



OBJET : DÉCLARATION PRÉALABLE DE LA CFE-CGC GROUPE LA POSTE **NÉGOCIATION RELATIVE À L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE AU SEIN DU GROUPE LA POSTE**

18 SEPTEMBRE 2026

La CFE-CGC Groupe La Poste aborde cette négociation avec une conviction claire : l'Intelligence Artificielle constitue une transformation majeure pour le Groupe La Poste, mais elle ne constituera un progrès **que si elle est mise au service des femmes et des hommes de l'entreprise.**

L'IA est déjà une réalité. Elle transforme les métiers, les compétences, les organisations, les modes de management et, demain, potentiellement la structure même de l'emploi. Nous ne sommes pas opposés à cette transformation. **Nous considérons au contraire que l'IA peut constituer un véritable levier d'innovation, d'amélioration des conditions de travail et de performance pour le Groupe.**

Mais cette transformation ne peut pas être conduite sur la seule promesse de grands principes. Une innovation technologique n'est un progrès que si elle constitue également un progrès humain et social.

La primauté de l'humain, l'éthique, la transparence et l'accompagnement doivent désormais se traduire par des garanties concrètes dans l'accord.

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, plusieurs garanties devront donc trouver une traduction effective dans cette négociation.

1. La transparence et le dialogue social doivent intervenir en amont des projets.

Les représentants du personnel ne peuvent pas découvrir les outils d'IA lorsque les choix sont déjà arrêtés. **La future Commission IA doit disposer de moyens réels, d'un accès à la cartographie des systèmes d'IA déployés ou expérimentés dans les différentes branches et filiales, ainsi que d'une capacité d'alerte.**

L'évolution extrêmement rapide des technologies impose également **une gouvernance dynamique de l'accord, avec des rendez-vous réguliers permettant d'en mesurer les effets et de l'adapter.**

2. Des garanties fortes sur l'emploi et les parcours professionnels.

La question n'est pas seulement de savoir quels métiers disparaîtront ou apparaîtront. **Elle est de savoir comment La Poste accompagnera concrètement chaque postière et chaque postier dont le métier sera profondément transformé.** Formation, acquisition de nouvelles compétences, reconnaissance de ces compétences, mobilité et reconversion doivent devenir de véritables droits.

La CFE-CGC Groupe La Poste demande également une évaluation régulière, chiffrée et transparente, branche par branche et filiale par filiale, permettant de mettre en regard les gains de productivité générés par l'IA et l'évolution des effectifs. Et lorsqu'un métier est profondément transformé, chaque postier concerné doit disposer d'un véritable droit à la formation, à l'acquisition de nouvelles compétences et, si nécessaire, à la reconversion.

3. Le partage des gains de productivité doit être posée.

L'IA va libérer du temps dans certaines activités. Ce « dividende temps » ne peut pas avoir pour seule conséquence l'intensification du travail ou l'augmentation des objectifs.

Une partie de ces gains doit pouvoir bénéficier aux salariés : temps de formation, amélioration de la QVCT, enrichissement des missions, amélioration de la relation client ou réduction de certaines tâches à faible valeur ajoutée.



4. L'humain doit rester au cœur de la décision.

L'IA doit demeurer un outil d'assistance. **Aucune décision individuelle concernant notamment le recrutement, l'évolution professionnelle, l'évaluation ou la sanction d'un salarié ne doit être abandonnée à un algorithme.** De la même manière, **l'utilisation de l'IA ne doit pas devenir un nouvel instrument de surveillance de nos collègues.** L'historique des requêtes ou la fréquence d'utilisation d'un outil ne doivent pas devenir des critères d'évaluation individuelle ou disciplinaire.

Nous demandons également qu'un salarié ne puisse être sanctionné pour avoir, de manière justifiée, refusé de suivre une préconisation produite par une IA.

5. Anticiper les conséquences sur la santé et les conditions de travail.

Charge mentale, accélération des rythmes, dépendance aux outils, perte d'autonomie, isolement numérique : ces risques doivent être identifiés, évalués et intégrés dans les dispositifs de prévention.

L'IA ne doit pas davantage conduire à supprimer **les temps collectifs et les relations humaines** qui constituent une composante essentielle du travail.

Enfin, le Groupe La Poste, en tant qu'entreprise à mission, ne peut ignorer **l'impact environnemental croissant de ces technologies.** La sobriété numérique et énergétique doit également trouver sa place dans cette négociation.

Pour la CFE-CGC Groupe La Poste, cette négociation doit être une négociation d'anticipation et non de réparation.

Nous avons aujourd'hui l'opportunité de définir les règles avant que les usages ne s'imposent. La CFE-CGC Groupe La Poste appelle également à la plus grande vigilance quant à nos choix technologiques et nos futures dépendances vis-à-vis des géants américains ou chinois. **La Poste doit faire preuve d'innovation en privilégiant autant que possible une approche modulaire et en soutenant des solutions européennes.** Les choix d'un groupe comme le nôtre peuvent et doivent éclairer le chemin !

Nous attendons donc un accord exigeant, évolutif et protecteur, capable de concilier innovation, performance économique, souveraineté technologique, emploi, compétences et qualité de vie au travail.

L'Intelligence Artificielle doit augmenter les capacités des postières et des postiers, pas diminuer leur place dans l'entreprise.

C'est sur cette ambition et sur la traduction concrète de ces principes en droits et garanties que la CFE-CGC Groupe La Poste appréciera la qualité de cette négociation.