

Monsieur Thibaut GUILLUY
Directeur Général de France Travail

Fait à Paris, le vendredi 17 juillet 2026

Objet : Lettre ouverte à Monsieur le Directeur Général – Pour un dialogue social intègre et conforme face au déploiement de l'Intelligence Artificielle à France Travail

Copie aux élus Cgt-FO des CSE et aux agents de France Travail

Monsieur le Directeur Général,

Le 25 juin 2026, la Direction Générale Adjointe Tech a présenté en CSE un projet d'expérimentation d'IA Agentique appliqué aux métiers des Systèmes d'Information. En réaction à la méthode employée, les élus FO ont exprimé un désaccord total sur le traitement de ces sujets. Si la Direction a proposé la création d'un comité de suivi *ad hoc* (« comité de suivi de l'impact de l'IA sur les métiers et compétences de la DGA Tech »), notre organisation syndicale l'a brièvement déclinée. Nous considérons en effet que cette instance ne respecte pas vos obligations légales et s'avère insuffisante pour traiter l'ensemble des enjeux socio-économiques et professionnels liés à l'IA.

Par la présente lettre ouverte, la Cgt-FO France Travail tient à porter ce débat au niveau national. **Le Comité Social et Économique Central n'a, à ce jour, pas été valablement consulté, et encore moins en amont des déclinaisons locales menées par la DGA Tech.**

Nous exigeons un alignement strict de votre Direction sur ses obligations réglementaires et une vision lucide des impacts de l'IA sur l'emploi, les compétences et les conditions de travail des agents.

I. Le cadre légal

L'introduction de l'Intelligence Artificielle au sein de France Travail s'inscrit au croisement de quatre sources juridiques majeures et contraignantes que la Direction semble omettre :

1. Les accords d'entreprise

L'article 3.2 de notre accord du 13 juin 2024 est limpide : « *Le CSE d'établissement est également consulté sur les projets dits "d'expérimentation" au sens large qui concernent l'établissement et qui ont des impacts sur son organisation et ses conditions de travail.* » À l'évidence, nous sommes loin du compte, et cette carence entache également les prérogatives du CSEC.

2. Le Code du travail : La consultation préalable obligatoire

Le droit du travail pose des principes clairs contre lesquels aucune instance *ad hoc* ne peut déroger :

- **Art. L.2312-8 et L.2312-14** : L'introduction de nouvelles technologies impactant l'organisation du travail déclenche une consultation obligatoire qui **doit intervenir avant toute décision définitive**. Tout déploiement anticipé, même en phase pilote ou d'expérimentation, constitue un délit d'entrave (passible de sanctions pénales selon l'art. L.2317-1).
- **Art. L.2315-94** : Le CSE dispose d'un droit à l'expertise en cas de projet important modifiant les conditions de travail, ouvrant un délai de consultation porté à 2 mois.
- **Art. L.4121-1** : Votre obligation de sécurité vous impose d'évaluer et de consigner les risques physiques et mentaux liés à l'usage de l'IA dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

3. Le Règlement Européen sur l'IA (AI Act) : Des droits pleinement opposables

Le calendrier initial de l'**AI Act** (Règlement UE 2024/1689) prévoyait que les obligations relatives aux systèmes d'intelligence artificielle dits à "**Haut Risque**" entrent en vigueur le **2 août 2026**.

Cependant, la législation a évolué avec l'adoption définitive du paquet "**Omnibus Numérique sur l'IA**" (approuvé par le Parlement européen le 16 juin 2026 et validé par le Conseil de l'UE le 29 juin 2026). Ce texte a officiellement **reporté** les échéances pour le haut risque afin de laisser plus de temps aux entreprises pour se conformer et aux instances pour finaliser les normes d'harmonisation.

L'entrée en application des obligations pour les **systèmes d'IA à haut risque dits "autonomes" (stand-alone)** visés par l'Annexe III (ex. : outils de recrutement et RH, gestion des infrastructures critiques, ...) est fixée au 2 décembre 2027.

Bien que le volet "Haut Risque" soit repoussé, le **2 août 2026** demeure une date charnière pour d'autres pans de la loi :

- **Obligations de transparence générale (Article 50)** : Les déployeurs et fournisseurs doivent impérativement informer les utilisateurs lorsqu'ils interagissent avec une IA (comme un chatbot ou un agent conversationnel).
- **Marquage des contenus** : Pour les outils de génération d'images, de vidéos ou de textes synthétiques déjà sur le marché avant le 2 août 2026, une période de grâce est accordée jusqu'au **2 décembre 2026** pour intégrer un marquage technique détectable par machine. Pour les nouveaux outils lancés après le 2 août 2026, l'obligation est immédiate.

Les règles de transparence basique s'appliquent bien dès cet été 2026.

L'article 26 de ce règlement vous impose d'assurer un contrôle humain effectif, de tester les biais et **d'informer les travailleurs et leurs représentants avant tout déploiement**. De plus, l'article 27 impose une analyse d'impact sur les droits fondamentaux (FRIA) obligatoire pour les organismes de droit public comme le nôtre. La Cgt-FO exigera la communication systématique de l'ensemble des documentations techniques fournisseurs des logs de transparence et des résultats des tests anti-biais.

