

Accord RSG sur le dialogue social et l'intelligence artificielle au sein d'AXA en France

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par XXX, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

PREAMBULE

La data et l'intelligence artificielle (ci-après dénommé « l'IA »), et en particulier l'intelligence artificielle générative, constituent un axe majeur du plan stratégique AXA 2024-2026 « *Unlock The Future* ».

L'ambition est notamment de développer les domaines d'excellence, cœur de métier, d'augmenter la valeur et de favoriser la croissance grâce à l'innovation en s'appuyant sur les nouvelles technologies et l'intelligence artificielle.

Les systèmes d'intelligence artificielle connaissent une évolution rapide dans un écosystème en pleine mutation. Dans ce cadre AXA souhaite faire de l'IA responsable. Pour ce faire, la gouvernance mise en place permet d'appréhender l'IA sur les volets éthique, technique, RH et réglementaire et de développement durable, en s'appuyant sur les politiques établies au niveau du groupe AXA.

Plusieurs initiatives sont d'ores et déjà déployées telle que Secure GPT afin de permettre à tous les collaborateurs d'utiliser l'IA, et d'autres sont à l'étude ou en expérimentation, avec des bénéfices attendus en termes d'innovation notamment pour apporter de nouveaux services clients, d'amélioration des conditions d'exercice de leur métier pour les collaborateurs à travers plus de simplicité et d'efficacité et de productivité.

AXA adopte ainsi une approche itérative avec des phases d'expérimentations essentielles alors même que les technologies utilisées évoluent très rapidement.

Il a alors semblé nécessaire aux parties prenantes de partager des principes directeurs pour favoriser un dialogue social pragmatique et régulier sur les initiatives mises en œuvre au sein des entités d'AXA en France, en articulation avec les prérogatives existantes des instances représentatives du personnel concernées.

L'objectif de cet accord est de définir une démarche de dialogue social sur l'IA au sein d'AXA en France, qui soit structurée et partagée, dans le respect des prérogatives des représentants du personnel, et de nature à favoriser un dialogue social pragmatique et de qualité, tout en offrant l'agilité nécessaire aux entités dans leur démarche d'innovation.

Dans ce cadre, deux objectifs majeurs sont poursuivis :

- Développer un **cadre structuré et de confiance** avec les partenaires sociaux et de contribuer à une meilleure compréhension et appropriation des enjeux et impacts de l'IA en particulier de l'IA Générative ;
- Instaurer **une démarche de dialogue social itérative et évolutive** facteur clé d'accompagnement du changement et du plan d'action stratégique.

SOMMAIRE

TITRE I. PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'AXA EN FRANCE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	5
Article 1. Favoriser une approche structurée du dialogue social sur l'IA	5
Article 2. Développer la formation et la vision partagée sur les compétences	6
TITRE II. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD	6
Article 3. Champ d'application, mise en œuvre	6
Article 4. Durée, effet, suivi, révision, publicité	6

TITRE I. PRINCIPES DIRECTEURS RELATIFS AU DIALOGUE SOCIAL AU SEIN D'AXA EN FRANCE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Article 1. Favoriser une approche structurée du dialogue social sur l'IA

Pour répondre au double objectif de développer un cadre de confiance et d'instaurer une démarche de dialogue social itérative et évolutive, les parties signataires établissent les principes directeurs suivants pour structurer la démarche au sein d'AXA en France :

- **Partage régulier sur les expérimentations portées par l'entité**, selon son organisation sociale et les modalités qu'elle définit
- **Présentation des projets pour information et/ou consultation ponctuelle** en application des dispositions légales au sein de l'instance compétente (CSE et/ou CSCCT) en fonction de l'importance du projet, en privilégiant un partage selon les étapes successives suivantes :
 - au lancement d'une expérimentation¹
 - avant un déploiement élargi
 - en suivi du déploiement si nécessaire

Les objectifs des expérimentations sont principalement les suivants :

