



## Revendications de la CGT

### Projet de protocole d'accord – cadre relatif au déploiement et à l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) dans la Fonction publique – À la suite de la première réunion de négociation du 18 juin 2026

#### Préambule

La CGT considère que le préambule du projet d'accord présente l'intelligence artificielle comme une opportunité quasi évidente pour la Fonction publique, sans en démontrer l'utilité sociale, professionnelle, environnementale ni les effets réels sur le travail.

Le texte affirme que l'IA pourrait redonner du temps et du sens aux agent-es, renforcer la relation humaine avec les usagers, améliorer la qualité du service public et constituer un facteur d'attractivité pour la Fonction publique. Pour la CGT, ces affirmations ne peuvent être posées comme des évidences. Elles doivent être conditionnées à des études d'opportunité et d'impact préalables, contradictoires et discutées avec les représentants du personnel.

Le sens du travail ne vient pas d'un outil. Il suppose des effectifs suffisants, des moyens, de l'autonomie professionnelle, des collectifs de travail, de la reconnaissance et la capacité de rendre un service public de qualité. De la même manière, la relation humaine avec les usagers ne peut être renforcée que par la présence d'agent-es formé-es, reconnu-es et disposant du temps nécessaire pour répondre aux situations réelles.

La CGT demande donc que le préambule soit profondément rééquilibré. Il doit rappeler que l'IA n'est ni neutre, ni une fatalité technologique, ni automatiquement un progrès. Son déploiement constitue un choix politique, organisationnel et social qui doit être strictement encadré.

Le préambule doit également faire apparaître les risques majeurs liés au déploiement de l'IA : emploi, qualifications, charge de travail, charge cognitive, intensification, santé au travail, risques psychosociaux, perte d'autonomie, standardisation, affaiblissement des collectifs, responsabilité des agent-es, sécurité des données personnelles, dépendance aux prestataires, souveraineté, environnement et droits des usagers.

Sur les gains de temps, la CGT rappelle qu'avant de parler de temps libéré, il faut parler du travail créé par l'IA : contrôler, corriger, vérifier, documenter, justifier, assumer. Une IA qui « fait gagner du temps » peut aussi produire du travail invisible. La vraie question n'est donc pas seulement de savoir combien de temps l'IA ferait gagner, mais à qui revient ce temps, et pour quoi faire.

Enfin, la CGT demande que soit retirée toute formulation laissant entendre que l'IA serait une réponse aux problèmes d'attractivité de la Fonction publique. Les agent-es ne quittent pas les services publics faute d'intelligence artificielle, mais faute de reconnaissance, de salaires, de moyens, d'effectifs, de conditions de travail soutenables et de perspectives professionnelles.

Pour la CGT, le préambule ne doit pas être un texte promotionnel. Il doit poser les conditions sociales, démocratiques, environnementales et professionnelles du déploiement de l'IA.

## 1. Objet

Le point 1 du projet indique que l'accord vise à définir des principes partagés pour le déploiement d'une IA de confiance, à créer un socle commun aux trois versants et à servir de point d'appui à la négociation de proximité.

Pour la CGT, cette rédaction est insuffisante. L'accord ne doit pas seulement constituer un point d'appui ou un cadre de référence. Il doit créer des obligations opposables, communes aux trois versants de la Fonction publique, et fixer les conditions, limites, garanties et interdictions applicables à tout déploiement de système d'IA.

La CGT demande la suppression ou la réécriture de l'expression « IA de confiance ». La confiance ne se décrète pas. Elle suppose des garanties vérifiables : transparence, traçabilité, contestabilité, contrôle humain effectif, responsabilité claire de l'employeur, études d'impact, droits d'alerte et possibilité de suspension ou de retrait.

Le texte indique que l'IA ne déroge pas aux règles de droit et obligations du travail. Pour la CGT, ce principe doit être renforcé. L'IA ne déroge ni aux obligations d'information-consultation, ni à l'obligation de prévention, ni au DUERP, ni au RGPD, ni aux droits des agent-es, ni aux obligations de l'employeur public en matière de santé et sécurité au travail.

