

GT n°2 Accord-cadre IA du 10 juillet 2026

Déclaration liminaire CGT Fonction publique

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

Plusieurs remarques formulées lors du premier groupe de travail ont été partiellement prises en compte : des définitions ont été ajoutées, quelques formulations ont évolué.

Mais sur le fond, aucune de nos demandes essentielles formulées depuis des mois n'a trouvé de réponse satisfaisante. Or ce sont précisément ces points qui diront si cet accord protège réellement les agent.es ou s'il se contente d'accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle dans les administrations.

Depuis notre première réunion, un élément majeur est intervenu : la publication du rapport inter-inspections sur l'impact de l'IA dans la Fonction publique.

Ce rapport confirme que nous ne parlons plus d'une technologie du futur. Il recense déjà plus de 140 systèmes d'IA dans les administrations de l'État et 90 % des métropoles engagées dans des projets. Nous sommes donc face à un déploiement déjà très avancé dans de nombreuses administrations publiques.

Il confirme aussi l'ampleur des transformations à venir sur l'emploi public. En mobilisant la méthodologie de l'Organisation internationale du travail, la mission estime qu'environ 1,13 million d'agent.es publics, soit un.e agent.e sur cinq, exercent aujourd'hui des métiers exposés à l'IA. Parmi eux, plus de 700 000 agent.es, soit environ un.e agent.e sur sept, sont particulièrement concernés.

Les métiers visés sont clairement identifiés : fonctions administratives et supports, gestion, secrétariat, comptabilité, ressources humaines, contrôle, secrétariat médical, développement informatique.

Il serait donc inacceptable de renvoyer ce sujet à de simples mesures d'accompagnement RH. Quand des centaines de milliers d'agent.es voient leurs tâches et leurs métiers exposés à une transformation aussi profonde, c'est bien l'emploi public, les qualifications, les concours, les parcours professionnels et le devenir des missions qui sont en jeu. Dans un contexte de politiques budgétaires qui organisent déjà la baisse des moyens, les suppressions ou non-remplacements de postes et l'intensification du travail, nous refusons que l'IA serve de nouvel outil d'austérité.

Pour la CGT Fonction publique, beaucoup de nos interrogations restent aujourd'hui sans réponse.

Premièrement, cet accord doit être un véritable accord interversant et opposable.

Nous ne négocions ni un guide de bonnes pratiques, ni un recueil d'intentions. Nous négocions un accord-cadre qui doit s'imposer aux employeurs publics des trois versants. En l'état, il ne crée quasiment aucun droit nouveau pour les agent.es et très peu d'obligations pour les employeurs. Les chartes évoquées dans le texte, qui ne sont même pas rendues obligatoires, ne peuvent remplacer des droits opposables.

Deuxièmement, les études d'opportunité et les études d'impact doivent être obligatoires avant tout déploiement.

Le projet continue de prévoir des études d'impact seulement selon la nature ou le niveau de risque du système. Pour nous, c'est l'inverse : avant toute décision, il faut partir du travail réel. Quel problème cherche-t-on à résoudre ? Pourquoi une IA ? Existe-t-il d'autres solutions ? Quels effets sur

les métiers, les qualifications, la santé, les conditions de travail, les collectifs, les usagers et l'environnement ?

Troisièmement, la question environnementale demeure largement absente.

Aucune obligation d'évaluer réellement l'impact environnemental des systèmes d'IA n'apparaît dans le texte. Il n'y a ni indicateurs, ni méthode, ni obligation de mesurer les consommations de ressources, les effets rebond ou les conséquences des choix technologiques.

Quatrièmement, nous refusons toujours le transfert de responsabilité vers les agent.es.

Le projet continue d'affirmer que la responsabilité incombe in fine à l'agent.e. C'est inacceptable. L'employeur choisit l'outil, le fournisseur, les données, le paramétrage, l'organisation du travail et décide du déploiement. Il doit donc assumer pleinement sa responsabilité. Les agent.es ne peuvent pas devenir les fusibles de systèmes qu'ils n'ont ni conçus, ni choisis, ni paramétrés.

Cinquièmement, le dialogue social reste conçu comme un dialogue d'accompagnement.

Pour la CGT, il doit permettre d'intervenir avant les décisions. La réglementation prévoit déjà la consultation des formations spécialisées lors de l'introduction de nouvelles technologies ayant un impact sur les conditions de travail. L'accord devrait renforcer cette obligation.

Nous demandons aussi un véritable droit d'expertise, un droit d'alerte, des études d'impact opposables et la possibilité de suspendre un déploiement lorsque des risques sont identifiés.

Enfin, le projet reste très en retrait sur l'emploi et les qualifications.

Le rapport inter-inspections évoque désormais des plans nationaux de formation et de reconversion pour les métiers les plus exposés. Permettez-nous d'être particulièrement sceptiques.

L'État n'a déjà pas été capable d'assurer la formation des agent.es avant de généraliser Assistant IA à plus de 700 000 agent.es. Les propres enquêtes de la DINUM montrent que le besoin de formation reste l'un des premiers freins identifiés. Et aujourd'hui, on voudrait nous faire croire que les administrations seraient capables d'accompagner individuellement les transformations de métiers, les évolutions de qualifications et les reconversions de centaines de milliers d'agent.es.

Cette approche traduit une vision très "secteur privé" de la transformation. On parle d'employabilité, de mobilité, de reconversion. Mais la Fonction publique repose sur des statuts, des corps, des cadres d'emplois, des concours, des qualifications reconnues et des missions de service public.

On ne déplace pas simplement des compétences d'une case à une autre. Transformer un métier public, c'est transformer des qualifications, des concours, des carrières, des collectifs de travail et parfois les missions mêmes du service public.

Enfin, nous alertons sur deux angles morts majeurs de ce projet : la surveillance des agent.es par les systèmes d'IA et les enjeux démocratiques.

L'intelligence artificielle peut devenir un outil de pilotage, de contrôle, d'évaluation ou de management algorithmique. Ces usages doivent être strictement encadrés, voire interdits lorsqu'ils portent atteinte aux droits des agent.es.

Au-delà, l'IA transforme les décisions publiques, l'organisation du travail et la relation aux usagers. Elle ne peut pas être gouvernée par des chartes facultatives ou de simples recommandations.

Nous le redisons clairement : la CGT n'est pas venue négocier un texte qui accompagne le déploiement de l'IA. Nous sommes ici pour construire un accord qui protège les agent.es, leurs métiers, leurs qualifications, leurs conditions de travail et le service public. Aujourd'hui, nous en sommes encore très loin.