

Syndicaliste

le rendez-vous des militant.e.s de la CSC / 3 mai 2022 / n° 965



Dossier

L'intelligence artificielle au travail? Pas sans concertation sociale!

4
Travail associatif
Le nouveau statut est
opérationnel

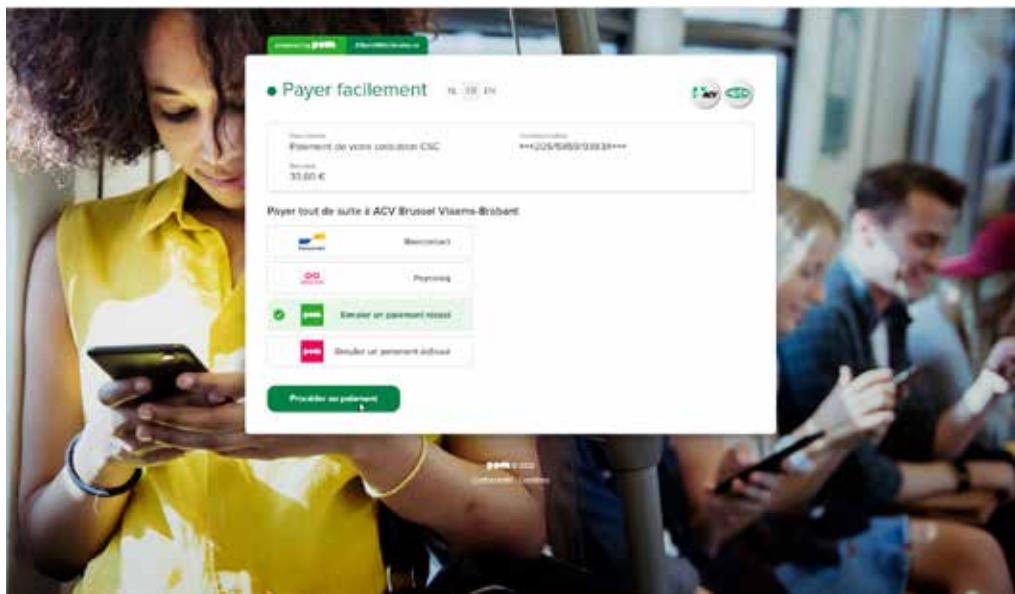
5
AGC Moustier
Victoire syndicale
historique

6-9
Surveillance de la
législation sociale:
besoins d'inspecteurs



Sommaire

- NOUVELLES CSC**
- 2 Payer sa cotisation en ligne: encore plus facile!
Une question sur votre dossier? Prenez rendez-vous!
- NOUVELLES**
- 3 Malgré la guerre en Ukraine, la concertation sociale continue
- 4 Le nouveau statut du travail associatif est opérationnel
- 5 Victoire syndicale historique chez AGC Moustier
- DANS L'ENTREPRISE**
- 6-9 Besoin d'inspecteurs pour veiller au respect de la législation sociale
- DOSSIER**
- 10-15 L'intelligence artificielle au travail? Pas sans concertation sociale!
- EN ACTION**
- 16 Le 8 mai doit redevenir un jour férié



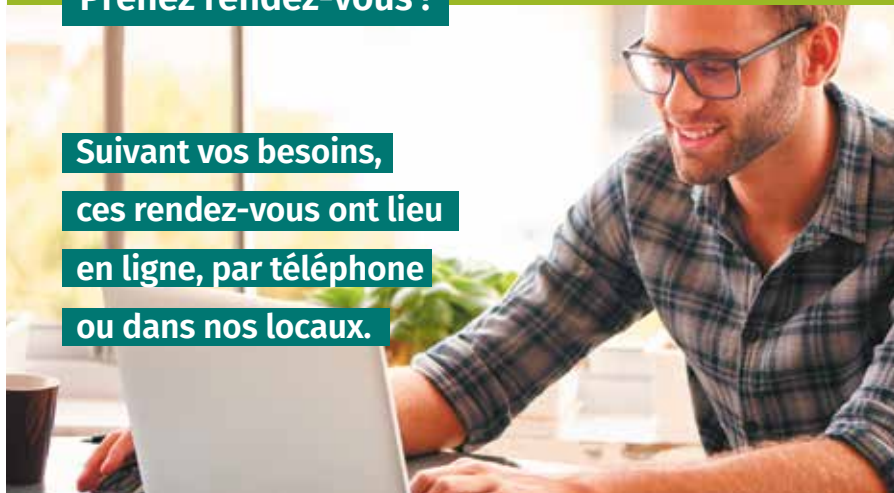
Payer sa cotisation en ligne: encore plus facile!

Depuis quelques mois, nos membres peuvent payer leur cotisation en scannant un QR-code repris sur leur bulletin de virement. Pour ce faire, la CSC collabore avec POM, une entreprise belge de paiement en ligne. Le système de paiement est sécurisé et son utilisation est intuitive. Malgré un début timide (3% des paiements réalisés avec QR-Code en novembre 2021), nous voyons maintenant de plus en plus d'utilisateurs qui sautent le pas. Et si on allait plus loin?

Dès fin avril, nous simplifions un peu plus la vie de nos membres: toute personne qui paie sa cotisation sur base de données bancaires reçues par e-mail pourra désormais la payer encore plus facilement en cliquant simplement sur un bouton de paiement repris dans l'e-mail en question. Ce bouton mènera sur une page de paiement spéciale référant à une application de paiement ou à Payconiq. Le membre n'aura donc plus besoin d'encoder chaque fois toutes ses données. Le paiement devient encore plus facile, plus rapide et il y a moins d'erreurs. Et vous, vous essayez aussi?

Une question sur votre dossier ?

Prenez rendez-vous !



Suivant vos besoins,

ces rendez-vous ont lieu

en ligne, par téléphone

ou dans nos locaux.

Renseignez-vous
sur lacsc.be/contact



colophon

Photo de couverture: Shutterstock

Secrétariat de rédaction:

Donatienne Coppieters - Tél.: 02.244.32.83

Courriel: dcoppieters@acv-csc.be

Site Internet: www.lacsc.be

Éditrice responsable: Dominique Leyon

Traduction: Ilse Cambier, Mylène Demeure, Pascal Drèze, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers, Hilde van Lancker.

