

ACCORD COLLECTIF RELATIF AU SOUTIEN DU DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DE L'UES CDC HABITAT

ENTRE :

L'unité économique et sociale **CDC HABITAT** regroupant les entités suivantes :

- La société anonyme d'économie mixte dénommée **CDC HABITAT** dont le siège social est situé 33 avenue Pierre Mendes-France, 75013, PARIS ;
- La société anonyme d'HLM dénommée **CDC HABITAT SOCIAL** dont le siège social est situé 33 avenue Pierre Mendes-France, 75013, PARIS ;
- La société par action simplifiée dénommée **SAINTE-BARBE** dont le siège social est situé 2 avenue Emile Huchet, BP 70031, 57 801 FREYMING MERLEBACH CEDEX ;
- Le groupement d'intérêt économique dénommé **CENTRE DE CONTACT CLIENT** dont le siège social est situé au 60 rue Emile Matan 34070 MONTPELLIER ;
- La société par action simplifiée, **AMPERE GESTION** dont le siège social est situé 33 avenue Pierre Mendes-France, 75013, PARIS ;

et représentée par
du Groupe CDC HABITAT.

, agissant en qualité de Directrice des ressources humaines

d'une part,

ET

Les **organisations syndicales représentatives au sein de l'unité économique et sociale CDC HABITAT** dûment habilitées :

- CFE-CGC SNUHAB ;
- CGT DES FILIALES IMMOBILIERES DE LA CDC ;
- UNSA Groupe CDC

d'autre part,

PREAMBULE.....	3
I. DEFINITION DU CADRE D'EXPERIMENTATION DE SOLUTIONS D'IA (SIA).....	3
II. CREATION D'UNE COMMISSION IA AU SEIN DU CSE CENTRAL.....	4
1. COMPOSITION DE LA COMMISSION.....	4
2. ROLE DE LA COMMISSION.....	4
3. REUNIONS DE LA COMMISSION.....	5
4. MOYENS DE LA COMMISSION.....	5
III. FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....	6
IV. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	6
V. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD.....	6
VI. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	6
VII. REVISION DE L'ACCORD.....	6
VIII. DEPOT DE L'ACCORD.....	7

PREAMBULE

L'intelligence artificielle (IA) générative est porteuse d'évolutions dans de nombreux domaines et se développe rapidement dans la sphère professionnelle.

A ce titre, elle est appréhendée par CDC Habitat comme un axe stratégique majeur, porteur d'opportunités, et intégrant nécessairement des enjeux éthiques et responsables, afin d'en permettre une utilisation optimisée dans un environnement maîtrisé.

C'est pourquoi il a été fait le choix par CDC Habitat d'adopter, pour mettre en œuvre dans des projets métiers cette technologie très évolutive, une approche basée sur des cas d'usage, incluant des expérimentations préalables à de potentiels déploiements.

Cette démarche est coordonnée par un pôle IA dédié, en charge de piloter le déploiement de la feuille de route Intelligence Artificielle. Elle permet d'établir un cadre clair cohérent avec la stratégie du Groupe, au sein duquel les bénéfices pour l'organisation et les évolutions des modes de travail sont anticipés.

Par ailleurs, la Direction rappelle que le déploiement de l'intelligence artificielle est pris en compte dans la gestion des emplois et des parcours professionnels et la renégociation prochaine de l'Accord Groupe dédié intégrera cette thématique dans une logique d'accompagnement des parcours et de maintien de l'employabilité.

Les signataires du présent accord soulignent que les instances représentatives du personnel ont un rôle déterminant dans l'accompagnement du déploiement de l'IA au sein de l'UES CDC Habitat et qu'elles exercent pleinement leurs prérogatives.

IL A AINSI ETE CONVENU CE QUI SUIT :

I. DEFINITION DU CADRE D'EXPERIMENTATION DE SOLUTIONS D'IA (SIA)

L'expérimentation s'entend comme la phase durant laquelle une solution d'IA (SIA) est éprouvée dans un environnement restreint afin de tester sa pertinence opérationnelle et permettre un premier retour d'expérience.

Une expérimentation est nécessairement réalisée sur un cas d'usage identifié au préalable.

