

Le vide n'est pas juridique, il est instrumental : l'IA n'a pas de case dans le dialogue social français

Étude 20 — Le dialogue social à l'âge des agents

Mathieu Guglielmino

2026-08-31

Le fil

La thèse	1
1. L'ordre de grandeur : un accord sur mille	2
2. La case qui n'existe pas	3
3. Le droit oblige déjà à consulter le CSE — presque personne ne l'active	4
4. Quand l'IA entre dans un accord, elle entre par l'emploi — presque jamais par le travail	6
5. L'usage a triplé en deux ans, la négociation est restée au millième	7
6. Beaucoup de mentions, peu d'engagements	8
Ce qui se négocie déjà — et ce qui reste à mesurer	10
Une poignée de textes va plus loin	10
Ce que l'open data ne peut pas dire	10
Un doute honnête	11
Réagencer, pas attendre une loi	11
Sources et références	11

Journal des mises à jour

- **2026-08-31** — ouverture du dossier : corpus CEET-Cnam (242/285 421 accords), bilan DGT-Dares 2024, note Ires DT 03.2025, série Eurostat ; cinq schémas de marque, thèse cadrée.

La thèse

Le droit français oblige déjà l'employeur à consulter le comité social et économique sur « l'introduction de nouvelles technologies »¹, et deux jugements récents ont étendu ce levier jusqu'aux phases pilotes²³. Pourtant l'intelligence artificielle apparaît dans **moins d'un accord d'entreprise sur mille**⁴ : 242 accords sur 285 421 publiés sur Légifrance entre septembre 2017 et avril 2024. La raison n'est pas juridique — elle est instrumentale. La

¹Code du travail, articles L2312-8 (information-consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies) et L2315-94 (recours à un expert). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA0000035643428/

²Tribunal judiciaire de Pontoise, jugement du 15 avril 2022, n° RG 22/00134.

³Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé du 14 février 2025, n° RG 24/01457.

⁴Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pillosio, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.>

nomenclature statistique qui classe les 81 380 accords signés en 2024 n'a **aucune ligne « technologie »**⁵ : ce qui n'a pas de case n'est ni compté, ni suivi, ni piloté. Et quand l'IA finit malgré tout par entrer dans un accord, elle entre par la thématique **emploi** (34,7 % contre 3,9 % pour l'ensemble des accords, soit +30,8 points)⁶ — c'est-à-dire par la GPEC, une négociation d'anticipation qui arrive après la décision, presque jamais par le travail réel. Pendant ce temps, la part des entreprises françaises de 10 salariés et plus utilisant l'IA a plus que triplé en deux ans : de 5,9 % en 2023 à 18,2 % en 2025⁷. Le vide n'est pas un manque de droit. C'est un manque d'instrument pour le voir, le compter, et donc le négocier.

1. L'ordre de grandeur : un accord sur mille

Avant toute interprétation, il faut poser le chiffre nu. Le CEET-Cnam a construit, à partir d'un dictionnaire de termes liés à l'intelligence artificielle, un recensement exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance entre septembre 2017 et le 9 avril 2024⁸. Sur ce corpus complet, **242 accords** mentionnent l'IA — signés par 160 organisations, pour 331 paragraphes au total.

```
analyse.fig_un_sur_mille(d);
```

cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp

⁵Direction générale du travail / Dares, « La négociation collective en 2024 », édition 2025, Bilan et rapports (554 p.), présenté à la CNNCEFP le 19 décembre 2025 — Tableau 3 p. 361 (thèmes des accords 2024) et section 10 p. 384-385 (l'IA dans les accords d'entreprise). <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-12/La%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%202024%20-%20Edition%202025%20-%20Bilan%20et%20rapports.pdf>

⁶Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pillosio, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

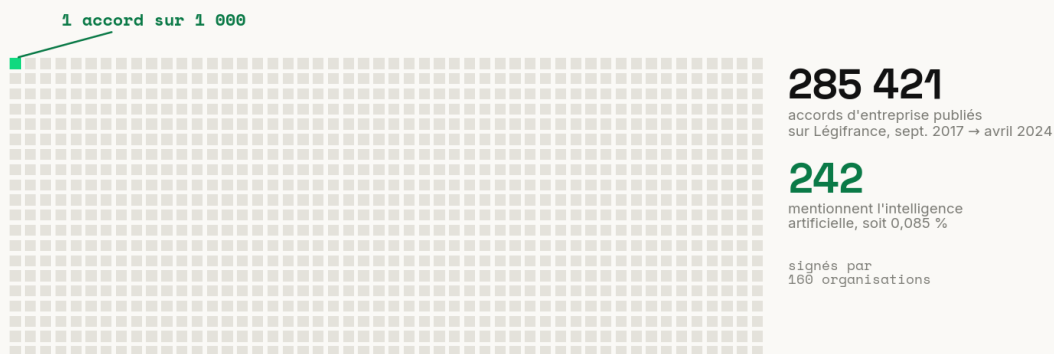
⁷Eurostat, `isoc_eb_ai`, indicateur `E_AI_TANY` — usage de l'IA en entreprise, entreprises de 10 salariés et plus, secteurs C10-S951_X_K, CC BY 4.0. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_eb_ai/