- identifier les cas d'usage pertinents, en vue de favoriser la qualité de service aux clients et l'amélioration des conditions d'exercice de leur métier pour les collaborateurs
- factualiser les bénéfices (lorsque la valeur métier est confirmée) sur la qualité des livrables, sur la productivité, sur l'expérience utilisateur
- mesurer les besoins d'accompagnement

La présentation des projets d'IA qui sont portés et déployés au niveau de l'entité considérée prendra en compte les points suivants :

- le positionnement dans le paysage des initiatives en matière d'IA générative
- le cadre d'utilisation des données
- les impacts en matière environnementale lorsqu'ils sont connus
- Lorsqu'ils existent, les gains de productivité attendus grâce au déploiement de l'outil
- les impacts RH notamment en matière de formation, conditions de travail, d'opportunité de développement des compétences et d'accompagnement au changement et d'emploi le cas échéant

- **Présentation annuelle en Comité de Groupe France** d'un point d'information global sur les principaux déploiements de l'intelligence artificielle

¹ **Pilote/expérimentation** : cette phase consiste à tester la solution dans un environnement qui simule les conditions de production tout en étant limité à un périmètre restreint. Cela permet d'évaluer la performance de la solution dans des conditions réelles d'utilisation, tout en minimisant les risques et en facilitant la collecte de retours d'expérience.

Article 2. Développer la formation et la vision partagée sur les compétences

Pour mieux appréhender les dispositifs en matière d'IA et développer une vision commune des évolutions sur les compétences et l'emploi, les entités s'attacheront également à :

- **Favoriser l'acculturation et la montée en compétences des représentants du personnel**
 - **Mettre en place des formations/sensibilisations pour les représentants du personnel** (à l'initiative de la Direction des entreprises de la RSG) et promouvoir auprès d'eux les formations/sensibilisations déployées auprès des collaborateurs sur ces thématiques ;
 - **Développer les initiatives permettant une connaissance partagée** ; au niveau de la RSG, le Forum Economique et Social prévu par l'accord RSG du 6 février 2025 sur le Droit Syndical au sein du Groupe AXA en France permettra, en 2025, de traiter des dernières évolutions en matière d'intelligence artificielle.
- **Appréhender les aspects emploi et compétences, de façon itérative au fil des expérimentations en s'appuyant sur les dispositifs GEPP existants**

Une synthèse sera réalisée sur les évolutions en termes de métiers et compétences liées au développement des technologies d'IA et Data dans le cadre du suivi de l'accord RSG de gestion de l'emploi et des parcours professionnels ainsi que dans le cadre du suivi des accords d'entreprise GEPP et/ou de l'information-consultation du CSE ou CSEC sur la politique sociale selon les modalités définies dans l'entité et en fonction de la nature des projets concernés.

TITRE II. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

Article 3. Champ d'application, mise en œuvre

Le présent accord vise les entreprises de la RSG bénéficiant de l'ensemble des garanties de la RSG qui mettront en œuvre à leur niveau selon les modalités de leur choix, et selon leur organisation sociale et leurs spécificités, les principes directeurs qu'il prévoit.

Cet accord ne se substitue pas aux démarches de dialogue social déjà engagées au sein des entreprises de la RSG, et en particulier au relevé de conclusions du 19 novembre 2024 concernant AXA France.

Article 4. Durée, effet, suivi, révision, publicité

L'accord prend effet le 1^{er} juillet 2025. Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2026, sans autre formalité.

Les parties signataires se rencontreront, en suivi du présent accord, dans les six mois précédant cette échéance afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renouvellement des dispositions figurant dans le présent accord.

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ;
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France.

Par ailleurs, le présent accord se situant dans la continuité de l'accord du 28 juin 2022 relatif à la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France, la remise en cause de ce dernier, pour quelque raison que ce soit, entraînerait la caducité immédiate du présent accord.

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 13 juin 2025

Fait à Nanterre, le 13 juin 2025

SIGNATURES

Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Directeur des Ressources Humaines	
--	--

Pour les organisations syndicales (signé par CFDT – CFE-CGC – UDPA-UNSA) :

CFDT	
-------------	--

CFE-CGC	
----------------	--

UDPA-UNSA	
------------------	--