4. Le RGPD

L'article 5 (minimisation, loyauté, limitation des finalités) et l'article 22 du RGPD (droit de ne pas faire l'objet d'une décision exclusivement automatisée) encadrent strictement vos projets numériques.

À ce titre, le consentement des agents ne saurait être invoqué pour légitimer un profilage ou une surveillance algorithmique, le lien de subordination faussant par nature la liberté de ce consentement.

5 Travaux d'impacts en CSSCTC

En septembre 2025, à l'occasion de votre réponse à l'avis unanime des élus du CSEC dans le cadre du déploiement de l'IA à France Travail, vous étiez favorable à de véritables travaux d'impacts en CSSCTC, et ce, sans attendre un éventuel accord.

La Cgt-FO France Travail souhaite que ces travaux soient rapidement mis en place en convoquant des CSSCTC dédiées ; plus de 10 mois se sont écoulés, il est urgent d'en faire une priorité.

II. Impact sur l'emploi et les compétences

Loin du mythe managérial du salarié « augmenté », le déploiement de l'IA au sein des services publics de l'emploi soulève de lourdes inquiétudes.

Les données de la recherche économique et sociologique récente (notamment l'étude Anthropic de mars 2026 ou le Jobs AI Barometer de PwC) démontrent des signaux faibles alarmants. Si l'IA ne détruit pas massivement les emplois dans l'immédiat, elle recompose silencieusement les tâches. Chez les informaticiens et les métiers supports, jusqu'à 75 % des tâches techniques entrent dans la zone de compétences des agents IA.

De plus, le baromètre PwC met en évidence une spécificité française : l'IA tend à élever artificiellement les barrières de diplômes à l'embauche, renforçant les inégalités d'accès aux métiers qualifiés. La Cgt-FO exercera sa vigilance la plus totale lors des négociations pour que l'IA ne devienne pas une machine à exclure ou à déqualifier nos collègues.

III. Santé au travail

L'introduction d'outils d'IA modifie en profondeur le rapport à l'expertise et l'autonomie professionnelle. Les travaux du LaborIA (mai 2024) confirment que l'IA dégrade activement 6 dimensions clés du travail bien fait :

1. La reconnaissance au travail,
2. L'autonomie professionnelle,
3. Les savoir-faire et compétences,
4. Les relations humaines au sein des collectifs,
5. La responsabilité individuelle,
6. Le sentiment de surveillance continue.

Ces dimensions recoupent précisément les facteurs de RPS identifiés par l'INRS. L'automatisation d'une partie des fonctions d'encadrement risque également de transformer nos managers en simples exécutants d'indicateurs produits par des algorithmes, au détriment du jugement humain et de la gestion de proximité.

Enfin, nous rappelons les conclusions sévères du rapport de la Cour des comptes de janvier 2026 : la généralisation de cas d'usage d'IA se fait trop souvent sans pilotage éthique partagé ni évaluation rigoureuse de la charge cognitive et du "technostress" généré chez les personnels.

Les exigences de la Cgt-FO France Travail

Monsieur le Directeur Général, la littérature scientifique et les expériences syndicales convergent toutes vers un même constat : l'impact sur la productivité et les conditions de travail n'est favorable que **lorsque les représentants du personnel sont authentiquement consultés en amont.**

La Cgt-FO refuse de servir de caution dans des comités de suivi *ad hoc* hors-cadre, créés pour contourner les instances régulières.

La Cgt-FO n'acceptera pas que le CSEC soit mis devant le fait accompli une fois les expérimentations menées à la DGA Tech ou au sein des agences et fonctions support.

Nous exigeons :

1. **L'arrêt immédiat des phases pilotes ou d'expérimentations** d'IA n'ayant pas fait l'objet d'une consultation en bonne et due forme du CSEC et des CSE d'établissements concernés.
2. **La transmission immédiate au CSEC de la cartographie complète des cas d'usage de l'IA** en cours de développement ou de déploiement à France Travail, assortie de leur qualification au sens de l'AI Act ainsi qu'un bilan de ce que les agents font de l'IA concrètement et non pas en termes de taux d'utilisateurs.
3. **La convocation de CSSCTC dédiées aux travaux d'impacts** du développement de l'IA à France Travail.
4. **Une négociation loyale** sur le développement de l'IA à France Travail (programmée après la période estivale) sur l'encadrement éthique, social et technique de l'IA, la protection des métiers de l'emploi et de l'informatique, et la mise à jour des DUERP sous le contrôle de la CSSCTC et des CSSCT.

La prise en compte de l'ensemble des dimensions touchant à l'emploi, aux compétences et aux conditions de travail est essentielle. Elle conditionne strictement notre participation future au dialogue social sur la transition numérique de notre institution.

Dans l'attente d'un retour rapide et de la convocation d'une séance du CSEC dédiée à ces enjeux majeurs, veuillez agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de nos salutations syndicales.

Pour la Cgt-FO France Travail



Katia OBIANG
Déléguée Syndicale Centrale
✉ cgt-fo.obiang@francetravail.fr
☎ 06.98.24.09.62



Xavier Urbain
Délégué Syndical Central Suppléant
✉ cgt-fo.urbain@francetravail.fr
☎ 06.60.73.53.39