⁸Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pillosio, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

L'IA est partout dans le débat, dans un accord d'entreprise sur mille

Réagencer

Accords d'entreprise publiés sur Légifrance et mentionnant l'IA — corpus exhaustif sept. 2017 → 9 avril 2024



Source : CEET-Cnam, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200 (2024) — calculs et schémas : Réagencer Mathieu GUGLIELMINO

Rapporté aux 285 421 accords publiés sur la période, cela représente 0,085 % — c'est le calcul de Réagencer ; le CEET, dans sa propre publication, l'écrit en toutes lettres : « un peu moins d'un accord sur mille ». La dynamique existe : entre 2018 et 2023, la proportion d'accords signés évoquant l'IA a été multipliée par 2,5. Mais une croissance de 2,5 sur une base à peu près nulle reste marginale en valeur absolue. C'est le seul chiffre de ce dossier qui soit une **mesure sur corpus exhaustif** — tous les autres constats qui suivent s'y adossent sans jamais s'y substituer.

2. La case qui n'existe pas

Ce chiffre pourrait se lire comme un simple retard : l'IA est jeune, la négociation collective est lente, elle rattrapera son retard. C'est une lecture trop généreuse. Le bilan officiel de la négociation collective, publié chaque année par la Direction générale du travail et la Dares, recense les thèmes abordés par les 81 380 accords et avenants signés et enregistrés en France en 2024⁹.

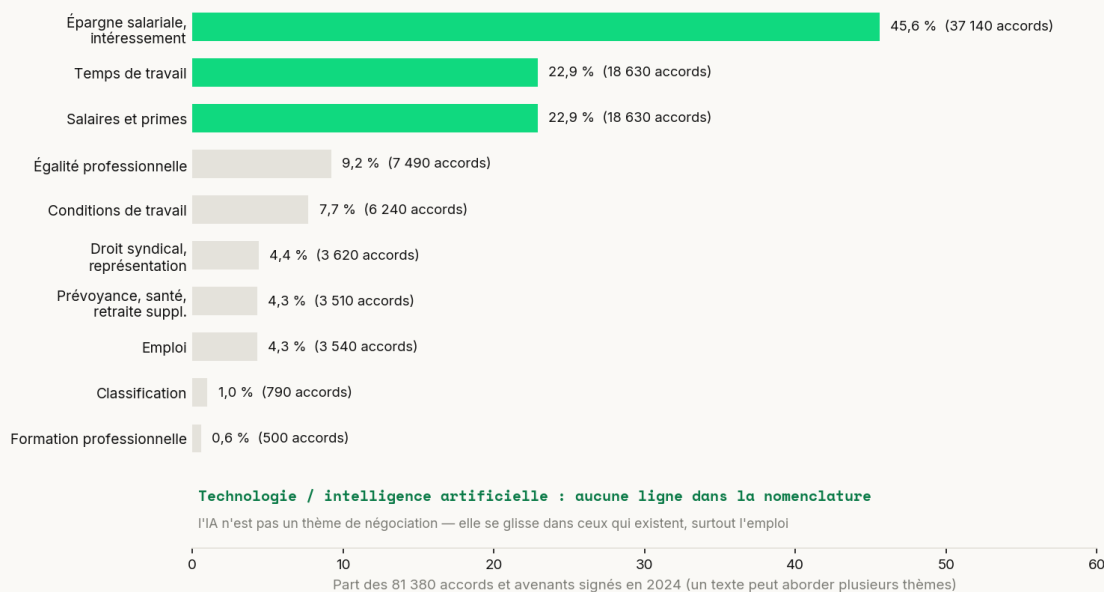
```
analyse.fig_themes_2024(d);
```

⁹Direction générale du travail / Dares, « La négociation collective en 2024 », édition 2025, Bilan et rapports (554 p.), présenté à la CNNCEFP le 19 décembre 2025 — Tableau 3 p. 361 (thèmes des accords 2024) et section 10 p. 384-385 (l'IA dans les accords d'entreprise). <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-12/La%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%202024%20-%20Edition%202025%20-%20Bilan%20et%20rapports.pdf>

Le dialogue social négocie l'argent et les heures — la technologie n'a pas de case

Réagencer

Thèmes des accords et avenants d'entreprise signés en 2024, France entière (données provisoires)



Source : DGT-Dares, « La négociation collective en 2024 » (éd. 2025), tableau 3 p. 361 – calculs et schémas : Réagencer

Mathieu GUGLIELMINO

Dix thèmes structurent cette nomenclature : participation-intéressement-épargne salariale (45,6 %), salaires et primes (22,9 %), temps de travail (22,9 %), égalité professionnelle (9,2 %), conditions de travail (7,7 %), droit syndical et représentation du personnel (4,4 %), emploi (4,3 %), prévoyance-santé-retraite supplémentaire (4,3 %), classification (1,0 %), formation professionnelle (0,6 %). Aucun de ces dix thèmes ne s'appelle « technologie » ni « intelligence artificielle ». Ce n'est pas un oubli de saisie : le CEET le formule explicitement — « la classification des thématiques de Légifrance ne permet pas d'identifier les textes qui en discutent »¹⁰ — d'où son propre dictionnaire de termes, construit pour aller chercher ces 242 accords à la main, un par un.