Le dialogue social ne peut pas se limiter au suivi des déploiements. Il doit intervenir avant les choix, dès l'étude d'opportunité, puis à chaque étape : conception, acquisition, test, expérimentation, déploiement, généralisation, évaluation, retrait ou réversibilité.

La CGT demande que l'objet de l'accord précise explicitement que 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 usagers et l'environnement ;
- une information-consultation des instances compétentes ;
- une documentation complète accessible aux représentants 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 donc produire des droits et garanties opposables, et non de simples recommandations.

## 2. Portée

Le point 2 prévoit que l'accord s'applique aux administrations des trois versants de la Fonction publique et à l'ensemble des agent-es public-ques. Il exclut les systèmes d'IA soumis au secret défense.

Pour la CGT, l'accord doit être réellement contraignant pour les trois versants. Il ne peut pas être construit comme un accord essentiellement pensé pour la Fonction publique de l'État, avec une extension symbolique à la Fonction publique territoriale et à la Fonction publique hospitalière.

La CGT demande que le texte précise explicitement que les garanties prévues s'appliquent aux administrations de l'État, aux collectivités territoriales, aux établissements publics, aux établissements hospitaliers et à tous les employeurs publics concernés.

L'accord doit couvrir non seulement les agent·es utilisateur·rices direct·es des outils d'IA, mais aussi les agent·es impacté·es par ces systèmes sans les utiliser eux-mêmes. Un·e agent·e peut être concerné par l'IA dès lors que celle-ci transforme ses tâches, ses priorités, son évaluation, ses objectifs, sa charge de travail, ses conditions de travail ou ses relations avec les usagers.

La CGT demande également que le champ de l'accord couvre les outils déjà déployés, les expérimentations en cours et les généralisations annoncées. L'accord ne peut pas encadrer uniquement les futurs déploiements en laissant hors champ les outils déjà introduits dans les services.

Le champ des systèmes concernés doit être large : assistants conversationnels, IA génératives, outils de transcription, traduction, synthèse, analyse documentaire, outils RH, outils d'aide à la décision, outils intégrés dans des logiciels métiers ou bureautiques, outils utilisés par des prestataires, outils expérimentaux, IA embarquées, IA agentiques et systèmes de recommandation.

La CGT refuse enfin l'exclusion sèche des systèmes soumis au secret défense. Le secret-défense ne peut pas justifier une zone blanche sociale. Les modalités d'information et de contrôle peuvent être adaptées, mais les garanties doivent demeurer : responsabilité de l'employeur, santé au travail, traçabilité, prévention, information des représentant·es habilité·es et protection des agent·es.

### 3. Définitions

Le point 3 définit le système d'intelligence artificielle, l'algorithme, les biais, l'explicabilité, les hallucinations et le RGPD.

Pour la CGT, ces définitions sont utiles mais insuffisantes. Elles ne permettent pas de couvrir l'ensemble des systèmes et usages aujourd'hui déployés ou annoncés dans la Fonction publique.

La CGT demande que l'accord comporte des définitions complémentaires, notamment sur les IA génératives, les IA agentiques, les IA intégrées ou embarquées dans les logiciels métiers, les systèmes d'aide à la décision, les systèmes de recommandation, de classement, de priorisation ou de scoring.

L'IA agentique ouvre un niveau de risque supplémentaire qui doit être pris en compte : ce n'est plus seulement un outil qui répond, c'est un système qui agit.

Il est nécessaire de distinguer clairement les différents types d'usages. Une IA qui rédige ou synthétise un texte, une IA qui recommande une action, une IA qui classe des dossiers, une IA qui priorise des demandes ou une IA capable d'enchaîner des tâches n'emportent pas les mêmes risques ni les mêmes conséquences sur le travail, les droits des agents et les usagers.

La CGT demande également que soient définies les notions de traçabilité, de contestabilité, de réversibilité et de contrôle humain effectif. L'explicabilité, déjà mentionnée dans le projet, ne suffit pas à elle seule. Il faut aussi pouvoir savoir quand un système d'IA est intervenu, sur quelles données, dans quel processus, avec quelle possibilité de contestation et dans quelles conditions il est possible de revenir à une procédure sans IA.

La définition des données doit aussi être complétée. L'accord doit distinguer les données personnelles, les données sensibles, les données RH, les données de santé, les données relatives aux usagers, les données issues de transcriptions, de réunions, de documents internes ou de bases documentaires utilisées par les systèmes d'IA.

