



Groupe de travail de négociation de l'accord-cadre intelligence artificielle dans la Fonction publique du 18 juin 2026

Déclaration liminaire

La CGT souhaite commencer cette première réunion de négociation par un point de méthode, car il dit déjà beaucoup du problème.

Nous sommes censés ouvrir aujourd'hui une négociation sur le déploiement et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans la Fonction publique. Or, mardi 16 juin, à Bercy, le gouvernement a présenté son plan IA pour les services publics, annoncé la généralisation de plusieurs outils à l'ensemble des agents de l'État et lancé certains déploiements avant même l'ouverture de cette négociation.

On ne peut pas généraliser d'abord, former ensuite, négocier après, et appeler cela du dialogue social.

Le gouvernement affirme vouloir une IA utile, humaine et souveraine. Mais une IA humaine ne peut pas être une IA déployée sans les agent.es, sans leurs représentant.es, sans formation suffisante, sans garanties opposables et sans pouvoir réel d'intervention sur les choix technologiques qui transforment leur travail. Au sujet de la formation laCGT Fonction publique déplore que le projet d'accord ne renvoie pas les formations sur des centres publics nationaux de formation comme INTEFP ou CNFPT par exemple

Le gouvernement nous explique qu'il s'agirait de choisir entre « la souveraineté ou la laisse ». Pour la CGT, la souveraineté ne peut pas se résumer au choix d'un fournisseur, à un partenariat public/privé ou à un slogan. Elle suppose une maîtrise publique des choix technologiques, des données, des infrastructures, des contrats, de leur réversibilité et de leur gouvernance. Elle suppose aussi de prendre en compte les conséquences sociales et environnementales de ces choix, alors que les impacts environnementaux du déploiement massif de l'IA sont quasiment absents du projet d'accord.

Le même problème se retrouve dans les trois versants. La réunion de Bercy concernait principalement l'État, alors même que l'accord-cadre est censé couvrir toute la Fonction publique. La territoriale a surtout été évoquée sous l'angle de la formation, alors que les collectivités déploient déjà des outils selon leurs propres cadres. Dans la Fonction publique hospitalière, le CHU de Montpellier est déjà site pilote pour ERIOS, présenté comme une IA générative souveraine, avec une mise en œuvre annoncée depuis le 16 juin. Si le projet a été présenté en CSE en décembre dernier, à ce jour, la direction n'avance aucun chiffre sur le nombre de postes potentiellement menacés, alors qu'elle le prépare depuis 3 ans... Là encore, on déploie, puis on discute.

Pour la CGT, ce calendrier pose un problème majeur. Tant que l'accord n'est pas signé, aucun nouveau déploiement ne devrait intervenir sans consultation des instances, étude d'impact préalable, cartographie des usages, garanties sur les données et dispositif de régulation.

Le projet d'accord-cadre comporte plusieurs écueils importants. Il énonce des principes généraux, mais crée peu d'obligations concrètes. Il ne prévoit pas suffisamment de procédure préalable, de critères de validation, de mécanisme de suspension, de conditions de réversibilité ni d'obligations documentaires opposables. En l'état, il risque davantage d'accompagner un déploiement déjà engagé que d'encadrer réellement les transformations.

Il faut également clarifier la portée de l'accord. Il ne peut pas être un simple « point d'appui » pour des déclinaisons locales au bon vouloir des employeurs et certainement pas par des chartes insuffisantes pour encadrer les usages. S'il concerne les trois versants, il doit être opposable aux trois versants, avec un socle commun de droits et de garanties. Le secret défense ne peut pas justifier un moindre niveau de protection des agents concernés.

Sur le fond, le texte pense trop souvent l'adaptation des agent.es à l'IA, alors que la règle devrait rester l'inverse : adapter le travail à l'humain. L'IA transforme l'activité réelle : charge de travail, charge cognitive, marges de manœuvre, coopération, autonomie professionnelle, qualité du travail, sens du métier et santé. Ce sont ces dimensions qui doivent être au cœur de l'accord.