Lay-out: Gevaert Graphics

Imprimerie: 't Hooft



Malgré la guerre en Ukraine, la concertation sociale se poursuit

La guerre en Ukraine domine l'agenda politique et relègue l'agenda de la concertation sociale au second plan. Un agenda marqué par deux dossiers: l'augmentation des coûts de l'énergie et l'avenir du chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet.

Dans un précédent numéro de *Syndicaliste*, nous avons commenté la réponse (décevante) du gouvernement suite à notre demande de consentir d'autres efforts pour les travailleurs confrontés à l'augmentation des frais de transport, tant pour les déplacements entre le domicile et le lieu travail que pour les déplacements professionnels:

1. 30 millions d'euros sont libérés pour ces déplacements (mesure non récurrente). Les interlocuteurs sociaux réunis au sein du Groupe des dix sont invités à formuler une proposition sur l'affectation de cette enveloppe d'ici fin avril. Cette mesure ne doit pas augmenter les coûts pour les entreprises, ce qui favorise donc les employeurs.
2. Le gouvernement souhaite que le Groupe des dix formule une proposition d'ici fin avril sur l'augmentation du coût de l'énergie pour les entreprises, bien qu'aucun budget n'ait été dégagé à cet effet.
3. Le gouvernement souhaite également que les interlocuteurs sociaux for-

mulent des propositions afin de promouvoir les transports en commun pour se rendre au travail.

4. Le gouvernement présenterait lui-même une proposition de mesures structurelles visant à promouvoir l'utilisation du vélo. Initialement, il ne semblait pas que le gouvernement associerait les interlocuteurs sociaux à ce dernier volet. Contre toute attente, le ministre de la Mobilité, Georges Gilkinet, a invité le Conseil national du travail (CNT) et le Conseil central de l'économie à formuler des propositions avant le 16 mai. Il reste donc un peu plus de temps pour soumettre cet avis. Au sein du Groupe des dix, les interlocuteurs sociaux se concentrent à présent sur les deux premiers volets.

Quid du chômage temporaire après le 30 juin?

Le CNT a amorcé la concertation sur cette question. Jusqu'au 30 juin, le système de chômage temporaire dit «chômage corona» reste d'application. Cette mesure sera largement appliquée, notamment pour tous les accidents résultant de la guerre en Ukraine. Mais qu'en sera-t-il au-delà de cette date? Pierre-Yves Dermagne, ministre de l'Emploi et du Travail, aurait aimé que le Conseil national du

travail formule un avis sur ce point avant le 30 avril. Il faudra un peu plus de temps puisque nous devrions aboutir à un avis vers la mi-mai. En effet, contrairement aux concertations précédentes, les interlocuteurs sociaux s'accordent sur le fait qu'il n'est pas question d'attendre le dernier moment. Nous continuons d'affirmer que cette tâche doit être finalisée pour le premier semestre de 2022 car pour le chômage corona, de janvier à juin 2022, l'assimilation pour les vacances annuelles de 2023 n'est toujours pas réglée.

Quid du deal pour l'emploi?

Dans le même temps, le CNT travaille, jusqu'au 6 mai, sur le projet de loi qui doit mettre en œuvre le deal pour l'emploi. Pour cet avis, nous avons provisoirement convenu de nous limiter aux matières - peu nombreuses - sur lesquelles les employeurs et les syndicats sont d'accord. Néanmoins, malgré les divergences d'opinion, nous avons intérêt à ce que, quelles que soient les intentions du gouvernement, les décisions n'entraînent pas une confusion totale sur le terrain. Personne n'en sortirait gagnant. Nous essayons de nous focaliser sur ces questions, dans l'espoir que le gouvernement acceptera de nous suivre.

| Chris Serroyen |



Les personnes qui réalisent des activités auparavant couvertes par le travail associatif sont devenues des travailleurs salariés, mais leur rémunération est pour l'instant exemptée des cotisations de sécurité sociale.

Le nouveau statut du travail associatif est opérationnel!

Dans le n°956 de *Syndicaliste*, nous vous expliquions en détail la réforme du travail associatif instaurée à partir du 1^{er} janvier 2022, même s'il subsistait encore de nombreuses questions.

En effet, après l'adoption rapide d'un arrêté royal, il fallait encore élaborer deux autres lois et l'ONSS, l'Office national de sécurité sociale, devait également développer une nouvelle application. Depuis, ces différents aspects ont été finalisés. Examinons à présent les modalités pratiques de cette nouvelle mesure.

Suppression du troisième statut depuis le 1^{er} janvier

Pour rappel, le 1^{er} janvier 2022, le «troisième statut» du travail associatif, statut intermédiaire entre celui du bénévole et du salarié, a été définitivement supprimé à la demande des interlocuteurs sociaux. Cette suppression s'est opérée en intégrant le travail associatif dans l'article 17 de l'arrêté relatif à l'ONSS et en le limitant à une série d'activités dans les secteurs socioculturel et sportif.

Par conséquent, les personnes qui travaillent dans le secteur associatif sont devenues dans tous les cas des travailleurs salariés au sens du droit du travail, mais provisoirement sans paiement de cotisations sociales et donc sans la possibilité de se constituer des droits à la sécurité sociale.

Les associations concernées pouvaient donc déjà recourir à ce nouveau système au 1^{er} janvier dernier, même si les pouvoirs publics fédéraux n'avaient pas encore totalement finalisé leur copie.

Les questions en suspens sont réglées. Le gouvernement avait en effet décidé - contre l'avis des interlocuteurs sociaux - qu'il fallait adopter une autre loi comportant des dispositions dérogatoires en matière de droit social.

