
[CGT] Qu'est-ce que l'IA fait au travail ?

À partir de Syndicat CGT <syndicat.CGT@paysdelaloire.fr>

Date Lun 15/06/2026 16:44

Cci Liste REGION <ListeREGION@paysdelaloire.fr>; Liste des Coll. d'Elus <CollaborateursdElus@paysdelaloire.fr>; Liste Agents EPLE (Office 365) <ListeAgentsEPL-0365@paysdelaloire.fr>; DIALOGUE.SOCIAL <DIALOGUE.SOCIAL@paysdelaloire.fr>

Message adressé à tous les agents de la collectivité

Cher.e.s collègues,

*L'IA générative produit du texte, des images ou du code à partir de masses de données. Elle ne comprend pas, elle prédit. Elle peut donc se tromper, inventer, reproduire des biais. Avec l'IA dite agentique, une nouvelle étape est franchie : ces systèmes peuvent planifier, enchaîner des tâches et interagir avec d'autres outils. Ce n'est plus seulement un outil d'assistance, c'est un **dispositif qui commence à structurer l'activité** elle-même.*

Et pendant que certains évoquent déjà l'horizon d'une intelligence artificielle générale (AGI) totalement autonome en 2030, la vraie transformation est déjà là : le travail humain est en train d'être réorganisé autour de ces technologies.

Cela touche un des principes fondamentaux de prévention inscrits dans le Code du travail : **adapter le travail à l'homme, et non l'homme à la machine**. Or, les intentions actuelles poussent surtout les agents à s'adapter aux outils. Avec l'IA, le risque est même de basculer vers du management algorithmique : des systèmes qui mesurent l'activité, priorisent les tâches et orientent les décisions. Si l'on ne débat pas de la finalité, de l'organisation du travail et des droits collectifs, l'adaptation devient simplement l'acceptation d'une transformation déjà décidée ailleurs.

Depuis les premières discussions, la CGT porte une ligne constante : l'IA engage une **transformation anthropologique du travail**. Elle peut réduire certaines tâches pénibles, mais aussi devenir un levier d'intensification, de normalisation et de contrôle.

C'est donc bien un **sujet de travail, de santé, d'emploi et de démocratie sociale**. La transformation est d'autant plus problématique qu'elle est souvent invisible. On parle de gain de temps, mais ce temps est absorbé ailleurs : il faut apprendre les outils, vérifier les résultats, corriger les erreurs, détecter les biais. Et, pour finir, la responsabilité reste humaine.

Les gains éventuels servent alors à augmenter les objectifs, accélérer les cadences, accroître la charge cognitive. L'IA ne libère pas du temps, mais elle peut saturer davantage le travail.

Dans le même mouvement, elle produit de la **standardisation**. Des réponses moyennes, des formats moyens, des procédures moyennes. Or le service public repose précisément sur l'adaptation aux situations, sur le jugement, sur la capacité à traiter le cas particulier. Si l'agent devient celle ou celui qui valide des contenus produits ailleurs, c'est le cœur même de ses missions et du métier qui est atteint, et avec lui le **sens du service public**. Elle brouille aussi les responsabilités. Quand un algorithme classe, recommande, priorise, qui décide réellement ? Qui assume les conséquences ? L'agent, le supérieur, l'administration ? Les systèmes étant probabilistes et nourris de données humaines, ils peuvent reproduire des discriminations existantes. Sans transparence, sans traçabilité, sans possibilité de recours, les droits deviennent fragiles, en particulier dans les usages RH déjà identifiés comme à haut risque. Les enjeux dépassent largement l'organisation du travail. Ils concernent aussi la qualité du service public. On l'a déjà vu avec la dématérialisation : éloignement des guichets, transfert des tâches vers les usagers, accroissement des inégalités. L'IA peut amplifier ces logiques si elle est déployée sans contrôle.



FACE À CELA, QUELLES REVENDICATIONS PORTE LA CGT ?

- D'abord, aucun déploiement d'IA sans débat préalable sur la **finalité**.
- La première question n'est pas « comment ? » ou « avec quel outil ? », mais « pourquoi ? » Quel problème réel du travail veut-on résoudre ? **Est-ce que l'IA est nécessaire ?**
- Ensuite, l'engagement de discussions avec les organisations syndicales dans le cadre des instances à toutes les étapes du projet : conception, choix de l'outil, expérimentation, déploiement, évaluation, retrait éventuel. La consultation des représentants du personnel doit intervenir dès la conception, dès le choix du projet, dès la décision d'expérimenter. Il faut donc des **études d'impact obligatoires** et opposables sur le travail, l'emploi, les conditions de travail, les missions, la charge de travail, la charge cognitive, les données, les discriminations et l'environnement.
- Les impacts doivent être intégrés au Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et discutés dans les instances compétentes, afin d'obtenir des droits nouveaux, notamment étendre le **droit d'alerte des F3SCT au risque technologique et au risque éthique**.
- Autre exigence : une **formation critique pendant le temps de travail**. Il ne s'agit pas seulement d'apprendre à utiliser l'outil, mais d'en comprendre les limites, les biais, les erreurs, les effets sur les conditions d'exercice des missions, les droits, l'attention et le jugement professionnel. Une IA conversationnelle peut lisser les productions, valider trop vite et créer une dépendance. Former, c'est apprendre à garder la main, pas à déléguer son jugement à une machine.
- La CGT revendique des **lignes rouges non négociables** : pas d'IA pour le recrutement, pour évaluer individuellement les agents, piloter les carrières, masquer le sous-effectif ou orienter les droits des usagers sans traçabilité, responsabilité humaine et possibilité de contestation.
- Les « gains » éventuels doivent revenir aux agents et au service public : réduire la charge, améliorer les conditions de travail, renforcer les collectifs, retrouver du temps pour le cœur des missions et améliorer l'accès au service public, **pas supprimer des postes ni augmenter les objectifs**.

Bonne journée

Le syndicat CGT de la Région des Pays de la Loire



Messagerie : syndicat.cgt@paysdelaloire.fr

Téléphone du local à Nantes : 02 28 20 66 06

Permanences : mardi mercredi jeudi de 8h à 15h30 à Nantes

Rendez vous possible sur demande