Nous alertons fortement sur l'inversion des responsabilités. L'employeur public choisit les outils, les fournisseurs, les usages, organise le travail et décide des déploiements. Pourtant, le projet fait peser la responsabilité finale sur l'agent. La CGT refuse ce renversement des obligations. Un agent ne peut pas être rendu responsable des dérives, erreurs ou biais d'un système qu'il n'a ni conçu, ni choisi, ni paramétré, ni évalué. La responsabilité des conséquences d'un système d'IA doit d'abord incomber à celui qui décide de son acquisition, de son paramétrage et de son utilisation : l'employeur public.

Le dialogue social proposé est anecdotique. Il ne suffit pas d'écrire que l'IA fera l'objet d'un dialogue social régulier. Nous demandons un renforcement explicite des compétences et des pouvoirs des CSA, CST et formations spécialisées : études d'opportunité, études d'impact préalables, consultation en amont, suivi au fil de l'eau, évaluation contradictoire, droit d'alerte et capacité de suspension en cas de risque pour la santé, DUERP, les droits, les qualifications, l'emploi ou les usagers. Sans compétences nouvelles des instances et sans études d'impact préalables, le dialogue social restera un simple exercice d'information descendante.

Sur l'emploi, les ambiguïtés doivent cesser. Le discours gouvernemental évoque à la fois les gains de productivité, les métiers impactés, les reconversions, et le refus d'un discours de « job apocalypse ». Mais le journal *Acteurs Publics* révèle le 15 juin l'existence d'un rapport inter-inspections sur l'impact de l'IA sur les emplois publics, remis à Matignon. Ce rapport doit être communiqué sans tarder aux organisations syndicales. On ne peut pas demander aux organisations syndicales de négocier un accord sur l'IA tout en conservant dans un tiroir les travaux du gouvernement sur les effectifs, les métiers et l'emploi.

Pour la CGT, il faut des garanties claires : aucune suppression d'emploi liée aux gains de productivité de l'IA ; aucune remise en cause des qualifications ; aucun usage de l'IA pour piloter les carrières, évaluer individuellement les agent.es ou masquer les sous-effectifs.

Nous demandons donc que l'accord intègre des études d'impact préalables et continues, discutées en CSA, CST et formations spécialisées compétentes ; un registre des usages ; un droit d'alerte et de suspension ; un droit de refus sans sanction pour les outils non évalués ou insuffisamment encadrés ; et la création d'une véritable instance nationale de régulation des déploiements de l'IA, indépendante de la structure chargée de les piloter. Cette instance doit associer les organisations syndicales, les acteurs de prévention, la CNIL, le Défenseur des droits, l'ANACT, l'ADEME, des expertises indépendantes et les représentants des usagers. Elle doit pouvoir demander des évaluations indépendantes, rendre des avis publics et recommander la suspension d'un déploiement lorsqu'il présente des risques.

Enfin, le calendrier de négociation doit être clarifié. Nous ne pouvons pas négocier sérieusement un accord pendant que les principaux sujets relatifs à l'organisation du travail, à la santé, aux encadrants et aux usages RH continuent d'être traités dans des groupes de travail parallèles. Le GT DGAFP du 24 juin avec l'ANACT, le CNAM et LaborIA abordera précisément ces questions. Elles sont au cœur de l'accord-cadre. Il serait incohérent de négocier avant d'avoir intégré ces travaux. Nous demandons donc un calendrier clair, un espace unique et cohérent de négociation. Nous demandons à l'avenir que les réunions soient recentrées sur les négociations.

La CGT ne refuse pas le débat sur l'intelligence artificielle. Elle refuse que cette négociation serve à légitimer des choix déjà arrêtés, des outils déjà déployés et une transformation du travail engagée avant même que les représentants des personnels n'aient pu exercer pleinement leurs prérogatives.

Nous attendons de cette négociation un accord qui protège réellement les agent.es, leurs métiers, leurs qualifications, leur santé et le service public.