La CGT demande enfin que soient intégrées les notions de biais d'automatisation et de dépendance cognitive, afin d'identifier les situations dans lesquelles un système d'IA peut orienter le jugement professionnel, même lorsqu'il n'est présenté que comme une aide.

Sans définitions précises, l'accord laissera dans les angles morts des usages majeurs, notamment les outils intégrés dans les logiciels existants, les systèmes d'aide à la décision, les usages RH, les IA agentiques et les dispositifs ayant des effets indirects sur le travail des agent-es.

## **4. Déploiement et utilisation de l'IA dans les administrations de la Fonction publique**

La CGT demande que le titre de l'article 4 soit modifié afin qu'il comporte explicitement un champ d'applications sur les trois versants de la Fonction publique en ajoutant après la mention « administrations » les mentions « Collectivités territoriales, Établissements publics territoriaux et Établissements hospitaliers »

### **4.1 Principes fondamentaux**

- La CGT souhaite que la rédaction de ce paragraphe comporte la notion explicite du contrôle humain sur les champs d'usages du système d'intelligence artificielle déployé.

Le projet de texte affirme que « la décision finale demeure humaine » et que la responsabilité incombe in fine à l'agent-e. Cette formulation soulève plusieurs difficultés. Un-e agent-e ne peut être tenu-e pour responsable d'un système dont il ne maîtrise ni la conception ; ni les données d'entraînement ; ni les paramètres ; ni les mécanismes internes ; ni parfois même les fournisseurs, éléments pourtant essentiels notamment à la souveraineté de l'outil.

L'affirmation d'un « humain aux commandes » reste largement théorique dans le projet si les agent-es ne disposent pas des moyens réels de comprendre, d'auditer ou de contester les résultats produits.

Cette question est d'autant plus importante que les recherches sur les usages de l'IA montrent des phénomènes de dépendance cognitive et de biais d'automatisation qui conduisent progressivement les utilisateur-rices à suivre les recommandations algorithmiques.

L'accord doit donc préciser les conditions concrètes du contrôle humain et mieux répartir les responsabilités entre employeurs, concepteurs et fournisseurs sans les reporter sur l'agent-e utilisateur-ric(e) qui n'a aucune maîtrise du choix du système d'intelligence artificielle déployé et de ses options.

Par ailleurs le texte comporte dans cet article de nombreux angles morts majeurs quant aux fondamentaux. Pour la CGT, plusieurs sujets structurants y sont insuffisamment traités.

- Cybersécurité

Alors que les risques de fuite de données, d'attaques informatiques et de dépendance à des prestataires sont aujourd'hui majeurs, la cybersécurité est abordée de manière très limitée. Or la sécurisation des données publiques devrait constituer une exigence centrale de tout cadre d'usage de l'intelligence artificielle, au vu notamment des obligations légales pesant sur les employeurs publics comme l'application du RGPD.

- Réversibilité

Le texte ne prévoit aucun principe de réversibilité. Aucune disposition ne répond à des questions pourtant essentielles : que se passe-t-il en cas de défaillance du système ? Comment maintenir l'activité sans IA ? Comment revenir à des procédures antérieures ? Comment garantir la continuité du service public ? Ces réponses doivent être apportées dans le texte.

- Environnement

L'accord adopte une approche essentiellement centrée sur l'humain et ignore largement les impacts environnementaux des systèmes d'IA : consommation énergétique ; infrastructures numériques ; ressources matérielles ; empreinte carbone... Cette dimension est pourtant désormais indissociable d'une réflexion sur une IA responsable, a fortiori, dans le secteur public et doit être prise en compte dans le texte.

Ces manquements sont d'autant moins acceptables que ces points d'alerte ont longuement été abordés, tant par les organisations syndicales que par les experts audités dans le cadre des travaux du groupe de travail sur l'intelligence artificielle réuni depuis juin 2025 par la DGAFP.

