Snfocos
Syndicat National
Force Ouvrière des Cadres
des Organismes Sociaux

La lettre de la Michodière

N° 31-2026 Spéciale IA– 4 novembre 2026

# SPÉCIALE INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Lettre d'information éditée par le SNFOCOS sous le N° de commission paritaire 3 941 D 73 S – Bruno Gasparini, Directeur Gérant

## Sommaire

**Edito du SG**
Intelligence artificielle : un accord, pas une charte unilatérale
**P.1**

**La charte c'est une blague**
Le sujet c'est la réorganisation
**P.3**

**Prendre rendez-vous pour reprendre la main**
Le mode d'emploi des élus face à l'IA
**P.5**

**Le temps gagné ne revient pas à ceux qui le gagnent**
Ce que mesurent vraiment les économistes
**P.7**

**Un agent public sur 5 exposé**
L'encadrement, angle mort des cartographies
**P.8**

**Le droit existe déjà**
Nanterre, Créteil, Bruxelles : 3 prises pour les élus
**P.9**

**La fonction publique négocie, l'UCANSS refuse**
Ce que disent et ce que taisent les chartes
**P.11**



L'édito du Secrétaire Général
**Bruno GASPARINI**

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE : UN ACCORD, PAS UNE CHARTE UNILATÉRALE

Le 1er octobre dernier, nos adhérents ont passé une matinée avec le Groupe Technologia pour comprendre ce que l'intelligence artificielle fait à nos organisations.

Ce numéro thématique en tire les leçons. La première tient en une ligne : dans nos caisses, l'IA se déploie ; à l'UCANSS, elle ne se négocie pas.

### Les outils sont là. Le cadre, non.

Les faits d'abord. À la CNAV, **9 000 agents** utilisent un assistant généraliste, pour un gain de temps estimé **entre 20 % et 30 %** sur des « activités courtes et à faible valeur métier » : le chiffre figure dans le rapport remis en avril 2026 par les trois inspections générales, IGF, IGA et IGAS. L'Assurance maladie a annoncé le 1er avril 2026 le déploiement d'une suite collaborative, transcription de réunions comprise, auprès de **80 000 agents**. Elle a lancé le 9 juillet une mission de cadrage pour un assistant conversationnel sur Ameli. La CNAF attribue à chaque dossier un niveau de risque calculé par algorithme et a installé en mars 2025 un comité d'éthique : des usagers, des administrateurs, des experts. Pas une organisation syndicale du personnel.
Et à l'UCANSS ? Rien. L'IA est absente du programme de négociation 2026-2028. Le SNFOCOS a demandé un groupe de travail prospectif associant les DRH d'organismes et les organisations syndicales : fin de non-recevoir. À l'INC du 6 mars 2026, l'ensemble des organisations syndicales a porté la même demande. Sans suite.

### L'État négocie pour ses agents. Pas pour les nôtres.

Pendant ce temps, l'État fait ce que notre employeur refuse. Depuis le **18 juin 2026**, la DGAFP négocie un accord-cadre sur l'IA pour les trois versants de la fonction publique. Six thèmes : principes, transparence et déontologie, gouvernance, dialogue social, formation, accompagnement des transformations. Le projet, dans sa troisième version, prévoit une étude d'impact préalable pour chaque système, un registre des outils accessible aux organisations syndicales et un débat annuel.

Les mêmes inspections générales recommandent, dans leur proposition n° 11 adressée à « toutes administrations publiques », de « renforcer le dialogue social technologique dans l'élaboration et la mise en place des stratégies et des solutions d'IA ». Elles le constatent « encore peu pratiqué ». Nous le confirmons.
Nos caisses sont placées sous la tutelle des ministères sociaux. Leur charte d'utilisation de l'IA, datée de décembre 2025, compte neuf principes rédigés à la première personne : « je vérifie », « je me forme ». Aucun engagement de l'administration. Aucune mention des représentants du personnel. Si ce modèle est transposé tel quel dans les organismes, les salariés du régime général hériteront des obligations de l'agent sans les garanties que l'État négocie au même moment pour les siens.

### La supervision humaine a un nom : l'encadrement

Tous les textes exigent un « contrôle humain ». Aucun ne dit qui le porte. Nous le savons. C'est le cadre qui valide. C'est l'agent de direction qui signe. C'est le praticien conseil qui rend l'avis. Ils deviennent garants de la fiabilité d'outils qu'ils n'ont ni choisis, ni paramétrés, ni audités.
Marc Chenais, du Groupe Technologia, l'a dit simplement à nos adhérents : « Une fois que vous avez compris le caractère probabiliste de l'intelligence artificielle, vous allez comprendre pourquoi les questions de responsabilité sont importantes. » Une machine qui calcule la réponse la plus vraisemblable se trompe par construction. La question n'est pas de savoir si l'outil fera une erreur. Elle est de savoir qui en répondra**. Sans contrepartie, la supervision humaine n'est pas une garantie : c'est un transfert de risque.**

### Le temps gagné, où va-t-il ?

Les travaux de recherche réunis dans ce numéro convergent. Les gains existent, tâche par tâche. Mais le temps libéré ne revient pas à celui qui le libère. Deux chercheuses de Berkeley ont observé pendant huit mois une entreprise de 200 salariés : le périmètre des postes s'élargit, les pauses disparaissent, les tâches se mènent en parallèle. Le webinaire du 1er octobre a désigné les premiers concernés : les managers, dont la charge cognitive augmente quand les frontières du temps de travail s'estompent. Aucune évaluation publiée par nos caisses ne mesure cette charge.
Reste le calendrier. Le règlement européen du 8 juillet 2026 reporte au **2 décembre 2027** les obligations applicables aux systèmes d'IA à haut risque, dont ceux qui gèrent les travailleurs et ceux qui évaluent l'accès aux prestations sociales. Les deux métiers de la Sécurité sociale sont visés. Il reste quatorze mois. C'est le temps d'une négociation.