La solution est testée dans un environnement réel restreint, pour une durée déterminée, afin de :

- s'assurer de la pertinence de la solution au regard du contexte, en identifiant les bénéfices et les ajustements nécessaires ;
- évaluer les impacts sur l'organisation et les conditions de travail ;
- déterminer les dispositifs d'accompagnement à envisager pour les collaborateurs concernés par un éventuel déploiement du SIA.

Cette phase peut être précédée, selon les cas et les données disponibles, d'un premier test sur des données non réelles.

Ce n'est qu'une fois cette phase complète d'expérimentation réalisée qu'un déploiement à grande échelle au sein de l'organisation peut être envisagé.

A titre d'information, la durée d'une expérimentation est comprise entre 3 et 12 mois.

II. CREATION D'UNE COMMISSION IA AU SEIN DU CSE CENTRAL

Le déploiement de l'IA au sein de l'UES CDC Habitat nécessite d'être réalisé dans un climat d'adhésion et de confiance pour les salariés.

C'est pourquoi les représentants du personnel seront associés étroitement aux expérimentations et au déploiement des solutions d'IA selon la pertinence des expérimentations de SIA dans une volonté de dialogue social itératif et évolutif.

Les travaux s'inscrivent au travers de la création d'une Commission Intelligence Artificielle au sein du CSE Central dans les conditions prévues par l'article L2315-45 du Code du travail et dont les modalités de fonctionnement seront les suivantes.

1. COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission est composée de :

- 9 membres élus au CSE Central désignés à raison d'1 membre par CSE d'établissement, à l'exception du CSE d'établissement Ile-de-France qui désigne 2 membres élus ;
- des représentants syndicaux siégeant au CSE Central.

Un membre de la Commission est désigné rapporteur. Il est nécessairement choisi parmi les membres élus au CSE Central. Il aura la charge d'établir le compte rendu des réunions de la Commission pour les présenter à la réunion plénière de CSE Central suivante.

Elle est également composée, pour la Direction, de membres du Pôle IA et de représentants de la DRH. Des salariés consultants experts métiers internes pourront être invités en tant que de besoin par la Direction. Chaque organisation syndicale représentative au CSE Central a également la possibilité d'inviter, selon les besoins, un salarié consultant expert métier interne.

Elle est présidée par l'employeur ou son représentant.

Il est attendu des membres de la Commission une participation active aux réunions qui seront programmées.

Sans que cela n'emporte préjudice de pouvoir faire remplacer un membre désigné à la Commission pendant la durée de l'Accord, il est attendu, pour le bon fonctionnement de la Commission, une stabilité des membres désignés afin de permettre un suivi efficient des travaux.

Enfin, un quorum de 2/3 des membres de la Commission est attendu pour la tenue des réunions.

2. ROLE DE LA COMMISSION

La Commission est informée des expérimentations de SIA dès leur lancement et, en tout état de cause, avant le déploiement opérationnel lorsqu'il est envisagé.

Pour ce faire, la Direction s'engage à fournir les informations et documents nécessaires à la Commission pour accomplir sa mission, en respectant le délai d'une semaine minimum en amont de la tenue de la réunion.

Des échanges d'informations peuvent intervenir en dehors des réunions planifiées.

La Commission sera également informée du suivi du déploiement des SIA que la Commission estime les plus importants.

Enfin, la Commission présentera un bilan annuel lors des réunions de CSE Central sur la politique sociale et sur les orientations stratégiques. Elle se réunit nécessairement en amont de ces deux consultations. Les membres de la Commission pourront décider que le bilan de ces travaux ne sera présenté qu'à l'une ou à l'autre de ces consultations.

3. REUNIONS DE LA COMMISSION

La Commission se réunit cinq fois par an sur convocation de la Direction.
La Direction peut également convoquer des réunions extraordinaires si nécessaire.

Les membres représentants du personnel de la Commission peuvent également demander, à la majorité, une réunion extraordinaire s'ils l'estiment nécessaire, sur demande motivée.

Les réunions auront lieu au siège de CDC Habitat. Une participation à distance sera possible, exceptionnellement, si elle est demandée par la majorité des représentants du personnel siégeant à la Commission. Les réunions ne pourront se tenir en format hybride, c'est-à-dire simultanément en présentiel et en distanciel.

