

L'Intelligence Artificielle Générative à EDF.

Madame la Présidente, cher(e)s collègues,

La CGT tient à s'exprimer concernant l'introduction et l'utilisation de l'IA générative et de l'outil Copilot au sein du groupe EDF. Nous comprenons que l'innovation technologique, notamment l'intelligence artificielle, représente des opportunités pour l'entreprise pour améliorer les processus de travail et augmenter l'efficacité. Toutefois, plusieurs points nécessitent notre vigilance et une concertation approfondie pour garantir que ces innovations profitent à l'ensemble des salariés sans compromettre leurs droits et conditions de travail.

L'ambition d'EDF de se positionner à la pointe des technologies d'IA générative est louable. Cependant, nous devons assurer une mise en œuvre responsable et sécurisée. L'apparition de ChatGPT et l'engouement pour ces technologies depuis 2022 illustrent une avancée rapide qui doit être maîtrisée pour éviter des dérives.

La mise en place de Copilot, est une alternative plus sécurisée à ChatGPT. Toutefois, il est indiscutable de continuer à surveiller de près les questions de sécurité et de confidentialité des données, particulièrement pour s'assurer que les informations sensibles de l'entreprise ne soient jamais compromises, à assurer une souveraineté numérique robuste, et protéger efficacement les données de l'entreprise et des infrastructures.

La CGT reste vigilante sur l'utilisation de l'IA par les salariés en rappelant leur « droit à l'erreur » sur l'utilisation de cet outil. Mais pourquoi l'entreprise, au travers du proxy, n'a pas interdit l'URL de ChatGPT et donc son utilisation ?

L'expérimentation de Copilot 365 (Office) doit faire l'objet d'une évaluation rigoureuse des risques, notamment les risques d'hallucination des IA, et des bénéfices pour les métiers concernés. La CGT demande une transparence totale sur les résultats de ces expérimentations et un retour d'expérience partagé avec l'ensemble des représentants du personnel.

La mise en place d'un dialogue social adapté est impérative pour accompagner les salariés dans cette transition numérique. La CGT exige que des formations adéquates soient fournies pour que les salariés puissent utiliser ces outils efficacement et en toute sécurité. Il est essentiel que l'utilisation de ces technologies ne soit pas imposée, mais qu'elle soit volontaire et accompagnée d'un soutien adéquat.

Il est essentiel que l'IA générative ne devienne pas un outil de pression supplémentaire sur les salariés, mais qu'elle soit un véritable soutien dans leurs tâches quotidiennes. La CGT veillera à ce que l'introduction de ces technologies ne se traduise pas par une dégradation des conditions de travail ou une surcharge de travail supplémentaire, une dévalorisation des compétences et des salaires.

La CGT suivra de près l'évolution de ces projets et à défendre les intérêts des salariés tout au long de ce processus. Nous demandons à la direction de maintenir un dialogue ouvert et constructif avec les représentants du personnel pour s'assurer que l'intégration de l'IA générative et de l'outil Copilot se fasse dans le respect des droits des salariés et avec des bénéfices partagés par tous, de ne pas laisser l'innovation technologique aux seules mains du marché.

La CGT reste vigilante et milite pour :

- ✓ Que les transformations technologiques n'entraînent pas une déqualification générale du travail, menaçant les compétences et la valeur du travail humain.
- ✓ Un investissement significatif dans la formation continue et pour que cela soit une priorité pour permettre aux salariés de s'adapter aux nouvelles technologies.
- ✓ La défense des emplois contre les risques de remplacement par l'automatisation, en insistant sur l'importance de la formation et de la reconversion des salariés.
- ✓ La mise en place des 32 heures de travail hebdomadaire sans perte de salaire pour tous, afin de combattre la perte de sens au travail et réduire les risques de surcharge mentale.



- ✓ Un progrès qui bénéficie à tous, plaçant le bien-être des salariés au cœur des avancées technologiques et organisationnelles.
- ✓ Préserver l'autonomie des salariés, en s'opposant fermement à toute remise en compte de cette autonomie due aux changements technologiques ou organisationnels.
- ✓ Intégrer ces nouveaux risques organisationnels et intégrer dans le DUERP.

FIN DE DÉCLARATION

