

La CGT souhaite alerter la direction sur les craintes profondes et légitimes exprimées par de nombreux salarié·es face à l'arrivée et au déploiement de l'intelligence artificielle dans l'entreprise.

L'IA existe, elle est déjà là, et nous ne sommes pas dans le déni de son potentiel. Nous reconnaissons son côté intéressant, pratique et utile.

D'autant plus qu'aujourd'hui, son coût est faible, voire quasi nul pour les utilisateurs : ces outils sont en réalité « financés » par nos données, nos contenus et nos connaissances. Il est illusoire de penser que ces technologies resteront durablement gratuites. Il faut dès à présent se poser la question des coûts à venir, de la dépendance à des solutions propriétaires et des enjeux de souveraineté numérique.

Aujourd'hui, les inquiétudes exprimées par les salarié·es concernent **l'ensemble des métiers et des équipes**, et pas uniquement certaines fonctions dites « techniques » ou « innovantes ». L'IA impacte déjà, ou impactera demain absolument toutes les activités de l'entreprise.

Il est essentiel de rappeler que l'IA n'a pas vocation à détruire les emplois. En revanche, elle transforme profondément les métiers, les compétences attendues et les organisations de travail. Cette transition est déjà une réalité. On l'a vu avec le développement rapide du Manager en REACT, qui a pu être vécu difficilement par certaines équipes n'ayant pas le sentiment de disposer des mêmes moyens ou du même niveau d'accompagnement.

Dans ce contexte, les dispositifs actuels, tels que des hackathons ou expérimentations ponctuelles, peuvent renforcer le sentiment de ne concerner qu'une partie des salarié·es. Or l'appropriation de l'IA ne peut pas être réservée à quelques profils volontaires ou déjà à l'aise avec ces outils.

Les salarié·es demandent avant tout du **temps collectif pour comprendre, expérimenter et s'approprier ces outils**, dans un cadre accessible à toutes et tous. Il serait indispensable que l'entreprise "pose le crayon" et permette à l'ensemble des équipes de bénéficier de temps dédiés, par exemple sous la forme d'ateliers inter-équipes, afin de mettre le pied à l'étrier et de construire une culture commune autour de ces usages.

À cela s'ajoutent de nouveaux risques pour la santé mentale et les conditions de travail : intensification des rythmes, pression accrue sur la performance, sentiment de déclassement, perte de sens, surveillance renforcée, ou encore anxiété liée à l'évolution des métiers. L'usage assidu d'outils d'IA peut également, chez certain·es, renforcer des comportements de dépendance numérique, créer une forme de brouillage des repères ou troubler le rapport à la réalité lorsque ces outils deviennent omniprésents dans l'activité quotidienne.

Ces risques psychosociaux nouveaux ou accentués doivent être identifiés, évalués et répertoriés rapidement, afin de protéger les salarié·es des dérives possibles et d'adapter en conséquence le DUERP.

Sans accompagnement du changement, sans prise en compte des impacts humains, organisationnels, sociaux et sanitaires de l'IA, la situation ne peut que se tendre.

Cette thématique a été abordée dans le cadre des négociations GPEC déjà à deux reprises, mais à ce jour, aucune réponse concrète n'a été apportée concernant l'IA, sa stratégie de déploiement et l'accompagnement des salarié·es.

La CGT réaffirme que la transformation technologique ne peut se faire sans les salarié·es, ni contre eux. L'IA doit être un outil au service du travail humain, et non un facteur de mise en concurrence, de fragilisation des collectifs de travail ou de dégradation des conditions de travail.

Nous demandons l'ouverture rapide d'un dialogue transparent et structuré, incluant :

- une information claire sur les usages actuels et futurs de l'IA,
- une égalité d'accès aux outils pour toutes et tous,
- un accompagnement réel et anticipé du changement (temps dédié, ateliers collectifs, espaces d'échange entre équipes),
- des garanties sur l'évolution des métiers et des compétences,
- l'identification et la prévention des risques psychosociaux liés à l'IA, avec une mise à jour du DUERP,
- et la reconnaissance centrale et durable du travail humain.

L'IA ne doit pas devenir un facteur d'angoisse, d'inégalités ou de mise en concurrence des salarié·es, mais un outil maîtrisé collectivement, mis au service du progrès social et du travail humain, tout en nous préservant des dépendances aux LLM propriétaires.