La première réunion de la Commission sera organisée dans les deux mois suivant la signature du présent accord. Son ordre du jour comportera notamment une présentation de la démarche de déploiement de l'IA au sein de l'UES, ainsi que l'exposition des cas d'usage en cours d'instruction à date.

4. MOYENS DE LA COMMISSION

Les heures passées en Commission sur convocation de la Direction ne sont pas déduites des heures de délégation. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif.

En outre, il est accordé un crédit d'heures forfaitaire de 35 heures par an à chaque membre de la Commission issu du CSE Central et aux représentants syndicaux afin d'effectuer leurs travaux préparatoires. Ces heures ne sont ni reportables d'une année à l'autre, ni mutualisables avec un autre représentant du personnel n'appartenant pas à cette Commission.

Enfin, il est alloué, par la Direction, à la Commission un budget de 70 K€ pour toute la durée de l'Accord afin de financer les travaux d'un expert indépendant ayant les compétences requises dans le domaine de l'IA. Le choix de l'expert devra être présenté en Commission et approuvé par la Direction. L'allocation se fera sur présentation de la facture de l'expert.

Si un tel expert est désigné, il sera convié aux réunions de la Commission.

Le prestataire chargé de la retranscription des réunions du CSE Central pourra intervenir au cours des réunions de la Commission IA, afin d'en établir les comptes-rendus. Les frais seront répartis pour moitié entre le CSE Central et la Direction.

La nécessité d'une information et consultation en fonction des cas d'usage et le calendrier pourront être explorés en Commission.

III. FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La Direction reconnaît l'importance que les représentants du personnel soient formés aux enjeux et à l'usage de l'IA et informés régulièrement des évolutions de cette technologie.

Ainsi, outre le parcours de formation en cours de déploiement au sein de l'UES CDC Habitat dont ils bénéficieront nécessairement, une journée de sensibilisation leur sera dédiée selon les modalités fixées par la Direction.

En cas de renouvellement des instances de représentation du personnel lors de la durée du présent Accord, les nouveaux membres de la Commission qui n'auront pas déjà été formés, seront, à leur tour, formés.

IV. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent Accord s'applique au sein des entités composant l'UES CDC Habitat.

V. SUIVI DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin de mesurer objectivement les effets du présent accord et d'en suivre son application, les Parties conviennent de mettre en place une Commission de suivi qui se réunira une fois par an sur invitation de la Direction et en présence de 2 membres par organisation syndicale signataire du présent Accord.

VI. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au plus tard le 31 décembre 2027.

En cas de renouvellement des instances de représentation du personnel lors de la durée du présent Accord, les membres de la Commission seront également renouvelés.

VII. REVISION DE L'ACCORD

Le présent Accord est révisable au gré des parties.

Au cours du cycle électoral lors duquel le présent accord a été conclu, la procédure de révision ne peut être engagée que par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application, signataires ou adhérents de cet Accord.

Au terme du cycle électoral lors duquel le présent Accord a été conclu, la procédure de révision peut être engagée par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans son champ d'application, qu'il(s) ai(ent) ou non signé ou adhéré à cet Accord.

La demande de révision peut intervenir à tout moment. Elle doit être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la Direction et à l'ensemble des organisations syndicales. Elle doit être accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de demande de révision afin d'engager la conclusion d'un avenant de révision.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent Accord qu'il modifie.

VIII. DEPOT DE L'ACCORD

Le présent Accord fera l'objet d'un dépôt sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent Accord fera également l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au Secrétariat-Greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

En application des dispositions légales, le présent Accord sera mis à disposition des salariés sur l'intranet et notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

La publicité des avenants éventuels au présent Accord obéit aux mêmes dispositions que celles réglementant la publicité de l'Accord lui-même.

Fait à Paris, le 5/11 2025, en 6 exemplaires originaux.

Pour L'UES CDC HABITAT :

agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines du Groupe
CDC HABITAT :

Pour les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de l'UES CDC HABITAT, désignées ci-après :

**CGT des Filiales Immobilières
de la CDC**

CFE-CGC SNUHAB

UNSA Groupe/CDC