



Groupe de travail n° 3 – 3 septembre 2026 Accord-cadre intelligence artificielle (IA)

Déclaration liminaire

Nous avons pris connaissance de cette troisième version du projet d'accord.

Nous constatons plusieurs évolutions : certaines de nos alertes apparaissent désormais dans le texte, la responsabilité de l'employeur sur les systèmes mis à disposition est enfin mentionnée, l'analyse d'impact est renforcée, la santé au travail fait l'objet d'un chapitre spécifique.

Mais ces évolutions ne règlent pas plusieurs désaccords de fond.

Depuis le début de ces travaux, nous posons une question qui reste largement sans réponse : pourquoi introduire de l'IA ? À quel besoin concret répond-elle ? Sur quelle tâche ? Pour résoudre quel problème identifié dans le travail réel ? Et pourquoi une IA plutôt qu'une autre solution organisationnelle, technique ou humaine ?

Le projet organise de plus en plus précisément les conditions du déploiement, mais il continue à présupposer le déploiement lui-même.

Pour la CGT, on ne doit pas partir de l'IA pour chercher des tâches à transformer. On doit partir du travail réel pour déterminer si, oui ou non, une IA a une utilité.

C'est pourquoi nous maintenons une exigence fondamentale : tout projet de déploiement d'un système d'IA doit donner lieu à :

- une étude d'opportunité préalable ;
- une étude d'impact sur le travail, la santé, les emplois, les qualifications, les collectifs, les données, les usager·ères et l'environnement ;
- une information-consultation des instances compétentes ;
- une documentation complète accessible aux représentant·es du personnel ;
- une possibilité de suspension, de retrait ou de réversibilité en cas d'impact négatif.

L'innovation ne suspend pas le droit. L'accord doit produire des droits et des garanties opposables, et non de simples recommandations.

Sur l'emploi, nos inquiétudes restent entières.

Le rapport inter-inspections estime qu'environ 1,13 million d'agent-es publics, soit un-e agent-e sur cinq, exercent des métiers exposés à l'IA. Plus de 700 000 agent-es, soit 13 %, appartiennent aux catégories les plus ou significativement exposées, notamment dans les fonctions administratives et supports.

Le rapport précise lui-même que l'exposition à l'IA ne constitue pas une estimation directe des gains de productivité.

Pourtant, la V3 introduit explicitement la notion de « gains de productivité et d'efficience » et prévoit qu'ils soient prioritairement mis au service de la qualité du service public et des conditions de travail. Pourquoi « prioritairement » ?

Dans le même temps, le nouveau point 4.5 inscrit explicitement l'IA dans les lignes directrices de gestion et la planification des emplois et des effectifs. Nous nous y opposons.

La CGT demande une garantie claire : l'IA ne doit pas servir à supprimer ou à ne pas remplacer des postes, à organiser des mobilités contraintes, à déqualifier les métiers ou à intensifier le travail.

La question de la responsabilité des agent-es reste également non résolue.

Nous prenons acte du fait que la V3 affirme désormais la responsabilité des administrations sur les systèmes qu'elles mettent à disposition. Mais elle maintient parallèlement que l'agent-e demeure responsable de ses actes et productions, ainsi que le rappel des sanctions disciplinaires et pénales.

L'employeur choisit l'outil, le fournisseur, les usages, les données autorisées, les conditions de déploiement et la formation. Il ne peut pas conserver la maîtrise de ces choix et transférer ensuite le risque d'usage vers l'agent-e.

Le contrôle humain doit lui aussi être beaucoup mieux défini.

La V3 conserve « l'humain aux commandes », mais les définitions de l'IA générative et de l'IA agentique ont disparu. Or une IA qui produit un texte et une IA capable d'agir, d'enchaîner des tâches ou d'intervenir de manière autonome dans un processus administratif ne posent évidemment pas les mêmes questions.

Jusqu'où va le contrôle humain ? Que peut réellement contrôler l'agent-e ? À quel moment peut-il ou elle interrompre le système, contester son résultat ou revenir à une procédure sans IA ?

La CGT demande également que soit reconnu un droit de refus pour l'agent-e lorsque l'utilisation d'un système d'IA est susceptible de porter atteinte à la qualité du service rendu, aux droits des usager-ères, à la santé ou aux conditions de travail, à la déontologie, à la sécurité des données ou lorsque l'agent-e ne dispose pas des moyens suffisants pour en contrôler réellement les résultats. Ce droit de refus ne doit pouvoir donner lieu à aucune sanction ni conséquence défavorable pour l'agent-e.

Cette question doit être réglée dans l'accord, particulièrement pour les systèmes disposant d'un niveau important d'autonomie et d'agentivité. Le contrôle humain n'est réel que s'il permet aussi de ne pas utiliser l'outil lorsque les conditions de sécurité, de fiabilité ou de maîtrise ne sont pas réunies.

Sur le dialogue social, nous constatons même une difficulté supplémentaire.

La V2 prévoyait une information des instances dès les phases de cadrage ou d'expérimentation. Cette formulation disparaît dans la V3, alors que la consultation reste principalement renvoyée au passage vers le déploiement opérationnel ou la généralisation.

Pour la CGT, les représentant-es du personnel doivent être associé-es avant et pendant l'étude d'impact, puis consulté-es sur ses résultats lorsque le choix peut encore être modifié ou abandonné. Une consultation au moment où l'on s'apprête à généraliser un outil intervient beaucoup trop tard.

Nous refusons également que des chartes ou guides locaux deviennent le mode de régulation de l'IA dans les administrations.

Une charte n'est pas un accord et ne crée pas de droits opposables. Lorsque l'usage de l'IA transforme le travail, les métiers, les responsabilités ou les conditions de travail, les règles locales doivent relever du dialogue social et de la négociation.

Enfin, sur la formation, les ajouts de la V3 ne répondent toujours pas complètement à nos demandes. La formation doit avoir lieu avant l'utilisation et le déploiement des outils, sur le temps de travail et avec des moyens suffisants.

Et nous maintenons notre opposition à la notion d'« employabilité ». La Fonction publique repose sur des statuts, des qualifications, des concours, des carrières et des missions de service public. On ne peut pas traiter les transformations liées à l'IA comme une simple adaptation individuelle des agent·es à une évolution technologique décidée ailleurs.

Cette V3 a donc évolué, mais elle reste encore très loin d'un accord protecteur.

Pour la CGT, il faut maintenant sortir d'une logique qui consiste essentiellement à organiser le déploiement de l'IA. La question centrale reste celle de sa maîtrise : pourquoi l'utiliser, sur quelles tâches, sous quelles conditions, avec quels droits pour les agent·es et quel pouvoir réel d'intervention pour leurs représentant·es ?