Cette loi n'a été finalisée qu'en mars. Elle mandatait également l'ONSS pour développer un outil informatique spécifique permettant de tenir à jour les heures prestées par les travailleurs associatifs, afin de s'assurer qu'ils ne dépassent pas le maximum annuel pour conserver la

dispense de cotisations sociales. Cet outil n'est opérationnel que depuis le 7 avril, parallèlement à l'outil destiné aux employeurs concernés pour la déclaration Dimona. Vous le trouverez sur le site spécifique des pouvoirs publics: <https://travailassociatif.be>

Ensuite, il ne restait plus qu'à attendre la réglementation fiscale. En effet, le gouvernement n'a pas trouvé mieux que de conserver un régime fiscal préférentiel pour ces travailleurs associatifs en plus de la dispense de cotisations sociales: seulement 10% d'impôt, tant qu'un plafond annuel de 6.540 euros (indexés) n'est pas dépassé. Les revenus perçus dans le cadre du régime fiscal préférentiel pour les plateformes numériques reconnues doivent être imputés sur ce plafond. Adoptée par la Chambre le 21 avril seulement, cette loi aura un effet rétroactif sur tous les revenus perçus depuis le 1^{er} janvier 2022.

| Chris Serroyen |



**ACCORD HISTORIQUE
CHEZ AGC MOUSTIER**

MERCI!
**POUR VOTRE SOUTIEN
ET VOTRE MOBILISATION**
**LE RAPPORT DE
FORCE A PAYÉ!**

© CSC

Victoire syndicale historique chez AGC Moustier

Après un mouvement de grève qui aura duré 10 jours, direction et syndicats sont parvenus à un accord historique le 6 avril dernier.

Le mouvement de grève – le premier en 40 ans – avait débuté sous de sombres auspices, le message de la direction nationale d'AGC étant sans équivoque: il n'y aura rien pour les travailleurs d'AGC Moustier. Mais, elle a dû faire face, 10 jours durant, à la formidable solidarité entre les travailleurs et le front commun syndical CSC-FGTB, réunis par une même légitime colère due au manque de respect de la direction nationale.

Face au rapport de force instauré par le front commun et à une mobilisation exemplairement gérée (piquet de grève, maintien de l'outil, presse, solidarité, démocratie syndicale...), la direction d'AGC a cédé et donné mandat à la direction locale pour négocier. Et l'accord qui en est issu dépasse les espérances: «Un accord financier et, surtout, des accords pour consolider les conditions salariales

futures de travailleurs. Il y aura même un suivi pour améliorer les conditions de travail dans l'usine» déclare Aurore Joly, permanente syndicale CSC.

Une concertation sociale essentielle

L'accord a été approuvé le lendemain sous un tonnerre d'applaudissements par le personnel qui a repris le travail dans la foulée. Concrètement, il prévoit, entre autres, l'obtention de trois jours de congé, de tarifs avantageux (mazout, électricité, contrat téléphonique) et le démarrage d'une analyse des risques psychosociaux par la médecine externe. Il permet également le maintien des acquis locaux et de la concertation sociale au niveau local: «Discuter avec l'employeur

était un combat primordial parce qu'il permet de trouver des solutions. La direction a même indiqué sa volonté d'améliorer la concertation.»

Les 700 travailleurs et leurs organisations syndicales sortent renforcés et fiers de ce qu'ils ont accompli: «Cette grève a posé les nouvelles bases d'un nouveau AGC Moustier, il n'est plus question de nous laisser marcher dessus. Nous avons forcé le respect de nos droits et gagné la construction d'un rapport de force». Et Aurore Joly de conclure: «Cet accord, c'est un message d'espoir à tous les travailleurs belges. Il prouve que, même dans un contexte économique difficile, il est possible, en se mobilisant et en s'entraïdant, de faire bouger les choses. Rien n'est perdu d'avance.»

| David Morelli |

⋮ «Discuter avec l'employeur permet de trouver des solutions.» ⋮



Besoin d'inspecteurs

Si l'on veut préserver la législation sociale, il faut veiller à ce qu'elle soit bien appliquée. C'est la mission des services d'inspection au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS). Le service d'inspection Contrôle du Bien-être au Travail est chargé de contrôler le respect de la réglementation sur le bien-être. La cellule Organisation professionnelle surveille le bon fonctionnement des conseils d'entreprise (CE) et la remise des informations économiques et financières aux comités pour la prévention et la protection au travail dans les entreprises sans CE. Des collègues du service entreprise de la CSC ont examiné le fonctionnement des deux services d'inspection et nous font part des infractions qu'ils ont constatées. Un élément est commun: le manque manifeste de personnel pour pouvoir réaliser les contrôles de manière correcte dans un maximum d'entreprises. La CSC insiste depuis des années pour un renforcement des effectifs des services d'inspection et continuera à agir dans ce sens.

** La photo est une photo issue d'une banque d'images.
Il ne s'agit donc pas d'un inspecteur du SPF ETCS.*

Surveillance du bien-être au travail

La surveillance du bien-être au travail s'intéresse au contrôle du respect de la législation en matière de bien-être dans les entreprises: il s'agit du contrôle de la sécurité, de la protection de la santé, de la charge psychosociale, de l'ergonomie, de l'hygiène du travail et de l'utilisation de matières dangereuses.

Les inspecteurs jouissent des mêmes pouvoirs d'enquête que les autres inspecteurs du travail. Mais ils disposent de possibilités d'actions complémentaires pour remédier à certaines situations dangereuses ou qui constituent une menace pour la santé. Ils peuvent prescrire des mesures pour éliminer des risques et ordonner de les mettre en œuvre dans un délai qu'ils proposent, voire même immédiatement en cas de danger immédiat. Ils sont également compétents pour interdire temporairement ou définitivement d'utiliser un local, un atelier, une machine ou installation dangereuse, ou encore de procéder à l'évacuation d'un atelier.

Un inspecteur pour 52.252 travailleurs

En Belgique, l'inspection du bien-être est chargée de contrôler quatre millions de travailleurs occupés sur près de 300.000 sites différents d'entreprises. Ces chiffres démontrent clairement que l'accomplissement de cette énorme mission requiert de disposer d'un nombre d'inspecteurs en quantité suffisante. Or, c'est bien là que le bât blesse. Depuis plus de 20 ans, la CSC suit de près les effectifs des services d'inspection. Globalement, elle observe une baisse constante du nombre d'inspecteurs. La récente présentation du plan national d'action pluriannuel des services d'inspection a été une nouvelle occasion de dresser ce douloureux constat. D'après ce plan, l'Inspection du bien-être dispose actuellement de 77 inspecteurs à temps plein pour assurer la surveillance du bien-être dans les entreprises, soit un inspecteur pour 52.252 travailleurs et pour 3.825 sites d'entreprises.

75% de cette capacité d'inspection, soit 58 équivalents temps plein, doivent être mobilisés pour des inspections réactives, c'est-à-dire des inspections réalisées suite à des plaintes, des informations communiquées par d'autres administrations ou services d'inspection, des demandes d'agrément, des accidents du travail, des maladies professionnelles, etc. Par conséquent, 25% seulement de la capacité d'inspection, soit environ 19 inspecteurs, peuvent être mobilisés pour des inspections proactives qui permettent à l'inspection de décider elle-même, de façon ciblée et planifiée, où et quand elle veut effectuer les contrôles. Le plan national d'action pluriannuel des services d'inspection décrit en détail comment ces services accompliront ces missions au cours des prochaines années. Dans l'ensemble, ils peuvent réaliser chaque année 3.450 visites d'inspection proactives, dont 1.331 sont réparties entre tous les secteurs. Un peu plus de 1.000 visites sont réservées aux secteurs à risques et 637 visites s'inscrivent dans les campagnes thématiques des services d'inspection. Le nombre d'entreprises à hauts risques qu'ils peuvent visiter est une réalité dure à avaler. Il s'agit des entreprises où, en comparaison avec d'autres entreprises du secteur, les accidents du travail sont beaucoup plus fréquents et nombreux. Les inspecteurs ne visitent que 20 des 200 entreprises à hauts risques qui figurent sur

«Le nombre d'inspecteurs est largement inférieur à ce que l'on considère, sur la scène internationale, comme un nombre d'inspecteurs suffisant. Ce nombre d'inspecteurs ne permet pas d'accomplir toutes les missions d'inspection.»

la liste que Fedris établit chaque année. Le solde de la capacité d'inspection est réparti entre un nombre d'inspections imposé par l'Union européenne et une réserve destinée à réagir rapidement face à des situations de crise.

Plus et mieux

Le nombre d'inspecteurs est largement inférieur à ce que l'on considère, sur la scène internationale, comme un nombre suffisant. Ce nombre d'inspecteurs ne permet pas d'accomplir toutes les missions d'inspection. La pandémie a encore illustré ce manque criant d'inspecteurs. Les services ont été contraints de réduire sensiblement le nombre de leurs inspections ordinaires pour pouvoir assurer le contrôle du respect des mesures liées à la pandémie de Covid. Toutefois, même indépendamment de la pandémie, la CSC constate que l'inspection est chargée d'un nombre croissant de missions parce que de nouvelles dispositions légales l'exigent. Songeons, par exemple, à la réintégration des malades de longue durée.

Ne considérez pas cet article comme une critique des inspecteurs. Les agents disponibles font le maximum pour garantir que l'inspection fonctionne le mieux possible. Vu le nombre actuel d'inspecteurs, on ne peut s'attendre à des miracles. Il faut mettre davantage de moyens humains et financiers à disposition. Au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection, les organisations syndicales et patronales réclament unanimement un renforcement rapide de l'inspection du bien-être et l'affectation des budgets nécessaires.

| Kris Van Eyck |

Direction générale Contrôle du bien-être au travail:
cbe@emploi.belgique.be - 02 233 45 11
<https://emploi.belgique.be>

>> La cellule Organisation professionnelle du SPF Emploi

La cellule Organisation professionnelle supervise le bon fonctionnement des 3.281 conseils d'entreprise (CE) ainsi que les informations économiques et financières à fournir aux comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT) dans les entreprises sans CE.

Outre le contrôle des informations IEF que les membres du CE doivent recevoir (informations de base, annuelles et périodiques), la cellule surveille, entre autres, la désignation et le travail du réviseur d'entreprise, l'adoption et le respect du règlement intérieur, la tenue régulière des réunions, le fonctionnement du secrétariat et l'élaboration des rapports, la manière dont les travailleurs sont informés, la composition du CE et le respect des autres pouvoirs décisionnels et consultatifs. Par ailleurs, la cellule Organisation professionnelle est compétente pour intervenir si une conciliation s'avère impossible au niveau d'un organe de concertation par rapport à des règlements de travail.

La cellule Organisation professionnelle effectue principalement des contrôles préventifs. En cas de plainte, un premier contact est établi avec le plaignant dans les 30 jours.

Sur requête d'un membre ou d'une fraction de membres d'un CE, l'inspection peut intervenir à titre consultatif. En plus de fournir des explications sur la législation, l'inspecteur peut prodiguer des conseils sur le fonctionnement concret du CE, sur les informations à fournir ou sur d'autres problèmes qui se posent. Il s'agit de demandes d'information.

Depuis quelques années, l'inspection participe également, si nécessaire, à des réunions du conseil d'entreprise.

Les contrôles des CE s'effectuent d'abord auprès des conseils récemment créés, et ce, afin de les accompagner vers un bon fonctionnement. Ce processus a lieu prin-

	Nombre de contrôles réalisés	
	CE	CPPT
2017	480	34
2018	600	193
2019	954	137
2020	871	90
2021	687	7

cipalement la première année qui suit les élections sociales. Ensuite, la cellule essaie de contrôler le plus grand nombre possible de conseils d'entreprise actifs.

De moins en moins d'inspecteurs

Le service d'inspection compte de moins en moins d'inspecteurs. En 2020 et 2021, la cellule Organisation professionnelle comptait huit fonctionnaires: un inspecteur social - chef de service avec quatre inspecteurs néerlandophones à temps plein, trois inspecteurs francophones et un assistant administratif. En 2022, un inspecteur néerlandophone prendra sa retraite et ne sera pas remplacé.

Résultat du contrôle sur l'obligation des informations à fournir (AR du 27 novembre 1973)

Le service d'inspection vérifie le fichier IEF contenant les informations de base, les informations annuelles, les informations périodiques, le rapport trillium et les in-

formations sur l'emploi, qui doit être reçu conformément à la CCT n°9. Parallèlement, le service vérifie si le réviseur d'entreprise a été nommé en bonne et due forme et si il ou elle assiste aux réunions IEF du CE.

Informations de base

En 2020, 362 entreprises ont été déclarées en infraction.

En 2021, 290 entreprises ont été déclarées en infraction.

Une entreprise peut commettre plusieurs infractions

Les infractions peuvent prendre différentes formes (voir tableau «base»):

- manque total d'informations de base;
- non-respect des formes imposées par la loi: absence de documents écrits ou remise tardive des documents, réunion tardive, durée de la réunion, absence de commentaires sur les informations données;
- non-respect du contenu imposé par la loi: absence d'informations sur le statut de l'entreprise, sa position concurrentielle sur le marché, la production et la productivité, la structure financière de l'entreprise, le budget et le calcul des

INFORMATIONS DE BASE					
	Nombre de contrôles	Infractions	Nature des infractions		
			Informations non fournies	Contenu non réglementaire	Exigences de forme non respectées
2020	871	474 – 54%	124	291	59
2021	672	372 – 55%	123	168	81

coûts, les frais de personnel, le programme et les perspectives générales, l'avenir de l'entreprise, la recherche scientifique, les aides publiques de toute nature accordées à l'entreprise, l'organigramme de l'entreprise. Absence d'informations exploitables à tous les niveaux (groupe économique ou financier, composants, construction juridique).

Informations annuelles

En 2020, 393 entreprises ont été déclarées en infraction.

En 2021, 307 entreprises ont été déclarées en infraction.

Les infractions peuvent prendre les formes (voir tableau « annuel »):

- absence totale de l'information annuelle à fournir;
- non-respect des formes imposées par la loi: absence de documents écrits ou remise tardive des documents, réunions tardives, durée de la réunion, absence de commentaires sur les informations données;
- non-respect du contenu prévu par la loi: absence de mise à jour des informations de base, pas de présentation des comptes annuels, aucune information exploitable à tous les niveaux (groupe économique ou financier, composantes, structure juridique).

Le CPPT et l'IEF comme compétences supplémentaires

Les nouveaux CPPT, composés pour la première fois en 2020, seront contrôlés en 2022 au niveau des comptes annuels et



© Maude Audevard

La cellule Organisation professionnelle supervise le bon fonctionnement des CE et les informations économiques et financières à fournir aux CPPT dans les entreprises sans CE.

des quatre chapitres d'informations de base à fournir. Jusqu'à présent, on constate que les entreprises déjà soumises à un contrôle sont soit très en ordre, soit ne présentent rien du tout...

Plaintes des travailleurs et employeurs

En 2021, la cellule Organisation professionnelle a réagi à 37 « plaintes », allant des informations périodiques non fournies, à 3 entreprises présentant une insuffisance totale du fonctionnement du CE, à l'absence d'informations de base et annuelles,

au contenu des procès-verbaux, à la rédaction de l'ordre du jour et au retrait de points de l'ordre du jour, à la notion du temps nécessaire... Le nombre de médiations liées au règlement du travail dans les entreprises dotées d'organes de concertation est en constante augmentation et a été étendu aux administrations publiques.

Retour au contrôle physique

Pendant la pandémie de Covid, de nombreux contrôles ont été réalisés via des réunions en ligne. À l'avenir, le but est de se concentrer davantage sur les contrôles physiques. En 2022, l'accent sera mis sur les entreprises qui ont mis en place un CE ou un CPPT pour la première fois.

Vous pouvez contacter la cellule Organisation professionnelle par mail: info.cls@emploi.belgique.be

| Marie-Pierre Vandormael, service entreprise |

INFORMATIONS ANNUELLES					
	Nombre de contrôles	Infractions	Nature des infractions		
			Informations non fournies	Contenu non réglementaire	Exigences de forme non respectées
2020	871	567 – 65%	38	446	83
2021	672	411 – 61%	43	316	52



L'intelligence artificielle au travail? Pas sans concertation sociale!

Ce n'est plus de la science-fiction, et encore moins une possibilité futuriste: l'intelligence artificielle est déjà présente dans de nombreux domaines de notre vie quotidienne, et tout porte à croire qu'elle prendra une place de plus en plus importante à l'avenir. Désormais, de nombreux objets sont connectés. Ils sont souvent reconnaissables grâce à l'attribut «intelligent», et sont intégrés à de nombreux objets dont on aurait bien des difficultés à se passer (GPS, smartphone, smartTV, smartwatch, traducteurs automatiques...).



Nous avons décidé de nous intéresser à cette nouvelle réalité dans ce dossier spécial du Syndicaliste car l'intelligence artificielle n'est pas l'affaire de quelques geeks. Pour pouvoir mieux comprendre ses tenants et aboutissants, il s'agit de faire le point afin de voir de quoi il s'agit et comment cela fonctionne.

C'est quoi l'IA?

On peut définir l'intelligence artificielle (IA) comme «l'ensemble des théories et des techniques mises en œuvre en vue de réaliser des machines capables de simuler l'intelligence humaine».

Les technologies d'IA sont en plein essor, mais il ne faut pas les surestimer. Actuellement, elles sont capables d'effectuer des tâches d'un niveau comparable à ce que pourrait faire un cerveau humain, tout en étant limitées et très spécifiques. Par exemple: la classification ou la reconnaissance d'images, ou la traduction (encore approximative, l'IA n'étant pas capable d'effectuer des déductions selon le contexte). Par contre, elle est capable d'effectuer des calculs complexes ou de battre un champion aux échecs, avec dans ce cas plus d'efficacité qu'un cerveau humain, car l'IA a la possibilité de passer en revue toutes les combinaisons possibles avant chaque coup.

Une IA n'est donc ni intelligente - elle n'est pas capable de prendre une décision de manière autonome - ni capable de nuance - elle ne peut saisir un contexte ou interpréter une situation.

IA et algorithmes

Un «algorithme» est un système numérique qui utilise un grand nombre de données pour effectuer une analyse prédictive, produire des classements ou aider à prendre une décision. Cela va de la simple reconnaissance d'images ou de mots-clés à des systèmes d'appren-

tissage beaucoup plus complexes, où l'on va apprendre à une machine à effectuer des tâches par elle-même, en l'ayant entraînée au préalable. En suivant ces règles préétablies, ces logiciels peuvent effectuer des filtrages, des classements, voire des prédictions.

On retrouve actuellement des technologies basées sur l'IA dans de nombreux domaines, allant du marketing à la finance, en passant par l'éducation et les soins de santé. Certaines copies d'examen ne passent plus entre les mains des professeurs mais par une machine, qui corrige des questionnaires à choix multiples en vérifiant pour chaque question si la case contenant la bonne réponse est cochée.

Un enjeu sociétal

L'utilisation croissante de l'IA est susceptible d'impacter tous les aspects de

la vie, aux niveaux personnel et professionnel. L'IA suppose l'exploitation d'une quantité croissante de données à l'avenir. Or, ce besoin de données est en contradiction avec le principe de la protection des données personnelles et de l'utilisation qui en est faite.

Par ailleurs, l'empreinte écologique liée à la quantité d'énergie nécessaire pour faire fonctionner les algorithmes et toutes les bases de données nécessaires pour stocker ces quantités astronomiques de données est considérable.

C'est pourquoi l'Union européenne est actuellement en train de convenir d'un cadre légal pour l'IA, dans le but qu'elle soit «à la fois digne de confiance, éthique, centrée sur l'humain, durable, sûre et inclusive». Programme ambitieux que nous ne manquerons pas de suivre de près. À ce stade, les propositions distinguent et hiérarchisent quatre

La législation sur la protection des données interdit, par exemple, de surveiller les performances des employés en utilisant les données GPS.



© Shutterstock

types d'IA en fonction de leurs applications réelles et du risque qu'elles présentent: un risque inacceptable (dont l'utilisation serait interdite), élevé, acceptable ou minime. Les contraintes seraient donc proportionnelles au niveau de risque apposé à une technologie en particulier. À noter que, selon l'aveu même de la Commission, le risque zéro n'existerait pas...

Présence accrue de l'IA dans les entreprises

L'utilisation de l'IA au travail peut comporter une série d'avantages, comme un gain de temps ou le fait d'éviter de réa-

liser certaines tâches pénibles ou répétitives. Mais nous pouvons déjà anticiper certains dangers, que leur recours risque d'entraîner.

Jusqu'il y a peu, le débat public autour de la numérisation portait principalement sur l'emploi: des emplois vont-ils disparaître à cause des robots et de l'IA? Depuis les années 2010, de nombreuses études ont porté sur cette question, et on peut retirer comme enseignement que, comme ce fut le cas lors de l'informatisation, si certains emplois sont effectivement amenés à progressivement disparaître à cause de l'IA, c'est surtout la nature du travail qui va changer. À

l'heure de la massification des IA, la question de la fracture numérique et du besoin de formation de tous les travailleurs est plus prégnante que jamais.

Les IA peuvent être utilisées dans divers domaines au travail: lors du recrutement de nouveaux travailleurs, comme outils de management (attribution d'horaires ou de tâches, évaluations), en tant que logiciels de surveillance ou encore comme nouveaux outils de travail.

On associe généralement ce type de management aux entreprises de l'économie de plateforme, telles qu'Uber et



Les exosquelettes (prothèses motorisées que vous pouvez contrôler vous-même) fonctionnent grâce à des algorithmes qui s'adaptent à l'environnement.



Deliveroo, pour lesquelles le management est complètement déshumanisé et où le contact humain est remplacé par une application sur smartphone. Mais on retrouve également ce type de technologies dans des entreprises plus «traditionnelles».

Concrètement, lors du recrutement, certaines professions ont désormais recours à des algorithmes simples basés sur des règles. Les CV et les lettres de motivation sont analysés en fonction de critères stricts, par exemple une formation spécifique. L'outil effectue alors un tri en utilisant une règle du type «si X, alors Y».

Le principal danger lié à l'utilisation de systèmes d'IA dans ce cadre est le risque de discrimination. On pourrait penser que le recours à l'IA permette justement de lutter contre les discriminations car une technologie est exempte de préjugés. Mais une machine ne fait que reproduire des schémas. Par exemple, si la technologie a «l'habitude» de voir des hommes à des postes à responsabilités, elle va perpétuer ce schéma et privilégier les profils de sexe masculin.

Amazon a ainsi mis fin à un projet de recrutement sur internet en 2018 en raison de sa partialité. L'IA d'Amazon favorisait les hommes par rapport aux femmes, car elle avait été entraînée à partir de profils d'employés d'Amazon qui avaient réussi et qui se trouvaient être des hommes. Le système n'avait pas éliminé les femmes au hasard. Il a examiné les caractéristiques des employés ayant réussi à travers leurs formulations et leurs phrases typiques et a éliminé les CV qui ne correspondaient pas à ces caractéristiques.

Dans le domaine du management, la gestion d'équipe peut désormais être facilitée par l'utilisation d'IA. Des logiciels peuvent par exemple, après avoir rassemblé une série de statistiques,

traiter les demandes de congé, indiquer aux travailleurs le temps qu'ils sont autorisés à consacrer à une tâche spécifique, quand ils peuvent prendre une pause et pour combien de temps, et quel itinéraire ils doivent emprunter pour se rendre d'un endroit à un autre. Cette déshumanisation du management peut engendrer énormément de stress pour les travailleurs et une perte d'autonomie, affectant leur bien-être au travail et engendrant un sentiment de perte de sens. Cette recherche d'efficacité à tout prix risque à terme d'être dommageable tant pour les travailleurs que pour les employeurs: augmentation de la rotation du personnel, maladies de longue durée dues à l'épuisement professionnel, baisse de la motivation...