De la même manière, dans les fondamentaux, la CGT estime indispensable de voir apparaître le fait que les systèmes d'intelligence artificielle utilisés dans la Fonction publique ne doivent en aucun cas relever d'une intelligence artificielle agentique. Leurs applications doivent y être encadrées pour ne pas générer de discriminations et ne pas impacter les effectifs, ni générer une intensification de la charge de travail et doivent centralement respecter la santé des agent-es

#### **4.2 Transparence du recours à l'intelligence artificielle et respect des obligations déontologiques**

Le texte dans sa rédaction pose un transfert de responsabilité de l'employeur vers l'agent-e qui est inacceptable pour la CGT. Comment peut-il être envisageable un seul instant que l'on puisse faire endosser à un-e agent-e la responsabilité juridique et déontologique d'une décision assistée par une IA dont il ne maîtrise ni les algorithmes, ni les bases de données d'entraînement et alors même que le texte reconnaît l'existence de « biais » et « d'hallucinations » ?

Il est inenvisageable pour la CGT que l'administration, les collectivités, les Établissements publics dont les Établissements hospitaliers se défaussent ici de leur responsabilité d'employeurs et de donneurs d'ordre sur l'agent.e.

En ce sens, le texte rédige un volet répressif inversé face aux obligations de l'employeur. L'article 4.2 insiste lourdement sur le fait que tout manquement déontologique de l'agent lié à l'usage de l'IA (secret professionnel, discrétion) « l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice d'éventuelles poursuites pénales ». Ce texte est particulièrement coercitif pour les agent-es alors que les obligations des employeurs publics en matière de sécurité des infrastructures, des audits, des types d'usages pré-déterminés dans le système d'intelligence artificielle restent floues et non contraignantes. L'agent-e devient le fusible d'un système dont la cybersécurité ou la fiabilité s'avérerait défaillante. Qui de la responsabilité et des obligations de l'employeur public ? Il est nécessaire de la pointer dans l'accord en

y rappelant que les agent-es exercent leurs missions sous la responsabilité de l'employeur : obligation de formation, obligation de reconnaissance des qualifications, obligation de décisions et d'orientations, obligation de contrôle des opérateurs...

### **4.3 Gouvernance**

Nous déplorons que le texte s'arrête sur une gouvernance floue et peu démocratique. Le texte évoque une stratégie nationale élaborée « en concertation avec les parties prenantes ». Mais plusieurs questions restent sans réponse qui doivent, pour la CGT, être apportées dans le texte : qui sont les parties prenantes ? Que signifie exactement la concertation ? S'agit-il d'information, de consultation ou de négociation ? Quelle place est accordée aux organisations syndicales dans les arbitrages ?

Cette imprécision se retrouve dans plusieurs dispositions du texte. Par exemple, l'élaboration de chartes et de guides d'usage est « encouragée ». Or il existe un risque réel que ces chartes deviennent des instruments de régulation unilatérale permettant de contourner la négociation collective. Un accord-cadre devrait au contraire affirmer clairement que les règles locales relatives à l'usage de l'IA doivent faire l'objet d'une élaboration concertée, voire d'accords négociés lorsqu'elles modifient les conditions de travail et doivent respecter le cadre légal national. Le texte doit mentionner ces éléments.

### **4.4 Dialogue social**

Le texte multiplie les termes incitatifs : l'IA est présentée comme un « objet de dialogue social » dont on doit « documenter les effets ».

Pour la CGT, le texte doit porter des obligations prescriptives : un droit de veto ou de codécision aux représentants du personnel (Comité social et FS) sur l'introduction d'un système d'Intelligence Artificielle. Alors que plusieurs « IA métiers » et de gestion des ressources sont déjà déployés dans les services (RH, juridique, technique, budget, relation aux usagers), le dialogue social ne peut se résumer à une chambre d'enregistrement ou de suivi des déploiements. De plus, la CGT s'oppose à l'intégration de l'IA dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Pour la CGT, il manque pour ce faire dans le texte une obligation de documentation préalable permettant aux représentants du personnel de disposer d'informations sur les finalités du système ; les tâches concernées ; les données mobilisées ; les fournisseurs ; les modalités d'hébergement ; les impacts attendus sur le travail ; les effets possibles sur les qualifications, l'autonomie, les responsabilités, la charge de travail, les collectifs de travail, la santé. Ces éléments doivent se retrouver dans des études d'opportunité préalables n'envisageant pas uniquement l'outil intelligence artificielle pour atteindre l'objectif, des études d'impacts systémiques (conditions de travail, effectifs, pratiques et sens du métier, environnement...) en amont du projet et une évaluation en amont, au fil de l'eau et en aval de toute expérimentation.

