



Groupe de travail « Intelligence artificielle »

16 décembre 2025

Compte-rendu

Réunion présidée par : M. François Charmont, Directeur général adjoint (DGAFP)

Lieu : DGAFP / visioconférence.

Participants :

- Cfdt : Eloy DORADO (PSTE), Alexandre BATAILLE (SGA),
- FO, UNSA, Solidaires, FSU, CFE-CGC, FAFP, CGT,
- Experts invités : DINUM – Campus du numérique, IRES Dial-IA (Odile Chagny), CNFPT/INET.

Ordre du jour :

- Intervention des experts (table ronde)
- Échanges
- Présentation d'un cas d'usage DGAFP (IA sur MENTOR)
- Conclusions et perspectives

Introduction

La DGAFP rappelle que la thématique de l'IA est inscrite à l'agenda social et que les réunions précédentes (4 juin et 8 octobre 2025) ont permis de cadrer la méthode et de présenter les premiers travaux DGAFP. La DGAFP rappelle que les travaux, à rythme bimestriel jusqu'à l'automne 2026, peuvent conduire à des orientations générales sur l'usage de l'IA (champ principal RH) et, si nécessaire, à des évolutions réglementaires.

La séance est consacrée aux aspects : dialogue social, formation, accompagnement.

En liminaire, la DGAFP donne la parole à la Cfdt-UFFA.

La Cfdt UFFA souhaite ouvrir la séance par un temps d'évocation à sa mémoire. Ce GT a une portée particulière : c'est le premier GT depuis le décès brutal de Mylène Jacquot. Nous remercions la DGAFP pour ses mots, attentions et témoignages, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales : dans leurs messages comme dans les échanges, beaucoup soulignent l'engagement de Mylène, avec respect pour chacune et chacun.

1. Table ronde – interventions des experts

1.1 DINUM / Etalab – approche “produit” et conditions de réussite

DINUM souligne l'intérêt d'une approche orientée produit et usages : partir d'un besoin opérationnel (“irritant”), prototyper, tester, itérer. Le point d'attention partagé est le risque de projets “IA” lancés sans clarification suffisante de la finalité : *à quoi sert l'outil, pour qui, dans quel processus de travail ?*

Les échanges mettent en avant plusieurs conditions de réussite : cadrage, gouvernance, association des utilisateurs, et outillage du suivi dans le temps (évolutions des modèles, mises à jour, changement de périmètre).

1.2 Campus du numérique – acculturation, formation et adoption

Le Campus du numérique insiste sur une logique de formation par la pratique et d'adoption outillée : offrir des ressources accessibles, développer des parcours, former également les formateurs, et accompagner le changement via des relais (communautés internes, agents "ressources").

1.3 Dial-IA – Odile Chagny (focus "Séquoia Deal") : outiller la gouvernance et le dialogue social

Odile Chagny insiste sur le fait que l'IA n'est pas un objet d'information et de consultation à un instant T et ab initio lors d'un achat ponctuel mais tout au long d'un cycle de vie (cadrage → expérimentation → déploiement → maintenance/mises à jour). Par conséquent, le dialogue social doit être itératif et inscrit dans la durée, et la gouvernance doit rendre visible ce qui est en cours de conception/déploiement.

1.4 CNFPT / INET – formation de proximité et attention aux inégalités d'accès

Le CNFPT insiste sur la nécessité d'une clé de compréhension commune pour tous les agents et d'une formation déployée "au plus près" des territoires et des collectifs de travail, afin d'éviter que l'IA ne crée ou n'aggrave des inégalités (accès, compétences, charge de travail).

2. Échanges – interventions des organisations syndicales

La **CFDT** rappelle ses engagements pris au niveau de l'accord européen sur la transformation numérique en 2022 en demandant d'avancer vers un accord de méthode plutôt que de simples GT d'information descendants.

La **CFDT** rappelle que l'IA est une transformation profonde (métiers, organisation, management, compétences) et qu'elle doit devenir un objet de dialogue social réel, documenté, et suivi dans le temps.

La **CFDT** insiste pour que le dialogue social ne se limite pas à l'information sur des solutions déjà retenues : il doit porter sur la décision, notamment le choix des outils (et pas seulement des "produits sur étagère"), les finalités, les périmètres d'usage, les données mobilisées et la supervision humaine.

La **CFDT** rappelle que parmi les ressources mobilisables pour éclairer les travaux du GT, il serait judicieux de mobiliser le concours du comité consultatif national d'éthique du numérique (CCNEN) récemment mis en place.

La **CFDT** demande un suivi :

- ab initio : dès l'amont (cadre, expérimentation, indicateurs, risques, gouvernance, modalités d'association des instances) ;
- in itinere : tout au long du cycle de vie (mises à jour, extension de périmètre, dérives, incidents, retours terrain, réévaluation des impacts).

La **CFDT** soutient la proposition d'un registre des systèmes IA (sur le modèle du SecoIA Deal) afin d'impliquer très en amont les représentants du personnel et d'alimenter un dialogue social outillé.

La **CFDT** demande de produire une déclinaison opérationnelle : cartographie des métiers, des compétences et des tâches impactées (via mise à jour du répertoire des métiers), pour anticiper l'évolution du travail réel, les besoins de formation (et pas seulement la « sensibilisation » par Café IA), et les effets sur les collectifs.

En matière environnementale, la **CFDT** a de nouveau signalé un angle mort majeur : l'absence de compétence explicitement environnementale (sobriété numérique, "IA frugale", évaluation des impacts, etc.) dans le périmètre des CSA/CSE/CT de la fonction publique, contrairement au secteur privé où les CSE disposent d'attributions plus structurées en la matière.

Cette lacune fragilise la capacité des instances à cristalliser un dialogue social à tous les niveaux. La DGAFP souligne que l'extension de la compétence des comités sociaux à la matière environnementale à la lumière de l'IA mérite d'être analysé par ses équipes.

3. Présentation DGAFP – cas d'usage "IA sur MENTOR"

La DGAFP présente une expérimentation de cas d'usage sur MENTOR, comme support d'acculturation et de discussion sur les conditions concrètes de déploiement.

4. Conclusions et suites

La DGAFP remercie les participants et rappelle la poursuite du cycle de travail, avec l'objectif de produire des orientations et recommandations.

Prochaine étape : GT du 9 février 2026 consacré à "IA et données RH ", avec intervenants annoncés (DINUM, ANSSI, CNIL, Défenseur des droits, CISIRH).

Paris le 22 décembre 2025