

# Déclaration CGT sur l'IA au CSEC du 18 juin 2025

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs, chers collègues,

La direction met en avant plusieurs aspects positifs liés au déploiement de l'intelligence artificielle (IA) et à la stratégie numérique engagée par EDF. Elle souligne notamment que l'IA est envisagée comme un levier de performance, d'innovation et de soutien aux métiers, et non comme un outil de remplacement. Le retour d'expérience sur COPILOT 365 est positif avec un taux de satisfaction global sur la qualité de l'accompagnement notamment.

La direction valorise un cadre éthique clair, articulé autour de 5 principes : l'IA en appui, non discriminatoire, écoresponsable, sécurisée et de confiance, le tout repris dans les chartes numériques.

Par ailleurs, des dispositifs de formation, comme le Passeport Data & IA ou le kit "Penser l'IA", ont été créés pour favoriser l'acculturation progressive des salariés aux enjeux de la donnée et de l'intelligence artificielle, avec un accès facilité via l'Académie du Numérique ou encore avec des vidéos courtes sur la communauté DATA & IA sur VEOL. La FNME CGT déplore que le processus de formation soit une nouvelle fois sans aucune formation ou information physique plus interactive pour l'ensemble du personnel et notamment pour ceux qui sont le moins acculturés aux évolutions technologies informatiques. Enfin, la direction affirme son engagement à construire des outils respectueux du RGPD et à garantir une utilisation maîtrisée des technologies numériques.

Pour autant, les usages des technologies de l'IA restent déployés sans concertation avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP), à titre d'exemple :

- Le "book d'acculturation à la data" qui date de novembre 2022, qui n'a pas été transmis aux élus, notamment durant l'année 2024 à la Commission IAg malgré plusieurs relances sur la cartographie nationale, alors même que ce book recense une dizaine de cas d'usage des technologies de l'IA actifs :
  - *Cameli@*, outil de tri automatique des mails clients, utilise des modèles de machine learning et deep learning.
  - *VoxIA* analyse les conversations dans les appels téléphoniques.
  - *BOT EDF* automatise les réponses et l'orientation des demandes clients.
  - *CIRA* dans les achats applique un score de conformité éthique aux fournisseurs via IA.
  - *OASIS* analyse incidents et visuels avec l'IA pour les images et le texte ou encore
  - *Projet AUDRÉ* sur l'automatisation des demandes répétitives.

Aucun de ces usages n'a été présenté ni soumis à l'avis des CSE d'établissement ou du CSE Central.

Un discours d'acculturation orienté vers la performance et la productivité pour des salariés dits « augmentés » :

- Le "kit d'acculturation Data & IA" décrit l'IA comme un levier de performance, sans mention des risques psychosociaux ou organisationnels.
- La formation "Penser l'IA" (version 3.6) affiche comme objectifs : « *gagner du temps* », « *automatiser les tâches répétitives* », « *réallouer les compétences* ».
- Aucune alerte sur la responsabilité des salariés face à des erreurs IA (hallucinations), sur les biais, sur la surveillance implicite, ni sur les risques de surcharge cognitive.

Des outils imposés, sans évaluation des effets sous prétexte de gain de temps sur les tâches dites à faibles valeurs ajoutées :

- L'expérimentation COPILOT 365 a touché 350 utilisateurs et elle vise une montée à 3.000 licences dans l'année 2025. Les cas d'usage retenus concernent la rédaction automatique de mails, la synthèse de documents et les comptes rendus.
- Le « gain de temps de 34 minutes par jour non mesuré » est présenté comme une avancée mais, sans aucune analyse de la charge mentale, de l'effet sur les collectifs, ou des effets sur la responsabilité individuelle n'est documentée.
- La formation à COPILOT est non obligatoire, ce qui expose les agents à un outil qu'ils ne maîtrisent pas.
- La charte d'utilisation des outils numériques, intégrée au règlement intérieur, introduit les principes de l'IA sans débat préalable avec des problèmes d'explicabilités des algorithmes et les biais, qui plus est, alors même que des cas d'usages actifs pourraient servir à ajuster cette charte d'utilisation numérique à partir d'éléments de terrain.

# Déclaration CGT sur l'IA au CSEC du 18 juin 2025

Même si la FNME CGT reconnaît les apports potentiellement positifs des nouveaux outils intégrant l'intelligence artificielle générative qu'il s'agisse du chatbot RH Hector, des outils de tri de mails, d'analyse vocale, de prédiction de pannes, ou de recommandations automatisées, ces outils modifient les tâches, les rythmes, les responsabilités et les organisations, la lecture du document de la direction appelle à une vigilance accrue, en particulier concernant les impacts sur les conditions de travail.

L'intensification du travail dans l'organisation du travail qui constitue, en effet, un facteur majeur d'augmentation des risques psychosociaux. Par ailleurs, les gains de productivité évoqués soulèvent des interrogations quant à leurs répercussions sur l'emploi, en premier lieu dans les fonctions tertiaires, mais aussi, à terme, dans les métiers techniques. De plus, qu'en est-il du partage de valeur sur la productivité ? n'est-ce pas l'occasion d'ouvrir des négociations pour des avancées sociales ? Comme, par exemple, de faire évoluer le temps de travail, de revoir le sens et la charge de travail plutôt que de raisonner en termes d'économies comme c'est le cas concernant la stratégie immobilière.

Enfin, nous sommes dans un dialogue social à rebours des obligations légales, malgré ces éléments, la direction parle encore de « consultation au fil de l'eau » et renvoie une seule consultation formelle à septembre 2025, alors que les outils sont déjà déployés, les documents formalisés, et les usages en cours de généralisation.

La loi est claire, l'article L.2312-8 du Code du travail impose la consultation des CSE avant l'introduction de technologies affectant les conditions de travail, la santé ou la sécurité des salariés.

Ce qui se joue ici, ce n'est pas une simple « mise à jour bureautique ». C'est une transformation profonde des métiers, de l'autonomie professionnelle, de la charge mentale, des collectifs de travail ainsi que des responsabilités individuelles. Cette transformation n'a pas été débattue, ni concertée avec l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel, ni évaluée dans ses effets concrets.

La CGT exige :

1. La remise d'un état des lieux consolidé des cas d'usage des technologies ou des systèmes de l'Intelligence Artificielle déployés à EDF SA, classés selon le niveau de risque de l'IA Act.
2. La transmission d'une analyse socio-organisationnelles et humaines communément appelé SOH pour les applications métiers qui auraient dû être concernées par une consultation des IRP ;
3. L'activation du droit à une expertise indépendante au titre de l'article L.2315-94 du code du travail sur les impacts techniques, cognitifs, sanitaires, éthiques et sociaux.