à la consultation.

Dans les petites entreprises, le droit de la délégation du personnel se limite à l'information et à la consultation.

Toutefois, dans les entreprises de plus de 150 salariés, l'article L. 414-9. du Code du travail prévoit que des décisions doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et les représentants du personnel concernant, entre autres, les éléments suivants :

- » les dispositifs techniques destinés à contrôler le comportement et les performances du salarié à son poste de travail,
- » les mesures qui concernent la santé et la sécurité des salariés ainsi que la prévention des maladies professionnelles,
- » les critères de sélection du personnel pour le recrutement, la promotion, la mutation et le licenciement,
- » les critères pour l'évaluation des salariés,
- » le télétravail,
- » le droit à la déconnexion.

Compte tenu de ces droits et missions déjà existants des représentants des salariés, le LCGB estime qu'il est nécessaire d'ancrer clairement le droit à la codécision des travailleurs, et pas seulement l'information et la consultation, des représentants des salariés lors de l'utilisation de systèmes d'IA dans l'entreprise.

⁸ Nr. 029 · März 2023 · Fondation Hans Böckler : DIE KOMPLEXITÄT VON KI-SYSTEMEN DURCH STECKBRIEFE BEWÄLTIGEN (2023) - Portrait über den Einsatz sogenannter AI-Cards bei der Siemens AG, Jonas Grasy et Bettina Seibold (MAÎTRISER LA COMPLEXITÉ DES SYSTÈMES D'AI PAR DES FICHES DESCRIPTIVES (2023) - Portrait de l'utilisation des AI-Cards chez Siemens AG)

Le droit à la codécision des travailleurs ne doit pas être limité aux grandes entreprises. Compte tenu des risques potentiels pour la sécurité des salariés et leur santé physique et mentale, ce droit doit également être étendu aux petites entreprises.

9.4. Le comité d'entreprise européen

Les missions et les droits des comités d'entreprise européens incluent également l'information et la consultation en cas de changements importants dans l'organisation ou lors de l'adoption de nouvelles méthodes de travail ou de production.

Mais la situation générale et le développement de l'emploi dans l'entreprise doivent déjà être discutés au sein du comité d'entreprise européen, notamment si l'utilisation de systèmes d'IA devait entraîner des suppressions de postes.

Le LCGB rappelle également que la protection de la santé et de la sécurité des salariés fait partie des informations qui doivent être communiquées au comité d'entreprise européen.



10. FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LE DOMAINE DU DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

L'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle représente un défi à la fois pour les employés et les employeurs.

Le LCGB exige un droit à la formation initiale et continue dans le domaine du développement technologique. Les salariés doivent être mis en mesure de comprendre et d'utiliser les systèmes afin d'en tirer les meilleurs avantages possibles pour leur travail.

Cette formation s'applique, bien évidemment, aux salariés qui sont déjà employés depuis longtemps, mais aussi aux plus jeunes. Les jeunes gens ont souvent une attitude très positive à l'égard des nouveaux développements numériques et n'ont pas le réflexe de porter un regard critique sur leur application et leurs risques.

Il s'agit d'éviter la fracture numérique sous toutes ses facettes.

11. ÉLARGIR LE MODÈLE DE FINANCEMENT DES ASSURANCES SOCIALES

Jusqu'à présent, notre sécurité sociale n'est financée que par des cotisations prélevées sur le revenu du travail des salariés.

Le LCGB demande, si l'application des systèmes d'IA conduit à une réduction de l'emploi, mais aussi si elle conduit à une explosion des bénéfices des entreprises, l'introduction d'impôts supplémentaires pour alimenter les assurances sociales.

Il s'agit ici également d'éviter que le travail ne soit remplacé par des systèmes d'IA. Jusqu'à présent, le travail est beaucoup plus taxé que le capital des entreprises. Par conséquent, les incitations à la substitution du travail par le capital, c'est-à-dire à l'automatisation des processus de production, doivent également devenir moins intéressantes sur le plan fiscal.