La CGT estime que cet accord doit associer le dialogue social à des droits concrets sur la phase de veille ; la phase de conception ; la phase d'acquisition ; la phase de test ; la phase d'expérimentation ; la phase de déploiement puis la phase de généralisation. Chacune de ces étapes doit donner lieu à une information et à une consultation documentée des représentants du personnel inscrites dans l'accord.

Pour mémoire, l'accord européen de 2022 cité en référence dans le projet insiste justement sur l'association précoce des représentants des travailleurs aux transformations numériques.

## **4.5 Formation**

L'accord évoque le maintien de l'employabilité des agent-es et l'activation des dispositifs RH existants en cas d'impact substantiel sur les professions. La CGT refuse ce glissement sémantique vers « l'employabilité ». Dans la Fonction publique, la CGT défend la garantie de l'emploi, la gestion collective des carrières et la qualification ce qu'elle veut voir signifier dans le projet d'accord, qui en l'état, élude la question centrale de la déqualification des professions (perte de savoir-faire par automatisation des tâches complexes) et ne prévoit aucune barrière contre les suppressions de postes que l'administration, la collectivité ou l'établissement hospitalier pourraient justifier par de prétendus « gains d'efficience ».

Les formations doivent être placées sous la responsabilité des centres nationaux de formation de la Fonction publique (INTEF, CNFPT...), être apportées aux agent-es de la catégorie C à A+ mais aussi aux élu-es politiques, trop peu au fait des conséquences lourdes des systèmes d'intelligence artificielle qu'ils font déployer à foison.

## **4.6 Accompagnement**

Pour la CGT, les modalités des systèmes d'accompagnement doivent être concertées avec les instances et déployés sans impacts négatifs sur l'emploi. De ce fait l'accompagnement RH doit être centré sur les formations, la reconnaissance des hausses de qualifications liées (et donc de rémunération) sur la mise à jour des fiches de postes valorisant les nouvelles qualifications acquises.

En conclusion sur ce paragraphe, le projet d'accord ainsi rédigé traite principalement l'IA comme un sujet de gouvernance, de conformité juridique et d'accompagnement RH, alors que la CGT la considère d'abord comme un outil de transformation du travail réel devant faire l'objet d'une analyse collective, participative et continue. C'est pourquoi, la CGT attend de ce projet d'accord qu'il porte en ajouts, entre autres, des obligations d'analyse du travail réel avant tout déploiement ; des évaluations des effets sur les conditions de travail, la santé et les collectifs ; l'association des agent-es aux expérimentations ; le droit d'expertise des représentants du personnel ; un encadrement spécifique des usages RH et managériaux ; des indicateurs nationaux obligatoires de suivi des impacts ; un droit à la contestation et à la revue humaine et clause de réversibilité ou de suspension lorsqu'un système dégrade les conditions de travail ou la qualité du service.

## **5. Suivi de l'accord**

Pour la CGT, le point 5 est insuffisant car il organise principalement le suivi administratif de l'accord, et non le suivi réel du déploiement de l'IA dans la Fonction publique, de ses effets et de ses risques.

### **5.1 Mesures réglementaires nécessaires à l'application de l'accord**

Le projet prévoit que les évolutions réglementaires nécessaires seront prises dans un délai de six mois suivant la signature de l'accord.

Pour la CGT, cette rédaction est trop imprécise. Le texte ne précise ni les mesures réglementaires concernées, ni leur portée, ni les garanties qui seraient immédiatement applicables. Or les outils d'IA se déploient déjà dans les services. Les garanties essentielles ne peuvent donc pas être renvoyées à plus tard.

La CGT demande que l'accord identifie dès sa signature les mesures réglementaires nécessaires, notamment en matière d'information-consultation préalable, d'études d'impact, de registre des usages, d'articulation avec le DUERP, de droit d'alerte, de suspension, de contestation, de revue humaine, de protection des données et de réversibilité.