C'est le cœur de l'analyse, et il dépasse le seul sujet de l'IA. Une nomenclature statistique n'est pas neutre : c'est un instrument de pilotage. Ce qui a une case s'agrége, se suit d'année en année, remonte dans un bilan ministériel, justifie une politique publique. Ce qui n'en a pas reste invisible à l'échelle du système, quelle que soit son importance réelle sur le terrain. Le dialogue social français est aujourd'hui équipé pour compter l'épargne salariale au dixième de pourcent près et structurellement aveugle à l'arrivée d'agents dans le travail quotidien — non par choix, mais parce que personne n'a encore ouvert la case.

3. Le droit oblige déjà à consulter le CSE — presque personne ne l'active

Ce deuxième constat pourrait faire croire à un vide juridique : puisque rien ne se compte, c'est peut-être que rien n'oblige. C'est faux, et c'est le point qui retourne le sujet.

¹⁰Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pillosio, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

L'article L2312-8 du code du travail, en son paragraphe II-4, prévoit que le comité social et économique est informé et consulté sur « l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »¹¹. Ce n'est pas une faculté laissée à l'employeur : c'est une obligation de consultation. L'article L2315-94 va plus loin en donnant au CSE la possibilité de recourir à un expert sur ces mêmes questions¹².

Une précision s'impose ici, et elle a des conséquences : cet article relève de la section du code consacrée aux « attributions du comité social et économique dans les entreprises d'au moins cinquante salariés »¹³. En dessous de ce seuil, entre 11 et 49 salariés, le CSE existe mais dispose d'attributions réduites. Autrement dit, l'obligation de consulter sur l'introduction d'une technologie ne couvre qu'une fraction du tissu économique — et laisse hors du dispositif l'essentiel des PME et TPE, précisément là où l'IA générative se diffuse aujourd'hui le plus vite parce qu'elle ne demande ni budget ni service informatique. Le levier existe, mais il est calibré pour l'entreprise moyenne et grande.

La jurisprudence récente a confirmé et élargi ce levier. Le tribunal judiciaire de Pontoise, le 15 avril 2022 (n° RG 22/00134), a tranché que « l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise justifie à elle seule le recours à l'expert »¹⁴ — sans que le CSE ait à démontrer par avance des conséquences sur l'emploi, la qualification ou les conditions de travail. Trois ans plus tard, le tribunal judiciaire de Nanterre, dans une ordonnance du 14 février 2025 (n° RG 24/01457), a précisé les prérogatives du CSE dans les phases dites « pilotes » de déploiement d'un système d'IA¹⁵. Le pilote, souvent présenté comme un galop d'essai sans conséquence, n'est donc pas un angle mort du droit — c'est déjà une phase où la consultation s'applique.

À cela s'ajoutent l'article L4121-1, obligation générale de sécurité et de protection de la santé — y compris mentale — mobilisable dès lors que l'IA se présente comme un facteur de risque ; dans la fonction publique, la formation spécialisée du comité social d'administration, saisissable sur l'introduction de nouvelles technologies depuis la loi du 6 août 2019 et l'ordonnance du 17 février 2021 ; et pour les plateformes, un dialogue social spécifique organisé par les lois El Khomri (2016) et LOM (2019), adossé à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

Le levier n'est pas seulement national. Le 22 juin 2020, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre autonome sur la transformation numérique, sous-titré « pour un dialogue social technologique ». Cet accord « n'a trouvé aucune déclinaison dans le cadre français »¹⁶ — c'est ce que constate l'Ires quatre ans plus tard. Le levier existe depuis 2020 ; personne, côté français, ne l'a saisi.

Mis bout à bout, ces textes et ces jugements contredisent le sens commun : ce n'est pas l'absence de droit qui explique le silence des accords, c'est l'absence d'usage d'un droit

¹¹Code du travail, articles L2312-8 (information-consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies) et L2315-94 (recours à un expert). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035643428/

¹²Code du travail, articles L2312-8 (information-consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies) et L2315-94 (recours à un expert). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035643428/

¹³Code du travail, articles L2312-8 (information-consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies) et L2315-94 (recours à un expert). https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000035643428/

¹⁴Tribunal judiciaire de Pontoise, jugement du 15 avril 2022, n° RG 22/00134.

¹⁵Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonnance de référé du 14 février 2025, n° RG 24/01457.