Contrôler les travailleurs

Des algorithmes sont aussi utilisés afin d'évaluer les travailleurs par rapports à des objectifs, calculés suite au rassemblement de nombreuses données. Les évaluations peuvent désormais se muer en systèmes de notation et des sanctions peuvent être automatiquement infligées aux travailleurs. Des logiciels d'IA sont également de plus en plus utilisés à des fins de contrôle et de surveillance. Dans le cadre du télétravail par exemple, cette surveillance peut prendre plusieurs formes: des logiciels contrôlent si les travailleurs sont bien connectés, mesurent le nombre de clics... Des logiciels plus intrusifs surveillent le type d'activité des travailleurs, le nombre d'appels passés, les sites internet visités, font des captures d'écran... avec un risque accru d'intrusion dans la vie privée des travailleurs.

Leur implémentation doit évidemment passer par la concertation sociale (voir plus loin), respecter le Règlement général sur la protection des données (RGPD) et les règles de finalité, de proportionnalité et de transparence. Des outils aussi intrusifs que ceux présentés ci-

dessus ne semblent d'emblée pas du tout souhaitables, et ne vont pas du tout dans le sens d'un management axé sur la confiance...

Si un système de contrôle est mis en place, il doit être proportionnel à l'objectif fixé et le travailleur doit en être informé.

Enfin, des technologies d'IA sont utilisées en tant qu'outils de travail, pour soulager les travailleurs de certaines tâches notamment. Par exemple, certains exosquelettes (sortes de prothèses motorisées) fonctionnent à l'aide d'algorithmes qui s'adaptent à l'environnement. Ils ont pour but de faciliter les mouvements des travailleurs en entrepôts et soulager les personnes portant des charges lourdes, en suggérant certaines positions ou mouvements. Si de tels investissements partent d'une bonne intention, nous manquons encore de recul sur les conséquences indésirables éventuelles liées à leur utilisation quotidienne. Il s'agit donc de les suivre de près avec un regard syndical.

Santé et sécurité au travail

La législation sur la santé et la sécurité oblige les entreprises et organisations à s'efforcer de fournir aux travailleurs un lieu de travail sûr et sain. Des logiciels d'IA peuvent être utilisés à cette fin. Par exemple, des capteurs peuvent mesurer la qualité de l'air ou s'assurer que toutes les mesures de sécurité nécessaires ont été prises.

Cependant, ces méthodes doivent être complémentaires à d'autres mesures structurelles prises par l'employeur dans le cadre du plan annuel d'action pour la santé et la sécurité au travail. Il faudra toujours, au cours de la concertation sociale, privilégier les IA qui n'empiètent pas sur la vie privée des travailleurs, et donc qui ne supposent pas de recueillir des données personnelles à



Il doit toujours y avoir un responsable humain derrière chaque décision importante concernant la carrière d'un travailleur.

© Shutterstock

leur sujet. Préférer par exemple des technologies qui mesurent la qualité de l'air à des technologies intrusives qui se permettraient de donner tel ou tel conseil aux travailleurs afin qu'ils soient en meilleure santé. De plus, ce faisant, l'employeur responsabiliserait le travailleur au sujet de sa santé au travail. Or, c'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité de prendre toutes les mesures nécessaires afin que le lieu de travail soit le plus agréable et sain possible, éventuellement via des aménagements permis par l'utilisation d'IA pertinentes.

Implications légales

En Belgique et en Europe, les réglementations en matière de respect de la vie privée et de protection des données sont relativement strictes. Cela signifie qu'en vertu du RGPD, les travailleurs doivent être informés de la collecte des données les concernant, données qui doivent être traitées de manière limitée et proportionnelle. Lors de tout traitement de données, il est obligatoire pour l'organisation ou l'entreprise qui les recollecte et les traite d'informer les personnes quant aux finalités de traitement, à l'identité du responsable de

Il faudra toujours, au cours de la concertation sociale, privilégier les IA qui n'empiètent pas sur la vie privée des travailleurs.

traitement et des destinataires (ou catégories de destinataires) des données, ainsi qu'à l'existence du droit d'accès et de rectification de la personne concernée.

Prenons un cas de figure qui peut se présenter dans le secteur du transport. Si les données d'un GPS utilisé à la base pour faciliter les déplacements des travailleurs sont utilisées pour contrôler les prestations, cela n'est pas permis en vertu de la législation sur la protection des données. En effet, l'une des règles principales est le respect de la finalité poursuivie par le traitement des données. Donc, si on introduit une nouvelle technologie en disant que la finalité poursuivie est de faciliter les déplacements, et donc d'augmenter l'efficacité, elle ne pourra ni servir à contrôler les travailleurs, ni être une base pour une évaluation.

Importance de la concertation sociale sur les nouvelles technologies

De manière générale, il s'agit d'empêcher que la technologie n'appauvrisse les emplois et ne sape les relations de travail. Des employeurs pourraient se désresponsabiliser de certaines décisions disciplinaires prescrites par des IA. Il doit toujours y avoir un responsable humain derrière chaque décision importante concernant la carrière d'un travailleur.

En tant que représentants syndicaux, nous devons insister pour que, lorsqu'une IA est introduite sur les lieux de travail et a un impact sur la carrière des travailleurs (pour un recrutement, une promotion ou l'accès à la formation), le système soit en mesure d'expliquer sa décision. S'il ne le peut pas, il doit être testé et audité pour s'assurer qu'il répond aux exigences de respect des droits fondamentaux. Si cela n'est pas possible, son utilisation doit être interdite.

Les travailleurs et leurs représentants syndicaux doivent être informés et avoir



accès aux données utilisées par les employeurs pour prendre des décisions touchant le personnel. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de contester toute déduction que les algorithmes font à leur sujet sur leur comportement.

Les représentants syndicaux doivent être impliqués dans les discussions concernant l'implémentation de logiciels d'IA dans les entreprises. La CCT n°39 suppose que lorsque l'employeur investit dans une nouvelle technologie et lorsque celle-ci a des conséquences collectives importantes sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail, il est tenu, au plus tard trois mois avant le début de son implantation, d'informer les représentants des travailleurs sur sa nature, sur les facteurs qui justifient son introduction, ainsi que sur la nature des conséquences sociales qu'elle entraîne. Il doit aussi procéder à une concertation avec les représentants des travailleurs sur les conséquences sociales de l'introduction de la nouvelle technologie. À l'heure des IA, cette convention collective demeure plus pertinente que jamais.