La CGT demande également que certaines garanties minimales soient immédiatement applicables à tout nouveau déploiement : information des instances, étude d'opportunité, étude d'impact, documentation du système, traçabilité, protection des agent-es et possibilité de suspension en cas de risque identifié.

Les garanties ne peuvent pas être renvoyées à plus tard pendant que les outils se déploient maintenant.

## **5.2 Comité de suivi**

Le projet prévoit un comité de suivi constitué des signataires au niveau national et au titre des trois versants, se réunissant au moins une fois par an.

Pour la CGT, un comité réuni une fois par an est très insuffisant au regard du rythme d'évolution des systèmes d'IA. Par ailleurs, limiter ce comité aux seuls signataires de l'accord est trop restrictif. Le suivi du déploiement de l'IA dans la Fonction publique doit associer l'ensemble des organisations syndicales représentatives, au-delà des seuls signataires.

La CGT demande que ce comité ne soit pas seulement un comité de suivi de l'accord, mais un dispositif national de suivi, d'alerte et de régulation du déploiement de l'IA dans la Fonction publique.

Ce dispositif doit associer l'ensemble des organisations syndicales représentatives, les représentants des trois versants, les acteurs de prévention, des experts indépendants, la CNIL, le Défenseur des droits, l'ANACT, l'ADEME et autres acteurs qui ont participé aux travaux du groupe de travail IA et des représentants des usagers.

Il ne doit pas se substituer aux instances du conseil commun de la Fonction publique mais doit alimenter les travaux des IRP.

La CGT demande que ce dispositif se réunisse au minimum une fois par semestre, avec possibilité de réunions extraordinaires en cas de déploiement majeur, incident, alerte, évolution technologique ou usage à risque.

Il doit disposer de moyens réels : accès aux documents, contrats, études d'impact, registres, bilans d'expérimentation, incidents, alertes, informations relatives aux prestataires, à l'hébergement, aux données utilisées, aux coûts, aux impacts sur les emplois, les qualifications, les conditions de travail, la santé et l'environnement.

La CGT demande également la création d'un registre national évolutif des systèmes d'IA déployés dans la Fonction publique, décliné par versant, ministère, collectivité, établissement et service concerné. Ce registre doit être accessible aux représentants du personnel.

Il doit mentionner notamment la finalité de l'outil, le prestataire, l'hébergement, les données utilisées, les métiers concernés, les catégories d'agent-es impacté-es, la phase du projet, l'étude d'impact réalisée, les instances consultées, les risques identifiés, les mesures de prévention, les incidents, les

gains revendiqués, le devenir de ces gains, l’empreinte environnementale et les conditions de réversibilité.

La CGT demande également que le suivi des déploiements s’appuie sur des remontées régulières des collectifs de travail et sur des espaces d’échange entre agent·es, permettant d’analyser les usages réels, les difficultés rencontrées, les effets sur les pratiques professionnelles, les collectifs, la charge de travail et la qualité du service rendu.

La CGT demande que ce dispositif se réunisse au minimum une fois par semestre, avec possibilité de réunions extraordinaires en cas de déploiement majeur, incident, alerte, évolution technologique ou usage à risque.

Un comité qui se réunit une fois par an pour suivre l’accord ne suffira pas à suivre des outils qui évoluent en permanence.

### **5.3 Durée, règles de révision, dénonciation et extension de l’accord**

Le projet prévoit que l’accord est conclu pour une durée de trois ans.

Pour la CGT, trois ans constituent une durée trop longue au regard de l’évolution rapide des systèmes d’IA, en particulier avec le développement de l’IA générative, de l’IA intégrée dans les logiciels métiers et de l’IA agentique.

La CGT demande que l’accord comporte une clause de revoyure au minimum annuelle. Elle demande également qu’une révision anticipée puisse être ouverte à la demande d’une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, notamment en cas d’évolution technologique majeure, de nouvel usage à risque, d’incident significatif ou d’impact constaté sur les emplois, les qualifications, les conditions de travail ou la santé.

La CGT demande enfin que l’extension de l’accord soit précisée. Le texte doit indiquer clairement les employeurs, établissements publics, collectivités, établissements hospitaliers, opérateurs et prestataires concernés.