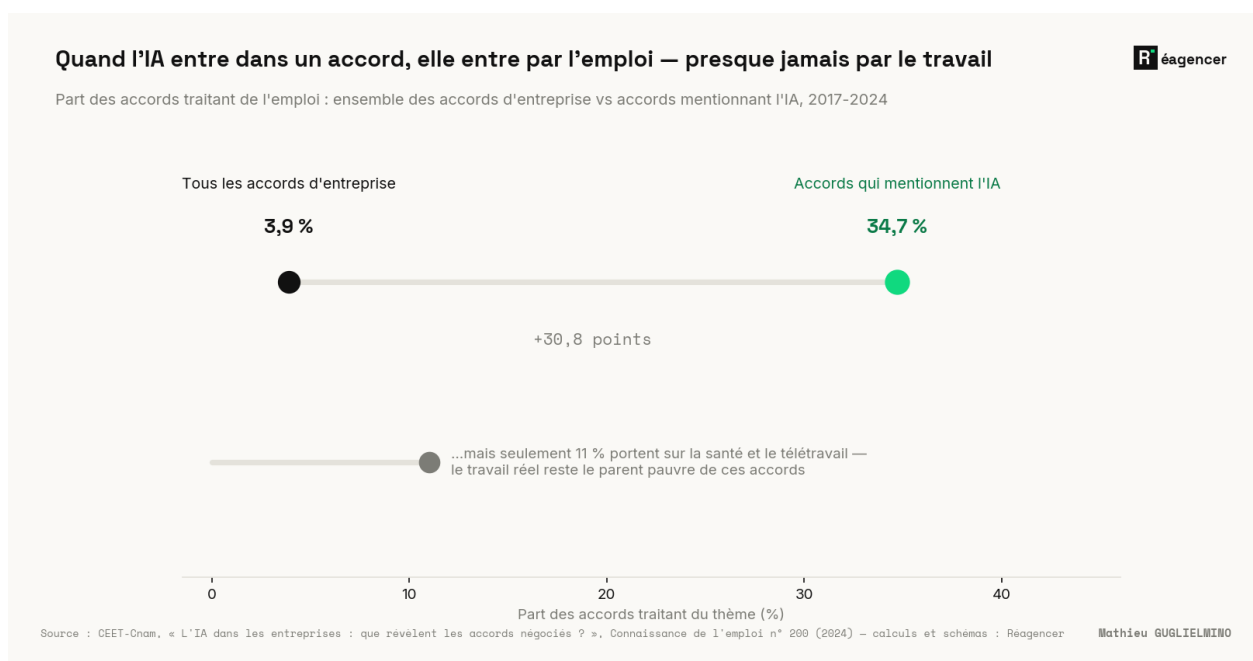
¹⁶Odile Chagny & Claire Marzo, « Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle », Ires, Document de travail n° 03.2025, juin 2025 — cadre juridique, cartographie des accords, projet Dial-IA. https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf

disponible. La consultation obligatoire existe, l'expertise existe, la jurisprudence l'a récemment étendue aux phases pilotes, un accord-cadre européen appelle explicitement à l'ouvrir — et la statistique nationale continue de ne rien voir venir.

4. Quand l'IA entre dans un accord, elle entre par l'emploi — presque jamais par le travail

Reste à comprendre ce qui se passe dans les 242 accords qui, malgré tout, en parlent. Ce n'est pas un échantillon aléatoire des thèmes possibles : il obéit à un biais net.

```
analyse.fig_porte_emploi(d);
```



Parmi l'ensemble des accords d'entreprise, 3,9 % traitent du thème « emploi ». Parmi les accords qui mentionnent l'IA, cette part grimpe à 34,7 % — soit neuf fois plus, un écart de +30,8 points¹⁷. Le CEET l'explique par la nature de ces négociations : il s'agit très majoritairement d'accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC/GEPP), obligatoires au-delà de 300 salariés. La DGT confirme le mécanisme sur son propre corpus qualitatif : la thématique GEPP aborde l'IA dans 47 % des accords qu'elle a étudiés¹⁸.

L'IA entre donc dans le dialogue social par un dispositif d'anticipation — combien de postes, quelles compétences, quelle trajectoire à trois ans — et non par le poste de travail lui-même : la charge, l'organisation, la supervision algorithmique, le rythme imposé par un outil. Le contrepoint le confirme en creux : les enjeux de santé et de télétravail restent minoritaires, à 11 % des accords

¹⁷Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pilliosio, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

¹⁸Direction générale du travail / Dares, « La négociation collective en 2024 », édition 2025, Bilan et rapports (554 p.), présenté à la CNNCEFP le 19 décembre 2025 — Tableau 3 p. 361 (thèmes des accords 2024) et section 10 p. 384-385 (l'IA dans les accords d'entreprise). <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-12/La%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%202024%20-%20Edition%202025%20-%20Bilan%20et%20rapports.pdf>

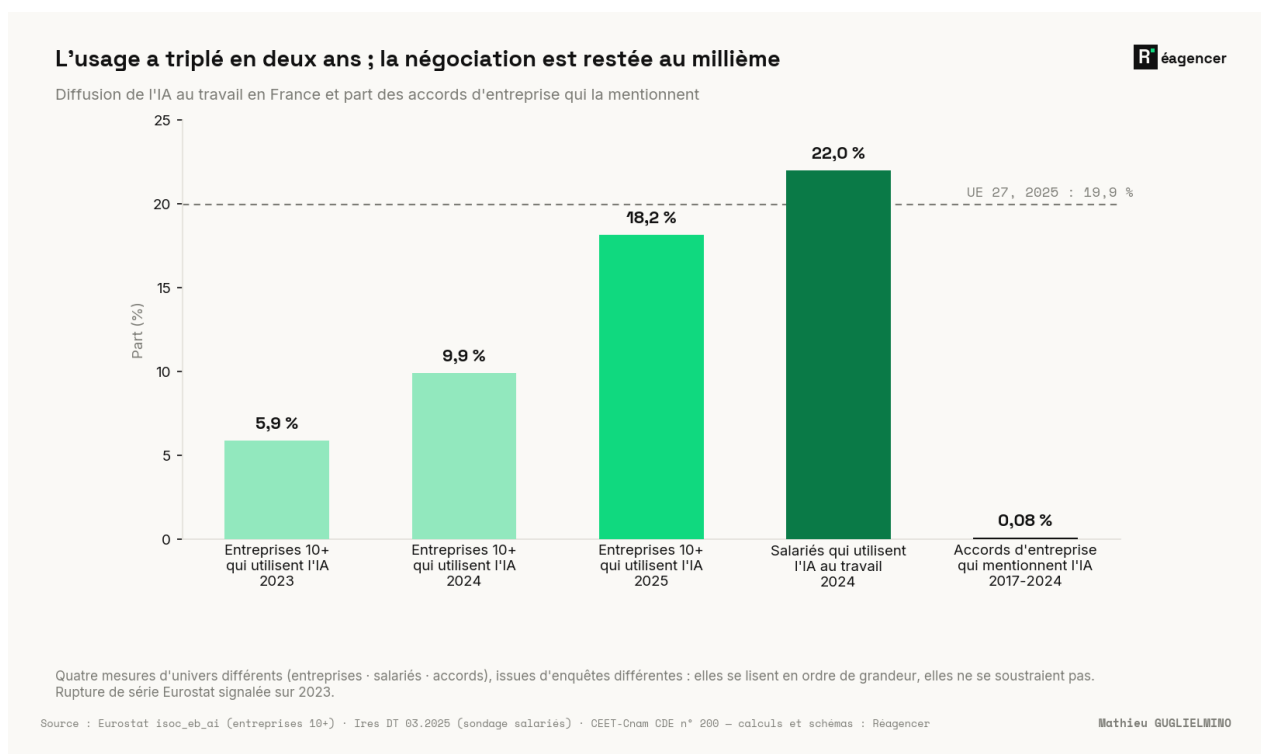
qui mentionnent l'IA¹⁹. Le travail réel, autrement dit ce qui se joue au quotidien pour la personne qui utilise ou subit l'outil, reste le parent pauvre de ces textes.

Il existe cependant une clause protectrice qui a bel et bien émergé sur ce terrain minoritaire : 24 accords télétravail garantissent explicitement que l'activité des télétravailleurs ne sera pas surveillée par des outils d'IA²⁰. C'est, à ce jour, la clause la plus répandue parmi celles qui touchent directement au geste de travail plutôt qu'à l'emploi — un signal ténu, mais un signal réel : quand le dialogue social s'empare du travail réel plutôt que de l'anticipation, c'est d'abord pour poser une limite à la surveillance.

5. L'usage a triplé en deux ans, la négociation est restée au millième

Ce décalage entre la porte d'entrée (l'emploi) et le terrain (le travail) prend tout son relief une fois mis en regard de la vitesse de diffusion de l'outil lui-même.

```
analyse.fig_ecart_usage_negociation(d);
```



Côté entreprises, la série Eurostat sur les entreprises françaises de 10 salariés et plus montre une accélération nette : 5,9 % d'entre elles déclaraient utiliser l'IA en 2023 (avec une rupture

¹⁹Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pilloso, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

²⁰Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pilloso, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negocies-1501114.kjsp>

de série signalée sur cette année), 9,9 % en 2024, **18,2 % en 2025**²¹ — contre 19,9 % pour la moyenne de l'Union européenne à 27, la France ayant donc rattrapé une bonne partie de son retard relatif en deux ans. Côté salariés, un sondage Ifop 2024 cité par l'Ires indique que 22 % des salariés déclarent utiliser l'IA dans leur travail — et, parmi eux, 55 % l'auraient fait sans en informer leur hiérarchie (37 % selon une enquête distincte, Inria × datacraft, menée auprès de 14 entreprises)²². C'est le shadow AI documenté par l'étude 08 de ce programme, vu ici depuis l'angle du dialogue social plutôt que de la sécurité informatique.