C'est d'ailleurs aussi une proposition de Carl Benedikt FREY, l'un des auteurs de l'étude « The Future of Employment » citée plus haut⁹.

12. CONCLUSION

Le LCGB ne s'oppose pas à l'utilisation de systèmes d'IA, mais attire cependant l'attention sur les nombreux risques existants et les effets encore inconnus.

Par conséquent, il est urgent de mettre en place une réglementation de l'IA. Le règlement UE prévu sert de base, mais il doit être renforcé sur certains points. Il ne doit pas être édulcoré dans le sens d'une prétendue compétitivité de l'économie numérique européenne.



Dans les entreprises, le LCGB s'engage pour que la définition, les applications et les risques de l'IA soient déterminés dans le cadre de la participation des travailleurs entre l'employeur et les représentants des salariés.

L'IA doit rester subordonnée au contrôle humain. En effet, nous ne devons jamais oublier que l'IA est une prévision de textes et d'images, sur la base de milliards de données qui ont été collectées précédemment. Par conséquent, l'IA ne peut pas prendre de décisions fiables pour l'avenir et encore moins remplacer l'être humain dans sa globalité cognitive, émotionnelle et créative.

⁹ Interview dans le Süddeutsche Zeitung, édition du samedi 25 novembre 2023

Au vu des réflexions développées dans le présent document, le LCGB formule les 12 revendications suivantes :

LES 12 REVENDICATIONS ET PROPOSITIONS DU LCGB À PROPOS DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

- 1** Le LCGB propose une **définition large de l'IA**. L'IA ne peut pas se limiter à quelques applications technologiques. Le principe à appliquer est : l'IA est ce que nous pensons être l'IA.
- 2** Le LCGB s'oppose aux arguments purement économiques et de compétitivité comme base de l'introduction de l'IA : pour toutes les applications, c'est **la protection des salariés qui doit être le point central**.
- 3** Le LCGB s'engage pour une discussion élargie dans le cadre du **dialogue social structuré**, et ce au Conseil économique et social, au Comité permanent du travail et de l'emploi et à la Tripartite.
- 4** Le LCGB exige que les **systèmes d'IA** doivent **pouvoir être expliqués** aux salariés (transparence). Ils ne peuvent pas être contraints d'appliquer aveuglément une boîte noire.
- 5** Le LCGB exige qu'une **évaluation des risques** avec la participation des représentants des salariés soit effectuée avant l'utilisation de systèmes d'IA.
- 6** Le LCGB s'engage pour une **interdiction de l'utilisation de l'IA à risque élevé**, notamment lorsque de tels systèmes servent à la surveillance, à l'évaluation et à la sélection des salariés.

- 7** Le LCGB demande que la **responsabilité de l'employeur** soit clairement définie lors de l'utilisation de systèmes d'IA. Tout comme l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des salariés, il doit également rendre compte des effets dommageables de l'IA.
- 8** Le LCGB exige que la **législation relative à la cogestion** soit complétée : Les applications de systèmes d'IA doivent être soumises à la décision conjointe de l'employeur et des représentants des salariés.
- 9** Le LCGB exige des **mesures de formation initiale et de formation continue** dans le domaine de l'application des systèmes d'IA dans l'entreprise et pour les compétences numériques des travailleurs, aussi bien âgés que plus jeunes.
- 10** Le LCGB demande une **répartition équitable des gains de productivité** qui résultent de l'application de l'IA.
- 11** Afin de lutter contre une substitution de l'emploi par des logiciels, le LCGB s'engage en faveur d'un **impôt sur les applications de l'IA**. Ces recettes supplémentaires doivent servir de nouvelle source de financement des assurances sociales.
- 12** Enfin, le LCGB demande de garantir à ce que **l'action humaine et la supervision humaine** soient prioritaires lors de toutes les applications, conformément à son principe : « L'être humain au centre ».





Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

📞 **49 94 24 222**

✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU