



Accord de méthode relatif au déploiement des Systèmes
d'Intelligence Artificielle au sein de l'UES Malakoff
Humanis

UES MALAKOFF HUMANIS

15 SEPTEMBRE 2026

ENTRE

Les Personnes Morales composant l'Unité Économique et Sociale Malakoff Humanis (dont la liste figure en annexe 1), représentées au présent accord par Monsieur A, dûment habilité à cet effet, ci-après dénommé « l'Entreprise ».

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES Malakoff Humanis :

- **CFDT PSTE** - Fédération Protection Sociale, Travail, Emploi, représentée par Monsieur B en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur C, Madame D, Madame E, Madame F, Madame G en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CFE-CGC IPRC** – Syndicat National du Personnel d'encadrement des Institutions de Prévoyance ou de Retraite Complémentaires, représenté par Madame H en qualité de Déléguée Syndicale Centrale et, Monsieur I, Monsieur J, Monsieur K, Monsieur L en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CGT** – Fédération Organismes Sociaux, représentée par Monsieur M en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame N, Madame O, Monsieur P, Monsieur Q et Monsieur R en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **CGT-FO** – Fédération Employés et Cadres - Section Fédérale des Organismes Sociaux Divers, représentée par Monsieur S en qualité de Délégué Syndical Central et par Monsieur T, Madame U, Madame V, Monsieur W et Monsieur X en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **SPOR – CFTC**, Fédération nationale des Personnels des Organismes de Retraite Complémentaire, représentée par Monsieur Y en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame Z, Madame A, Monsieur B, Madame C, Madame D en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,
- **UNSA FESSAD** – représentée par Monsieur E en qualité de Délégué Syndical Central et par Madame F, Madame G, Madame H, Monsieur I, Monsieur J, en qualité de Délégué(e)s Syndicaux/ales Centraux/ales Adjoint(e)s,

D'autre part,

PREAMBULE

ARTICLE 1 — CHAMP ET APPLICATION DE L'ACCORD	6
ARTICLE 2 — DÉFINITIONS DES SYSTÈMES D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE.....	6
ARTICLE 3 — GOUVERNANCE MH EN MATIÈRE DE SIA.....	7
3.1. Définition de la Gouvernance MH — Conformité des SIA.....	7
3.2. Composition du Comité de Gouvernance des SIA.....	7
3.3. Rôles et missions du Comité de Gouvernance des SIA.....	7
ARTICLE 4 — CADRE RÉGLEMENTAIRE.....	7
4.1. Cadre juridique	7
4.1.1. Classification des SIA selon l'IA Act	7
4.1.2. RGPD — Conformité et sécurité des données.....	8
4.1.3. Contrôles réguliers.....	8
4.2. Cadre éthique et responsable	8
ARTICLE 5 — UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE.....	8
5.1. Principe méthodologique	8
5.2. Les quatre phases	9
5.3. Critères d'évaluation et retour d'expérience	9
5.4. Gestion d'une évolution ou d'un changement technologique majeur.....	9
ARTICLE 6 — PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL	9
6.1. Information lors des phases 1 à 3 - Mise à jour régulière de la cartographie des SIA et des fiches projets associées	10
6.2. Information lors du passage à la phase 4 — Déploiement opérationnel à l'échelle (« industrialisation ») sans impact important sur l'emploi et/ou les conditions de travail	11
6.3. Information-consultation préalable lors de la phase 4 — Déploiement opérationnel à l'échelle (« industrialisation ») avec un impact important sur l'emploi et/ou les conditions de travail.....	11
6.4. Commission spéciale de suivi des SIA.....	12
6.5. Commission paritaire de suivi du présent accord.....	12
6.6. Création d'une rubrique dédiée sur la BDESE	13
ARTICLE 7 — ANTICIPATION DES IMPACTS DES SIA SUR L'EMPLOI.....	13
7.1. Rappels préalables	13
7.1.1. Devoir de former et de se former.....	13
7.1.2. Esprit critique	13
7.1.3. Signaler une défaillance	13
7.2. Accompagnement des collègues.....	14
7.3. L'usage positif créé par les SIA.....	14
7.4. École de l'IA	14
7.4.1. Acculturation et formations existantes	14
7.4.2. Offre de formation dédiée — École de l'IA	14
7.4.3. Mesure régulière de la littéracie IA.....	15
ARTICLE 8 — DURÉE D'APPLICATION ET RÉVISION	15
ARTICLE 9 — NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ.....	15

PREAMBULE

Contexte et enjeux

L'Intelligence Artificielle transforme progressivement nos process, nos modalités de travail, les interactions avec nos parties prenantes internes et/ou externes.

Chez Malakoff Humanis, nous considérons cette évolution technologique comme une opportunité de créer de la valeur à la fois pour nos clients et pour nos collègues : en améliorant la qualité des services rendus, la performance opérationnelle et la productivité, mais aussi en simplifiant le quotidien des équipes et en contribuant à l'amélioration durable des conditions de travail.

Malakoff Humanis intervient dans des domaines où chaque décision engage la confiance des parties prenantes. Dans ce contexte, l'intégration des Systèmes d'Intelligence Artificielle (SIA) dans les processus du Groupe appelle un cadre conventionnel méthodologique garantissant une transparence dans les projets de déploiement et dans le respect de la conformité et préservation des droits des parties prenantes.

Consciente de sa responsabilité en la matière, Malakoff Humanis choisit donc de placer l'Intelligence Artificielle au service de l'humain par l'intégration de SIA qui soutiennent sans remplacer, qui libèrent du temps pour les collègues afin, notamment, d'améliorer leurs conditions de travail.

Il est rappelé que le présent accord de méthode s'inscrit dans le cadre du Règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (ci-après « *IA Act* »), du Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel (ci-après « *RGPD* »), des dispositions du Code du travail applicables à l'introduction de nouvelles technologies, ainsi que des dispositions sectorielles propres à la protection sociale.

Volontés partagées et importance d'un dialogue social adapté

Les parties signataires conviennent que l'introduction des SIA requiert un dialogue social structuré, continu et adapté aux spécificités de cette technologie et de ses modalités de déploiement.

Le présent accord de méthode établit une démarche partagée fondée sur la transparence des projets, l'anticipation de leurs impacts, l'accompagnement des collègues concerné-es, y compris en termes de compétences, la supervision humaine effective des SIA et la traçabilité des traitements.

Principes directeurs de Malakoff Humanis concernant les SIA

Le déploiement des SIA au sein de Malakoff Humanis repose sur sept principes directeurs qui engagent l'entreprise et structurent l'ensemble des dispositions du présent accord :

- **Transparence** : toute personne concernée par un SIA — collègue, client, partenaire — est informée de son intervention, des données mobilisées et des règles de fonctionnement applicables. Les éléments nécessaires à la compréhension des décisions produites avec le concours d'un SIA sont documentés et accessibles.

- **Équité et non-discrimination** : les SIA sont conçus, testés et utilisés de manière à garantir un modèle qui évite au maximum des biais.
- **Supervision humaine** : l'Intelligence Artificielle reste de principe sous supervision humaine. Elle s'exerce au quotidien dans l'usage des outils SIA, tant dans le contrôle des restitutions que dans le contrôle du bon fonctionnement de ces derniers.

Chaque collègue conserve son esprit critique et sa capacité de jugement. Les recommandations du SIA sont donc des propositions que le collègue évalue ; elles ne constituent pas des instructions que le collègue suit systématiquement, la décision finale face à une proposition faite par un SIA relevant bien des collègues.

Les parties prenantes rappellent que toute erreur liée à un SIA automatisé « *de bout en bout* » ne nécessitant pas de supervision humaine, relève de la responsabilité de Malakoff Humanis.

- **Éthique et responsabilité** : l'usage des SIA s'inscrit dans une démarche éthique, responsable, socialement et environnementalement soutenable. A ce titre, Malakoff Humanis s'attache à porter une attention particulière à l'impact des SIA sur l'environnement dans le cadre sa démarche RSE.
- **Souveraineté numérique** : la sélection des solutions privilégie les fournisseurs établis dans l'Union européenne et l'hébergement des données sur le territoire de l'Union. Tout recours à une solution extra-européenne fait l'objet d'une analyse de risques renforcée.
- **Sécurité et robustesse technique** : la sécurité de nos SIA fait l'objet d'une attention constante. Les standards les plus élevés en matière de cybersécurité sont appliqués, avec un chiffrement systématique des données, des contrôles d'accès stricts et des tests de résistance réguliers.
- **Conformité réglementaire exigeante** : il est rappelé que l'entreprise applique le RGPD, l'IA Act et l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables à la protection sociale, et anticipe les évolutions normatives.

Engagements transversaux

- **Maintien de l'employabilité** : le déploiement d'un SIA implique le maintien et le développement de l'employabilité. Les transformations résultant de l'introduction des SIA sont anticipées et accompagnées.

Le déploiement d'un système d'intelligence artificielle ne peut constituer à lui seul un motif de licenciement économique, individuel et/ou collectif. Les transformations d'activité résultant de l'introduction d'un SIA donnent lieu à des mesures d'accompagnement adaptées en matière de formation, d'évolution professionnelle, de mobilité interne et de reconversion.

- **IA et pratiques RH et Managériales** : l'utilisation d'un SIA dans les pratiques RH et managériales répond également aux principes d'éthique et de responsabilité, d'une part, et de

supervision humaine, d'autre part. Ainsi, toute décision ou mesure en matière de recrutement, de promotion ou encore de sanction relève d'une décision humaine des collègues RH et managers.

- **Sécurisation des parcours professionnels** : dans le cadre de l'accord relatif à la GEPP, il est rappelé que tout(e) collègue dont le métier est en transformation bénéficie d'un accompagnement renforcé en formation, mobilité et reconversion interne.
- **Maintien de l'expertise** : l'expertise métier des collègues constitue le socle sur lequel s'appuient les SIA ; elle est entretenue par une montée en compétence régulière, notamment dans le cadre de l'École de l'IA prévue à l'article 7.4.

ARTICLE 1 — CHAMP ET APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collègues de l'UES Malakoff Humanis, quel que soit leur contrat, leur fonction, leur ancienneté ou leur modalité d'exercice. Il est précisé que l'accord couvre l'ensemble des SIA utilisés ou faisant l'objet d'un projet au sein de l'UES et ayant fait l'objet d'une présentation en CSE Central.

ARTICLE 2 — DÉFINITIONS DES SYSTÈMES D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Au sens du présent accord, les parties conviennent qu'un SIA s'entend, conformément à la définition retenue par l'IA Act., comme « *un système automatisé qui est conçu pour fonctionner à différents niveaux d'autonomie et peut faire preuve d'une capacité d'adaptation après son déploiement, et qui, pour des objectifs explicites ou implicites, déduit, à partir des entrées qu'il reçoit, la manière de générer des sorties telles que des prédictions, du contenu, des recommandations ou des décisions qui peuvent influencer les environnements physiques ou virtuels* ».

Sont notamment couverts par le présent accord :

- Les systèmes d'apprentissage automatique et d'apprentissage profond, ainsi que les autres techniques statistiques et probabilistes, qu'elles soient ou non génératrices de contenu ;
- Le traitement automatique du langage naturel ;
- L'intelligence artificielle générative, à travers des assistants conversationnels ou des briques technologiques intégrées à des applications, dédiée à la création de contenus nouveaux à partir de données existantes (textes, images, sons, vidéos) ;
- La vision par ordinateur ;
- L'automatisation intelligente, y compris les agents autonomes, les systèmes agentiques et les systèmes multi-agents ;
- Les systèmes de management algorithmique, à savoir les systèmes susceptibles d'être mobilisés pour le contrôle, la direction ou l'évaluation des collègues.

A titre informatif, les parties signataires rappellent qu'un SIA n'est ni conscient, ni pensant. Il ne raisonne pas et n'a pas d'intentions propres : il repose sur des régularités statistiques et des probabilités. La fiabilité de ses résultats est intrinsèquement liée à la qualité des données mobilisées, à la conception du système et à la supervision humaine.

La présente définition est susceptible d'évoluer pour s'adapter aux évolutions technologiques et au cadre législatif et/ou réglementaire européen, notamment à l'IA Act.

ARTICLE 3 — GOUVERNANCE MH EN MATIÈRE DE SIA

3.1 Définition de la Gouvernance MH — Conformité des SIA

Une Gouvernance dédiée à la conformité des SIA, en l'état de l'organisation à la date de signature du présent accord, ci-après dénommée « *Comité de Gouvernance des SIA* », est chargée de piloter, coordonner et suivre le déploiement des SIA au sein de l'UES Malakoff Humanis.

3.2 Composition du Comité de Gouvernance des SIA

En l'état de l'organisation à la date de signature du présent accord, le Comité de Gouvernance des SIA réunit, a minima, des représentant(e)s de la Direction Générale, de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction MH TECH, de la Direction Juridique, du ou de la Délégué(e) à la Protection des Données (DPO), de la Direction de la Conformité, de la Direction des Achats et des Directions Métiers concernées par les projets examinés. Il peut s'adjoindre toute expertise interne ou externe nécessaire (éthique, environnement, sécurité).

3.3 Rôles et missions du Comité de Gouvernance des SIA

Le Comité se réunit au moins une fois par trimestre. Il identifie, pilote et coordonne les projets SIA, garantit la cohérence globale du portefeuille et veille au respect des engagements sociaux, éthiques, environnementaux et réglementaires.

Les missions de chaque fonction sont notamment les suivantes :

- **DRH** : analyse de l'impact sur l'emploi et les compétences, articulation avec la GEPP et la commission spéciale de suivi des SIA prévue à l'article 6.4 du présent accord, prévention des risques psychosociaux.
- **MH TECH** : analyse technique, sécurité, intégration au système d'information et impact environnemental ;
- **Direction Juridique** : analyse de conformité au regard de l'IA Act et des dispositions légales et/ou réglementaires applicables ;
- **Délégué à la Protection des Données** : analyse de conformité au regard du RGPD et des recommandations de la CNIL ;
- **Direction Conformité** : analyse des risques entreprise et des obligations sectorielles applicables ;
- **Direction des Achats** : intégration de clauses contractuelles adaptées aux SIA dans les relations fournisseurs et partenaires.

ARTICLE 4 — CADRE RÉGLEMENTAIRE

4.1 Cadre juridique

4.1.1. Classification des SIA selon l'IA Act

Conformément à l'IA Act, les SIA déployés au sein de l'UES Malakoff Humanis sont classés selon quatre niveaux de risque :

- **Risque inacceptable — interdits** : sont notamment exclus la notation sociale, la manipulation subliminale, l'exploitation de vulnérabilités et les dispositifs de *deepfake* trompeurs.
- **Risque élevé** : soumis à contrôles renforcés, contrôles réguliers et supervision humaine systématique. Dans ce cas, une information-consultation du CSE Central est requise.
- **Risque limité** : soumis à obligations de transparence (identification du caractère artificiel du système, possibilité de basculement vers un-e collègue) et à formation spécifique des utilisateur·rices.

- **Risque minimal** : utilisation libre par les collègues formé-es, sous réserve du respect des bonnes pratiques de sécurité.

4.1.2. RGPD — Conformité et sécurité des données

Les SIA respectent strictement le RGPD. Les principes de minimisation, de licéité, de loyauté et de transparence s'appliquent à tous les traitements.

La pseudonymisation et l'anonymisation sont privilégiées chaque fois que techniquement possible.

La durée de conservation des données traitées par les SIA est strictement encadrée et précisée dans la documentation projet.

L'entreprise garantit la confidentialité et l'étanchéité des données traitées par les SIA, notamment vis-à-vis des fournisseurs et sous-traitants, dont la conformité fait l'objet d'une vérification préalable. La cession et la monétisation des données relatives aux collègues sont expressément interdites.

4.1.3. Contrôles réguliers

Les SIA font l'objet de contrôles réguliers tout au long de leur cycle de vie, internes et, lorsque le niveau de risque le justifie, externes.

Les conclusions de ces contrôles sont présentées une fois par an à la Commission paritaire de suivi prévue à l'article 6.5.

Ces contrôles portent notamment sur :

- La conformité réglementaire RGDP (gouvernance, qualité, sécurité, traçabilité des données) ;
- La conformité réglementaire IA ACT ;
- La robustesse et la fiabilité du système ;
- L'identification et la correction des biais potentiels ;
- Le maintien des performances attendues ;
- Le respect des principes éthiques définis par l'entreprise à travers la labellisation Positive AI.

4.2 Cadre éthique et responsable

Malakoff Humanis s'inscrit dans une démarche d'IA responsable et de confiance, formalisée par une charte éthique applicable à toutes les parties prenantes.

Malakoff Humanis poursuit donc son engagement dans le label Positive AI et/ou tout dispositif équivalent. Une charte d'usage de l'IA, à destination de l'ensemble des collègues et des partenaires intervenant avec les SIA de l'UES, complète le présent accord. Elle est élaborée après échange avec les Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord et précise les bonnes pratiques, les usages autorisés et les usages prohibés.

Le déploiement des SIA s'articule avec les engagements RSE de Malakoff Humanis. L'impact environnemental des SIA sera évalué tout au long de leur durée d'exploitation et intégré aux critères de fonctionnement.

ARTICLE 5 — UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE

5.1 Principe méthodologique

La démarche de Malakoff Humanis repose sur un principe d'expérimentation progressive permettant d'apprendre, de corriger et d'adapter les SIA avant toute généralisation et tout au long du cycle de vie de ces SIA.

5.2 Les quatre phases

- **Phase 1 — Étude de faisabilité, exploration et prototypage (« exploration »)** : réalisée en environnement isolé, sans donnée sensible, en vue d'évaluer le potentiel et les limites de la technologie.
- **Phase 2 — Premier test de viabilité (« solidification »)** : test du prototype avec données réelles, sur un périmètre restreint et sécurisé, pour valider la pertinence métier et identifier les risques.
- **Phase 3 — Expérimentation opérationnelle (test en condition restreinte – « incubation »)** : déploiement auprès d'un groupe pilote de collègues volontaires et formés, sur un périmètre délimité. La durée est adaptée au niveau de risque.
- **Phase 4 — Déploiement opérationnel à l'échelle (« industrialisation »)** : généralisation à l'ensemble des collègues concernés, accompagnée du plan de formation, des procédures opérationnelles et du dispositif de supervision.

Il est précisé que les phases exploratoires telles que définies ci-dessus par les phases 1 à 3 seront présentées en information du CSE Central à travers la mise à jour de la cartographie des SIA et des fiches projets associées dans les conditions fixées à l'article 6 du présent accord. Par ailleurs, le suivi des SIA sera assuré dans le cadre de la commission de suivi spéciale SIA et/ou de la commission de suivi du présent accord.

5.3 Critères d'évaluation et retour d'expérience

Chaque projet est évalué au travers des analyses portant sur les thèmes suivants :

- Technologique, sécurité, robustesse ;
- Emploi, compétences, conditions de travail ;
- Prévention des risques psychosociaux ;
- Éthique ;
- Respect de l'IA Act et réglementations en vigueur ;
- Respect du RGPD.

Un retour d'expérience (REX) est systématiquement réalisé avant toute généralisation, puis à nouveau à six mois après le déploiement à l'échelle.

5.4 Gestion d'une évolution ou d'un changement technologique majeur

Les évolutions des SIA déployés font l'objet d'un suivi par le Comité de Gouvernance et d'une information de la commission paritaire prévue à l'article 6.5.

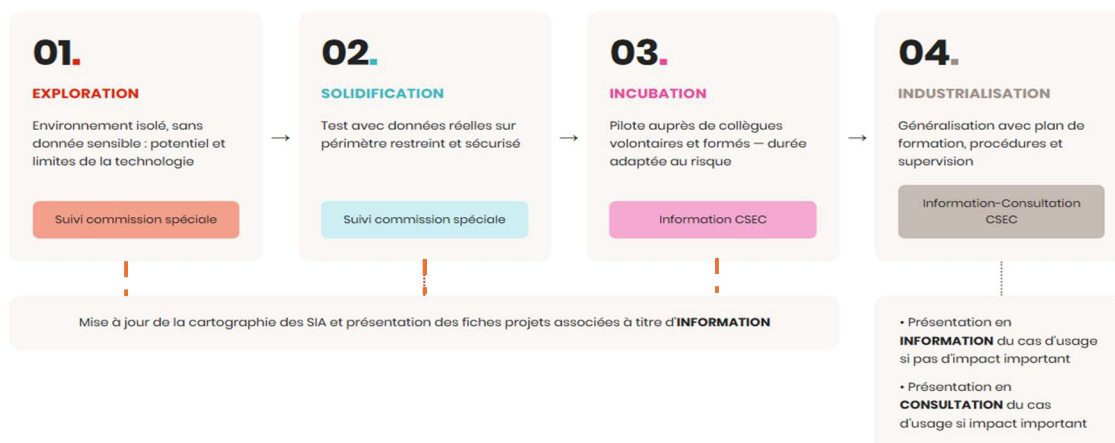
Sont notamment visées les nouvelles versions, les modifications substantielles des SIA déjà déployés et les mises à jour ou évolutions incrémentales d'un logiciel existant introduisant des fonctionnalités d'IA et modifiant substantiellement les usages.

Toute évolution susceptible d'avoir un impact important sur les collègues, les métiers ou les conditions de travail est portée à la connaissance du CSE Central et dans les conditions prévues à l'article 6.

ARTICLE 6 — PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIÈRE DE DIALOGUE SOCIAL

Les dispositions ci-après définissent les modalités d'information et/ou de consultation applicables au déploiement des SIA au sein de l'UES Malakoff Humanis.

Le schéma présenté ci-dessous illustre les différentes étapes de la méthodologie retenue entre les parties.



6.1. Information lors des phases 1 à 3 - Mise à jour régulière de la cartographie des SIA et des fiches projets associées

Le Comité de Gouvernance des SIA tient à jour une cartographie des SIA déployés au sein de Malakoff Humanis, actualisée au moins trimestriellement.

Cette cartographie précise l'ensemble des SIA par phase de déploiement et par Direction Métier. Cette cartographie est également accompagnée des fiches projets associées.

Les fiches projets associées font mention des informations suivantes :

- Dénomination ;
- Direction concernée ;
- Utilisateurs (nombre de collègues concerné.e.s notamment) ;
- Finalité du projet ;
- Intention technique : changement éventuel de solution (migration, remplacement), évolution majeure du SIA, ajout d'une fonctionnalité IA dans un outil existant ;
- Solution interne ou solution externe (distinction « *make or buy* ») ;
- Type de SIA ;
- Classification IA Act ;
- Enjeux pour les clients, les collègues et Malakoff Humanis ;
- Positionnement macro des risques potentiels à date ;
- Date d'incubation prévisionnelle et date réelle dès que possible ;
- Date de déploiement prévisionnelle et date réelle dès que possible.

A chaque mise à jour de cette cartographie et des fiches projets associées, le CSE Central est informé par tout moyen.

Par ailleurs, afin de garantir une exhaustivité des retours d'expérience, Malakoff Humanis s'engage à ce que l'expérimentation soit menée auprès d'un maximum de 20% des collègues concerné.e.s par la conception et/ou l'utilisation du SIA. Dans la mesure du possible, ces collègues seront représentatifs.ives de l'ensemble des utilisateurs cibles du SIA concerné.