Il faut lire cette figure avec la précaution qu'elle porte elle-même en clair : ces quatre mesures ne forment pas une série continue. Elles proviennent d'univers différents — entreprises, salariés, accords — et d'enquêtes différentes, menées à des dates différentes. Elles se lisent en ordre de grandeur, jamais par soustraction : on ne calcule pas un « taux de couverture » du dialogue social en divisant 0,085 % par 18,2 %. Ce que l'ordre de grandeur donne à voir, en revanche, est sans ambiguïté : l'usage se compte désormais en dizaines de pourcents et progresse vite ; la négociation formalisée reste au niveau du millième. L'écart ne se referme pas, il se creuse.

Un dernier repère, côté dirigeants : un sondage CPME de l'été 2024, cité par l'Ires, indique que 53 % des dirigeants avaient déjà utilisé au moins une fois une technologie d'IA dans leur entreprise, 11 % envisageaient de le faire, et 41 % avaient rencontré des difficultés d'usage²³. L'adoption, côté patronal comme côté salarié, n'attend pas la négociation pour se produire.

6. Beaucoup de mentions, peu d'engagements

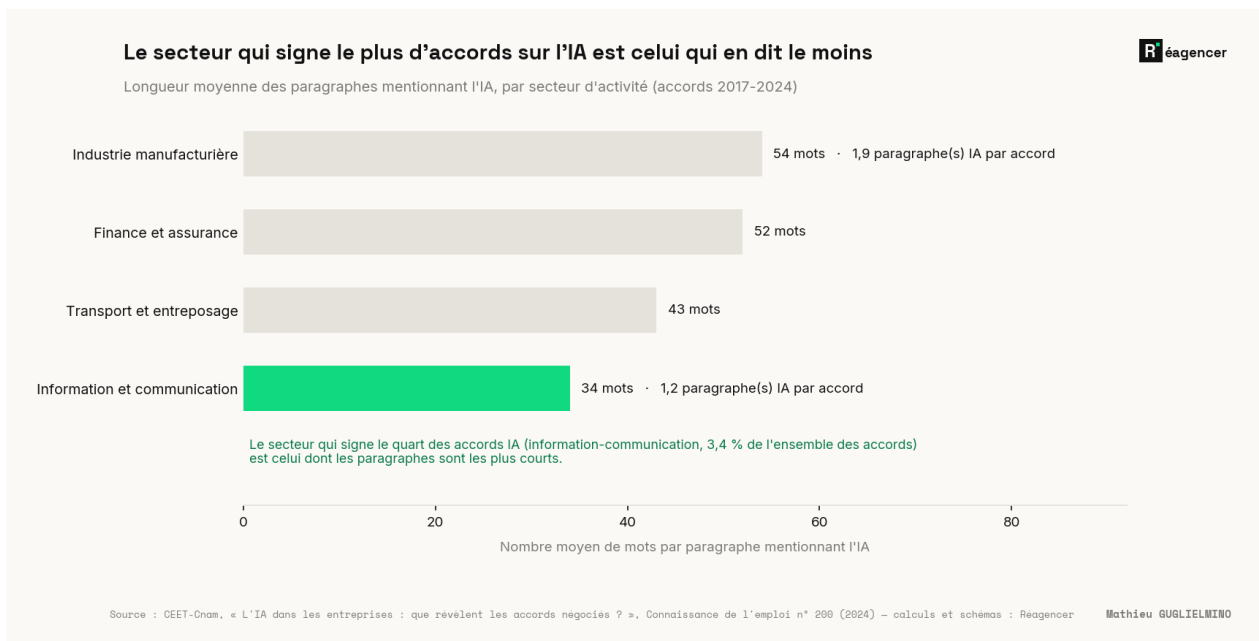
Un dernier biais mérite d'être signalé, parce qu'il complique une lecture trop optimiste des 242 accords existants : leur nombre ne dit rien de leur profondeur.

```
analyse.fig_profondeur_secteurs(d);
```

²¹Eurostat, `isoc_eb_ai`, indicateur `E_AI_TANY` — usage de l'IA en entreprise, entreprises de 10 salariés et plus, secteurs C10-S951_X_K, CC BY 4.0. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_eb_ai/

²²Odile Chagny & Claire Marzo, « Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle », Ires, Document de travail n° 03.2025, juin 2025 — cadre juridique, cartographie des accords, projet Dial-IA. https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf

²³Odile Chagny & Claire Marzo, « Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle », Ires, Document de travail n° 03.2025, juin 2025 — cadre juridique, cartographie des accords, projet Dial-IA. https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf



Le secteur de l'information et de la communication concentre à lui seul près d'un quart des accords qui mentionnent l'IA, alors qu'il ne pèse que 3,4 % de l'ensemble des accords signés depuis 2017²⁴ — une sur-représentation logique, ce secteur étant le plus directement concerné par l'outil. Mais c'est aussi, et de loin, le secteur dont les paragraphes consacrés à l'IA sont les plus courts : 34 mots en moyenne, et 1,2 paragraphe par accord. À l'autre bout, l'industrie manufacturière affiche des paragraphes deux fois plus longs (54 mots) et presque deux fois plus nombreux par accord (1,9), la finance-assurance et le transport se situant entre les deux (52 et 43 mots). Le CEET précise la nature de ces mentions courtes dans l'information-communication : un quart d'entre elles se contentent de résumer l'activité de l'entreprise, un autre quart évoque la formation et le recrutement, la moitié restante porte sur la concurrence de marché, « toujours dans une tonalité prospective »²⁵.

Trois secteurs — information-communication, banque-assurance, industrie manufacturière — concentrent à eux seuls près des trois quarts des accords signés entre 2021 et 2024 qui mentionnent l'IA²⁶. La nuance est nécessaire : compter les accords qui « parlent » d'IA surestime l'ampleur de la négociation réelle. Le secteur qui en signe le plus n'est pas celui qui s'engage le plus. C'est souvent l'inverse.

²⁴Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pilloso, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negociés-1501114.kjsp>

²⁵Nathalie Greenan, Silvia Napolitano & Justin Pilloso, « L'IA dans les entreprises : que révèlent les accords négociés ? », Connaissance de l'emploi n° 200, CEET-Cnam, octobre 2024 (licence Creative Commons) — corpus exhaustif des accords d'entreprise publiés sur Légifrance, septembre 2017 → 9 avril 2024. <https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/l-ia-dans-les-entreprises-que-revelent-les-accords-negociés-1501114.kjsp>

²⁶Odile Chagny & Claire Marzo, « Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle », Ires, Document de travail n° 03.2025, juin 2025 — cadre juridique, cartographie des accords, projet Dial-IA. https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf

Ce qui se négocie déjà — et ce qui reste à mesurer

Une poignée de textes va plus loin

Sur l'ensemble des accords et conventions mentionnant l'IA ou le management algorithmique recensés sur Légifrance, l'Ires en dénombre environ 400 — un chiffre à traiter comme un **corpus qualitatif recensé**, pas comme un dénombrement exhaustif comparable au 242/285 421 du CEET. Une poignée de ces textes, minoritaire mais réelle, dépasse la simple mention pour installer des droits nouveaux²⁷ : protection de la vie privée et des données personnelles, explicabilité des résultats produits par un système d'IA, lutte contre l'infobésité, droit à la déconnexion posé comme une responsabilité de l'entreprise, droit à l'employabilité. Une pratique méthodologique se distingue, cohérente avec l'esprit de l'accord-cadre européen de 2020 : la co-construction itérative, expérimenter d'abord et formaliser ensuite, plutôt que négocier à l'aveugle avant tout déploiement. Certains textes créent des commissions IA au sein du CSE et des formations dédiées pour les élus — des dispositifs que la DGT qualifie elle-même d'« émergents »²⁸.

Côté branches, la DGT a analysé 34 accords mentionnant l'IA — de nouveau un corpus qualitatif. L'intégration s'y fait « principalement par le biais des dispositifs de formation et de reconversion », avec de nouveaux intitulés de métiers mais sans qu'aucune certification CQP dédiée n'ait encore vu le jour²⁹. Le mouvement, à l'échelle des branches comme des entreprises, précède donc la formalisation — l'inverse de ce qu'on attendrait d'un cadre juridique jugé absent.

Trois corpus, trois méthodes, jamais interchangeables. Le rapport 242 / 285 421 (CEET) est la seule mesure sur corpus exhaustif de ce dossier. Les 120 accords d'entreprise analysés qualitativement par la DGT et les environ 400 textes recensés par l'Ires sont des corpus qualitatifs, construits avec des méthodes et des périmètres différents, à des dates différentes. Ils ne se divisent pas par le nombre total d'accords, ne s'additionnent pas entre eux, et ne produisent aucun taux croisé fiable. Chaque chiffre de cette section doit être lu pour ce qu'il est : un ordre de grandeur qualitatif, jamais une mesure.

Ce que l'open data ne peut pas dire

L'open data mesure ce qui est déposé et publié. Il ne mesure rien de ce qui se passe avant l'accord — c'est-à-dire l'essentiel du dialogue social réel. Une consultation du CSE ne laisse aucune trace publique : pas d'accord, pas de dépôt, rien à compter dans Légifrance ni dans la nomenclature DGT-Dares. C'est précisément là que doit porter le questionnaire propriétaire de ce dossier : la part d'organisations où le CSE a effectivement été informé ou consulté sur l'arrivée d'outils d'IA, et à quel moment — avant le pilote, pendant, après le déploiement, ou jamais ; la part de CSE ayant demandé une expertise au titre de l'article L2315-94, et son issue ; le taux de connaissance, chez les élus eux-mêmes, du levier L2312-8, car l'écart entre le droit disponible et sa pratique est la thèse même de ce dossier ; la part d'organisations disposant d'une charte IA interne, non déposée, donc invisible à toute base de données publique ; la part d'élus ayant