Enfin, la technologie n'a pas de morale et rien ne remplacera jamais l'esprit humain. Si, dans certaines circonstances et à certaines conditions, on peut admettre l'utilisation d'algorithmes pour conseiller, guider, ou faire gagner du temps, cela ne doit jamais remplacer une décision humaine.

| Manon Van Thorre |

Intelligence artificielle et travail syndical

L'utilisation de la CCT n°39 est l'une des pistes pour aborder la question de l'intelligence artificielle (IA) au sein des organes de concertation. Le travail syndical autour des nouvelles technologies est transversal et nécessitera la participation de l'ensemble de l'équipe syndicale et l'implication des représentants syndicaux dans les trois organes (CE, CPPT, DS). Même si les trois organes ne sont pas impliqués en même temps, il faudra définir ensemble une position syndicale commune et se répartir les tâches en fonction des compétences respectives de chaque instance.

Questions-types à poser à l'employeur:

- L'entreprise recourt-elle à des technologies d'IA? Dans quel but? Quelle est sa valeur ajoutée?
- Quel est le fournisseur de l'IA? Quels ont été les critères lors de l'investissement dans cette technologie?
- Combien de personnes sont-elles concernées par cette technologie?
- Comment la décision d'introduire le système a-t-elle été prise?
- Les travailleurs ont-ils été impliqués dans l'implémentation de cette technologie?
- Les représentants des travailleurs ont-ils été informés et consultés? Selon quelle procédure?
- À qui le système peut-il causer des dommages et vis-à-vis de qui peut-il comporter des inconvénients?
- Quel est l'impact sur l'emploi à court, moyen et à long terme?
- Quels sont les impacts sur l'organisation du travail et les conditions de travail?
- Quels sont les impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs, les risques éventuels? (Question pour le CPPT)
- Quelles compétences sont nécessaires pour travailler avec ce nouvel outil et quelles sont les attentes de l'entreprise en termes de qualifications et de compétences?
- Quelles sont les initiatives de formation prévues par l'employeur?
- L'IA affecte-t-elle les données personnelles des travailleurs?
 - Si oui, quelles données sont récoltées?
 - Est-ce vraiment nécessaire?
 - Comment les données seront-elles utilisées?
 - Qui est le propriétaire des données, qui a des droits d'accès ou d'utilisation?
- Pouvez-vous expliquer comment les algorithmes liés à la technologie d'IA fonctionnent?



La technologie n'a pas de morale et rien ne remplacera jamais l'esprit humain

Faisons du 8 mai un jour férié officiel!

La CSC est signataire de la Coalition 8 mai qui plaide pour que cette date particulière, qui marque la victoire des Alliés sur l'Allemagne nazie, devienne un jour férié officiel en Belgique.

1933. Les syndicalistes, les militants de gauche et les démocrates sont déportés dans les premiers camps de concentration nazis. En Belgique, ils se mobilisent lorsque le Vlaams Nationaal Verbond (VNV) et REX sèment la haine et lorsque le port de l'étoile jaune est imposé aux juifs. Quand l'occupant nazi inflige une dure répression, ils organisent la résistance. Douze ans plus tard, ils réalisent l'impossible: avec les alliés, ils emportent la victoire contre le fascisme.

8 mai 1945, jour de la Victoire: l'Allemagne nazie capitule. Le nouveau vent de liberté conduit à la Déclaration universelle des droits de l'homme et donne du souffle à la lutte pour la sécurité sociale et au mouvement de décolonisation. Pour beaucoup, le racisme, l'antisémitisme et le négationnisme sont désormais des crimes, même s'il faudra encore attendre des décennies pour que cela soit coulé dans des textes légaux.

Mémoire estompée

Aujourd'hui, le 8 mai est un jour férié dans de nombreux pays européens, comme en France. Aux Pays-Bas, on célèbre le jour de la libération le 5 mai. Jusqu'en 1974, les écoliers ont bénéficié en Belgique d'un jour de congé le 8 mai, mais le ministère de l'Éducation nationale de l'époque l'a supprimé. Aujourd'hui, la mémoire du 8 mai s'est estompée.

Les syndicats ont formé leurs militants aux droits fondamentaux, aux droits syndicaux et à la menace de l'extrême droite. Les organisations sociales et citoyennes se sont dressées contre l'exclusion et le racisme. Des membres de la résistance et des survivants des camps nazis ont témoigné dans les écoles. Nous voulons garder vivante leur résistance. Car qui n'a pas de mémoire n'a pas d'avenir.

Il est temps de redonner au 8 mai la place que ce jour mérite comme jour férié supplémentaire en Belgique. Comme le dit un ancien résistant: «Les mouvements d'extrême droite reviennent, d'abord en pantoufles, mais on entendra bientôt de nouveau le bruit des bottes». En Flandre, ils menacent d'arriver au pouvoir en 2024, au moins au niveau local. Leur image faussement sociale dissimule leur programme de diviser pour régner.

Dans le même temps, l'espace démocratique se réduit, les droits humains, les syndicats et la société civile sont menacés et la séparation des pouvoirs s'effrite. Le racisme, la discrimination, le négationnisme, le sexisme, l'extrême nationalisme, l'islamophobie et l'homophobie montent.

Un jour pour se souvenir

Le 8 mai, jour de la libération, doit être à nouveau un jour férié. Pour se souvenir, pour mettre en garde, pour défendre. En tant que moment de cohésion sociale et d'expression collective d'une volonté de paix et de solidarité. En tant qu'appel à l'action. Pour que jeunes et moins jeunes puissent voir où peut mener la haine et quelle bête immonde est le fascisme. Car ce n'est qu'en connaissant son passé et en restant vigilant quant à nos libertés constitutionnelles que l'on pourra effectuer les bons choix aujourd'hui et dans le futur, afin que cette horreur de l'histoire ne se répète jamais! Car celui qui continue à se taire aujourd'hui a tout à craindre.

Plus d'info: www.coalition8mai.be

Ne laissons
aucune
chance à
l'extrême
droite

Refaisons
du 8 mai
un jour férié