Des démonstrations des SIA présentés en phase d'expérimentation seront réalisées entre les phases 1 à 3 dans le cadre de la commission spéciale de suivi des SIA et avant le déploiement de ces derniers.

Il est précisé que cette cartographie sera mise à disposition du CSE Central dans la Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales (BDESE).

Une version simplifiée sera également mise à disposition des collègues sur l'intranet de l'UES dédié.

6.2 Information lors du passage à la phase 4 — Déploiement opérationnel à l'échelle (« industrialisation ») sans impact important sur l'emploi et/ou les conditions de travail

Le CSE Central sera informé préalablement à tout déploiement à l'échelle (phase 4) d'un SIA, des points ci-dessous :

- Référence à la fiche projet associée ;
- Enjeux pour les clients, les collègues, Malakoff Humanis ;
- Le processus avant/après l'intégration de l'IA ;
- Retour d'expérience à l'issue de la phase de l'expérimentation ;
- Mise à jour, le cas échéant, du cas d'usage, fort du retour d'expérience ; si l'ambition présentée à travers la fiche projet associée a évolué ;
- Synthèse des analyses de risques : technique, juridique, DPO ; Positive AI, emploi (y compris nombre de collègues par emploi et service), conditions de travail, risques psychosociaux ;
- Le plan d'accompagnement et de formation le cas échéant ;
- Le plan de déploiement.

6.3 Information-consultation préalable lors de la phase 4 — Déploiement opérationnel à l'échelle (« industrialisation ») avec un impact important sur l'emploi et/ou les conditions de travail

Le CSE Central sera informé et consulté préalablement à tout déploiement à l'échelle (phase 4) d'un SIA ayant un impact important sur l'emploi et/ou les conditions de travail, dans le respect des dispositions prévues par l'accord organisation sociale et dialogue social en vigueur.

Les SIA classés à risque élevé au sens de l'IA Act feront l'objet d'une information-consultation du CSE Central.

L'information-consultation s'appuiera sur une étude d'impact détaillée présentée au CSE Central, portant notamment sur :

- Les enjeux ;
- Le processus avant/après l'intégration de l'IA ;
- Le périmètre du SIA ;
- Analyse détaillée des risques (technique, juridique, DPO ; Positive AI) ;
- Analyse détaillée sur l'impact sur l'emploi et/ou les conditions de travail (y compris nombre de collègues par emploi et service) ;
- Analyse détaillée des éventuels risques psychosociaux ;
- Le plan d'accompagnement et de formation, les mobilités envisagées et, le cas échéant, les reclassements ;
- Le plan de déploiement.

Dans le cas où un SIA, ayant déjà fait l'objet d'une information-consultation, serait étendu à des collègues appartenant à un autre périmètre (au sein de la Direction d'origine ou d'une autre Direction) que celui identifié par ladite information-consultation :

- Le CSE Central sera de nouveau informé et consulté en cas d'impact important sur l'emploi et /ou les conditions de travail des nouveaux collègues concerné.e.s ;
- Le CSE Central sera informé dans le cadre de la mise à jour de la cartographie des SIA.

6.4 Commission spéciale de suivi des SIA

Cette commission se réunira au moins une fois par trimestre et autant que de besoin. Elle regroupera les membres de l'Observatoire des métiers et les membres de la commission digitalisation du CSE Central.

Ses missions seront notamment :

- Le suivi prospectif des métiers impactés et des compétences associées ;
- L'examen des sujets éthiques et responsables liés au déploiement des SIA ;
- La veille technologique et réglementaire ;
- Le partage des retours d'expérience externes ;
- Le partage des retours d'expérience internes avec, à ce titre : la présentation et la démonstration des SIA en cours de tests ainsi qu'un retour d'expérience relatif aux SIA déployés au sein de l'UES après avoir fait l'objet d'une information-consultation dans le cadre de la phase 4 précisée à l'article 6.3.

La Direction présente à la commission spéciale de suivi des SIA une cartographie prospective des métiers impactés, distinguant les métiers en évolution/transformation, sensibles, émergents ou en tension.

Les plans d'action permettant la sécurisation des parcours professionnels seront mis en œuvre selon les dispositions de l'accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du 2 avril 2026.

6.5 Commission paritaire de suivi du présent accord

Il est institué une commission paritaire de suivi et d'interprétation du présent accord selon les modalités suivantes :

- **Composition** : la commission sera composée de représentant(e)s de la Direction et de représentant(e)s des Organisations Syndicales Représentatives signataires du présent accord.