²⁷Odile Chagny & Claire Marzo, « Dialogue social, Accords collectifs et Intelligence artificielle », Ires, Document de travail n° 03.2025, juin 2025 — cadre juridique, cartographie des accords, projet Dial-IA. https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/07/DdT-03_2025.pdf

²⁸Direction générale du travail / Dares, « La négociation collective en 2024 », édition 2025, Bilan et rapports (554 p.), présenté à la CNNCEFP le 19 décembre 2025 — Tableau 3 p. 361 (thèmes des accords 2024) et section 10 p. 384-385 (l'IA dans les accords d'entreprise). <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-12/La%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%202024%20-%20Edition%202025%20-%20Bilan%20et%20rapports.pdf>

²⁹Direction générale du travail / Dares, « La négociation collective en 2024 », édition 2025, Bilan et rapports (554 p.), présenté à la CNNCEFP le 19 décembre 2025 — Tableau 3 p. 361 (thèmes des accords 2024) et section 10 p. 384-385 (l'IA dans les accords d'entreprise). <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2025-12/La%20n%C3%A9gociation%20collective%20en%202024%20-%20Edition%202025%20-%20Bilan%20et%20rapports.pdf>

appris l'arrivée d'un outil d'IA par les salariés plutôt que par la direction. Et surtout, l'écart entre la perception employeur et la perception des élus sur un même événement — une question miroir, posée sur la même vague à deux baromètres distincts (« avez-vous informé le CSE ? » côté dirigeants, « votre CSE a-t-il été informé ? » côté cadres et RH). C'est cet écart, mesuré et non supposé, qui doit devenir le chiffre fondateur du volet propriétaire de cette étude.

Un doute honnête

Deux réserves méritent d'être posées avant de refermer ce dossier.

La première tient à la date du corpus central. Le recensement CEET s'arrête au 9 avril 2024, avant l'essentiel de la diffusion de l'IA générative en entreprise, comme le montre la propre série Eurostat de ce dossier, qui situe l'accélération réelle entre 2023 et 2025. Le chiffre de 0,085 % mesure donc un avant-vague. Une actualisation du corpus Légifrance jusqu'à 2026 changerait probablement l'ordre de grandeur — sans qu'on dispose, à ce stade, d'éléments pour affirmer qu'elle changerait la thèse : rien n'indique que la nomenclature ait entretemps ouvert une case « technologie », et l'écart entre l'usage et la négociation formalisée resterait vraisemblablement béant. Cette actualisation suppose de rejouer la méthode du CEET sur Légifrance — hors du périmètre de cette journée de travail, à instruire séparément.

La seconde est une contre-hypothèse, à prendre au sérieux : peut-être que l'IA n'a pas besoin d'un accord dédié, et se négocie mieux à l'intérieur des dispositifs existants — GEPP, télétravail, qualité de vie au travail — plutôt que dans un texte spécifique qui risquerait de figer un objet technique en évolution rapide. L'argument a une vraie force : un accord GEPP qui intègre l'IA dans sa cartographie des compétences fait, d'une certaine manière, le travail. Mais il ne tient qu'à moitié. Ce que montre ce dossier, précisément, c'est que la GEPP arrive après la décision — elle anticipe des effectifs et des compétences, elle ne consulte pas en amont sur l'introduction de l'outil lui-même. Sans consultation préalable au sens de l'article L2312-8, la négociation d'anticipation constate un fait accompli au lieu de peser sur une décision encore ouverte. La contre-hypothèse a raison sur un point — il n'est pas nécessaire d'empiler un texte de plus — et tort sur l'essentiel : ce n'est pas le nombre d'accords qui manque, c'est le moment où ils interviennent.

Réagencer, pas attendre une loi

Ce dossier ne conclut pas à un vide juridique qu'il faudrait combler par une nouvelle obligation. Il conclut à un vide d'usage d'un droit qui existe déjà, aggravé par une statistique publique qui ne peut pas encore le voir venir. Le levier L2312-8 est là depuis les ordonnances de 2017, la jurisprudence l'a étendu aux phases pilotes en 2025, un accord-cadre européen appelle depuis 2020 à un dialogue social technologique. Rien de tout cela n'attend une réforme.

Ce que cela change, concrètement, pour un employeur ou un élu de CSE, tient en une question posée au bon moment plutôt qu'en un texte de plus signé trop tard : le CSE a-t-il été informé avant le pilote, ou seulement après le déploiement ? Cette différence, l'open data de ce dossier ne peut pas encore la mesurer. C'est ce que le terrain propriétaire de Réagencer va aller chercher.

Sources et références

Journal de recherche en cours — Réagencer, août 2026. Données ouvertes au 2026-08-31.