Chaque Organisation Syndicale Représentative signataire du présent accord désignera deux représentant(e)s pour siéger de façon permanente, ainsi qu'un(e) suppléant(e) qui pourra participer aux réunions en cas d'absence d'un de ces deux représentant(e)s. Le ou la secrétaire du Comité Social et Économique Central, sera invité(e) à chaque réunion.

- **Présidence** : la commission sera présidée par un(e) représentant(e) de la Direction qui peut être assisté(e).
- **Réunions** : la commission se réunira à l'initiative de son ou sa Président(e).

Au cours de la première année d'application du présent accord, elle se réunira *a minima* tous les trimestres, puis une fois par an.

Il est précisé qu'au cours de la troisième réunion de cette commission, un point spécifique sera prévu concernant la méthodologie définie dans le cadre du présent accord et particulièrement aux articles 6.1 à 6.3.

Le compte-rendu, établi par le ou la rapporteur(e), en lien avec le ou la Président(e), est communiqué aux membres du CSE Central et à la commission de suivi de l'accord. Cette commission pourra également être réunie sur demande du DSC d'une Organisation Syndicale Représentative signataire du présent accord.

- **Moyens :** Les réunions de la commission se tiendront sur une demi-journée. Lorsque l'ordre du jour le nécessite, la réunion plénière de la commission pourra se tenir sur une journée complète.
- **Missions :** La commission examine annuellement le suivi de l'accord et peut, lorsqu'elle l'estime nécessaire, recommander l'ouverture de la négociation d'un avenant.

6.6 Création d'une rubrique dédiée sur la BDESE

Les parties conviennent que l'ensemble des documents en lien avec les SIA, à destination des représentants du personnel, seront regroupés au sein d'une même rubrique dédiée sur la BDESE. Cette rubrique sera mise à disposition dans la thématique CSE Central, intitulée « SIA ».

Cette rubrique comprendra notamment :

- La cartographie des SIA et les fiches projets associés ;
- Les dossiers portés à l'ordre du jour des réunions du CSE Central en information ;
- Les dossiers portés à l'ordre du jour des réunions du CSE Central en information-consultation ;
- Les documents à destination de la commission spéciale de suivi des SIA prévue à l'article 6.4 du présent accord ;
- Les comptes-rendus de la commission spéciale de suivi des SIA.

Il est convenu que, dans une logique d'optimisation de la recherche des informations et de RSE, ces documents ne seront pas dupliqués dans les autres rubriques de la BDESE. A titre d'illustration, lorsqu'un point sera porté à l'ordre du jour d'une réunion de CSE Central, le document afférent sera mis à disposition dans la rubrique dédiée « SIA » et non dans le dossier de la réunion du CSE Central.

ARTICLE 7 — ANTICIPATION DES IMPACTS DES SIA SUR L'EMPLOI

7.1 Rappels préalables

7.1.1. Devoir de former et de se former

Malakoff Humanis a le devoir de former les collègues à l'usage des SIA mis à leur disposition. Réciproquement, chaque collègue s'engage à suivre les formations qui lui sont proposées, afin notamment de maintenir le niveau de littéracie nécessaire à un usage maîtrisé des SIA.

Dans le cadre de cette formation, une attention particulière est donnée au sujet de la santé mentale et cognitive de nos collègues lors de l'utilisation des SIA.

7.1.2. Esprit critique

Chaque collègue conserve un esprit critique face aux résultats produits par les SIA. Pour garantir cette vigilance, une formation obligatoire est dispensée avant toute utilisation d'un SIA. Elle porte sur son mode de fonctionnement, ses limites opérationnelles et ses biais potentiels, afin que le collègue comprenne comment le résultat est produit et puisse l'évaluer en connaissance de cause.

7.1.3. Signaler une défaillance

Tout(e) collègue constatant une défaillance, un dysfonctionnement, un biais ou un résultat manifestement inadapté d'un SIA en informe son ou sa manager et l'équipe technique compétente, dont les coordonnées seront mentionnées sur l'intranet.

Les signalements donnent lieu à analyse et, le cas échéant, à mesure corrective. Aucun.e collègue ne peut être inquiété.e. pour avoir effectué un signalement de bonne foi.

7.2 Accompagnement des collègues

L'accompagnement des collègues s'inscrit dans le cadre de l'accord GEPP en vigueur au sein de l'UES Malakoff Humanis, dont les dispositifs sont mobilisés en priorité.

Le présent accord en précise l'articulation avec le déploiement des SIA.

Un questionnaire sera diffusé, une fois par an, en lien avec les SIA. Il portera notamment sur les risques psychosociaux afin d'analyser les éventuels risques en la matière et de prendre les mesures adéquates. Ainsi, le sujet des SIA pourra être pris en compte pour chaque mise à jour des DUERP.

7.3 L'usage positif créé par les SIA

Le déploiement des SIA doit aussi pouvoir amener des gains de productivité, de qualité et/ou de montée en compétences des métiers au sein de Malakoff Humanis.

D'une manière générale, ces gains ont pour ambition de renforcer tant l'excellence opérationnelle et relationnelle à l'égard de l'ensemble des parties prenantes, que la compétitivité, la performance et d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des collègues afin, notamment, de préserver leur santé mentale.

Le déploiement des SIA est aussi l'occasion d'explorer de nouvelles modalités d'impacts positifs : amélioration de la QVCT ; montée en compétences des collègues ; actions à fort impact social et/ou environnemental (solidarité, aide à la personne, services de proximité, économie circulaire...).

Les parties s'engagent à ce que ces gains bénéficient aux collègues en termes de conditions de travail et/ou de déroulement de carrière, et constituent des opportunités et/ou des axes d'amélioration de celles-ci.

Lors du déploiement de nouveaux SIA, une évaluation préalable de l'importance des impacts attendus sera réalisée puis, tout au long de leurs déploiement, afin qu'une mesure effective soit effectuée.

7.4 École de l'IA

7.4.1. Acculturation et formations existantes

Les dispositifs d'acculturation et de formation à l'IA déjà déployés au sein de Malakoff Humanis sont rappelés et articulés avec l'École de l'IA.

La sensibilisation aux risques et aux bonnes pratiques s'inscrit dans la durée et ne se limite pas à une formation unique.

Les formations distinguent les SIA intégrés aux outils métiers des outils externes d'IA générative généralistes.

Les formations distinguent l'exposition des collègues à un SIA (conception, supervision, utilisation).

7.4.2. Offre de formation dédiée — École de l'IA

L'École de l'IA propose une offre de formation modulaire :

- Un niveau de formation dit « Pour tous » ;
- Un niveau de formation par filière métier : Management, Projet, Spécialités ;
- Un niveau de formation pour les équipes Gouvernance et Conformité des SIA ;
- Un niveau de formation pour les équipes MH TECH spécialisées DATA/IA.

Les formations sont prioritairement réalisées en présentiel, afin notamment d'en faire un moment dédié favorisant la pédagogie.

Un délai d'appropriation progressif est aménagé, sans exigence de performance immédiate.

La formation vise une réelle autonomie d'usage. Au titre de la prévention des risques psychosociaux, Malakoff Humanis veillera à ce que le ou la collègue ne soit pas placé-e en situation de dépendance vis-à-vis du SIA.

7.4.3. Mesure régulière de la littéracie IA

L'École de l'IA propose à chaque collègue, sur une base régulière, des outils d'auto-évaluation de ses aptitudes et de sa maîtrise de la littéracie IA, afin d'orienter les actions de formation complémentaires.

ARTICLE 8 — DURÉE D'APPLICATION ET RÉVISION

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée de trois ans à compter de sa signature en date du 15 septembre 2026 et cessera ses effets au 14 septembre 2029 au soir.

Cet accord pourra, au moyen d'un avenant, être prorogé et/ou faire l'objet d'ajustements tenant compte des évolutions législatives et/ou réglementaires en matière de SIA ainsi que des recommandations éventuellement émises par la commission spéciale de suivi des SIA et la commission paritaire de suivi prévues aux articles 6.4 et 6.5 du présent accord.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants.

ARTICLE 9 — NOTIFICATION, DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est notifié à l'issue de la procédure de signature par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives par message électronique avec accusé de réception.

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, il sera transmis par voie dématérialisée sur la plateforme TéléAccords en deux versions, une version complète et signée des parties au format .pdf et une version anonymisée publiable au format .docx, accompagnées des pièces nécessaires au dépôt.

Une copie de la version complète comportant la signature électronique des parties est déposée auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord est mis à la disposition des collègues sur l'espace dédié de l'intranet de l'entreprise.

Fait à Paris, le 15 septembre 2026, en un exemplaire original numérique

Pour l'ensemble des Personnes Morales composant l'UES Malakoff Humanis

Monsieur K

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Pour la CFDT-PSTE

Pour la CFE-CGC IPRC

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

Pour l'UNSA FESSAD

Pour la CFTC

ANNEXE 1
LISTE DES ENTITÉS EMPLOYEURS DE L'UES MALAKOFF HUMANIS
À LA DATE DE SIGNATURE DU PRÉSENT ACCORD

RAISON SOCIALE	N° SIREN
ASSOCIATION DE MOYENS ASSURANCE DE PERSONNES - AMAP	840 599 930
ASSOCIATION DE MOYENS RETRAITE COMPLÉMENTAIRE - AMRC	840 600 001
EPSENS	538 045 964
MALAKOFF HUMANIS SERVICES GESTION	380 587 378
SOPRESA	421 650 284
OWELLO	881 191 910