### Notre exigence :

- **L'ouverture à l'UCANSS de la négociation d'un accord-cadre national interbranches** sur le déploiement et l'usage de l'IA, décliné par branche.
- **Une information-consultation avant toute expérimentation**, phase pilote comprise : c'est déjà le droit, le tribunal judiciaire de Nanterre l'a jugé le 14 février 2025.
- **Un registre des systèmes d'IA déployés**, remis à une commission paritaire de suivi réunie au moins deux fois par an.
- **La non-sanction de l'erreur commise de bonne foi** avec un outil fourni par l'employeur.
- **La reconnaissance de la mission de supervision** dans les référentiels d'emploi, avec une formation et un temps dédié.
- **Aucune suppression de poste justifiée par l'IA sans négociation préalable**, et un partage négocié des gains de productivité.

Une charte dit à l'agent ce qu'il doit appliquer. Un accord dit à l'employeur ce à quoi il s'engage. **Nous voulons l'accord.**

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

# LA CHARTE, C'EST UNE BLAGUE

## LE SUJET C'EST LA RÉORGANISATION

***Le 1er octobre 2026, le SNFOCOS réunissait ses adhérents en webinaire autour de Marc Chenais, du Groupe Technologia, après un propos introductif du Secrétaire général. Au programme : l'impact de l'IA à la Sécurité sociale, entre instances représentatives du personnel, gouvernance, risques et transformation du travail. Compte rendu d'une matinée qui a déplacé le débat, de l'outil vers l'organisation.*** ***Retrouvez pour ceux qui n'ont pas pu le suivre, le webinaire du 1er octobre dernier (adhérents seulement).***

### Deux IA, deux régimes de responsabilité

Tout part d'une distinction. L'IA dite programmée, ou déterministe, applique des règles écrites par l'humain : la fonction « SI » d'un tableur, un seuil, une condition. Elle est rigide, longue à adapter, mais prévisible : à entrée identique, résultat identique. Trois fois quatre font toujours douze.

L'IA générative est d'une autre nature. Elle ne calcule pas la bonne réponse : elle évalue, fragment après fragment, la suite la plus vraisemblable. Adaptable, capable de produire du texte ou des images, elle donne des réponses variables et jamais garanties. Elle peut se tromper sur un calcul simple, inventer une référence, reproduire les biais des données sur lesquelles elle a été entraînée.

> *« Une fois que vous avez compris le caractère probabiliste de l'intelligence artificielle, vous allez comprendre pourquoi les questions de responsabilité sont importantes. »* **Marc Chenais, Technologia**

La conséquence est directe pour des organismes qui liquident des droits, contrôlent des cotisations et rendent des avis médicaux : dans les domaines critiques, la relecture et le contrôle humain ne sont pas une option. Reste à savoir qui relit, avec quel temps et sous quelle responsabilité.

### Une technologie plus rapide que les organisations

L'idée n'est pas neuve : ses fondements théoriques remontent aux travaux d'Alan Turing, en 1936. Ce qui a changé, c'est la puissance de calcul, que la loi de Moore fait doubler tous les dix-huit à vingt-quatre mois, et le niveau des investissements. L'intervenant a décrit un secteur très déséquilibré entre acteurs américains et européens, et un modèle économique fragile, où les recettes d'abonnement restent loin de couvrir les dépenses.

> *« Le rythme de la technologie a dépassé les capacités d'adaptation des organisations, et a fortiori des personnes. »* **Marc Chenais**

D'où un renversement, formulé sans détour : « Ce n'est pas à la personne de s'adapter, mais aux organisations techniques. »

### Des métiers déplacés, une hiérarchie aplatie

Le webinaire n'a pas annoncé de suppressions massives d'emplois. Il a décrit un déplacement. Les tâches répétitives et à faible dimension relationnelle sont les plus exposées : production, back-office, analyse de données. Le salarié passe du rôle d'exécutant à celui de « manager d'une batterie d'IA ». Le travail glisse vers l'amont, le contrôle, la maîtrise des risques.

L'encadrement est directement concerné. Selon l'intervenant, les organisations deviendront plus plates : une partie des fonctions de coordination, d'analyse et de reporting, aujourd'hui assurées par les échelons intermédiaires, sera automatisée. Dans le même temps, la charge cognitive augmente, notamment pour les managers. Le temps libéré est réinvesti, l'intensité du travail s'accroît, les frontières du temps de travail et du droit à la déconnexion s'estompent.

Dernier risque, le plus politique : la fracture entre les salariés qui maîtrisent l'IA, devenus « surproductifs », et ceux qui peinent à l'adopter ou la refusent, menacés à terme dans leur employabilité. La maîtrise de ces outils deviendra une compétence aussi courante que la bureautique. La formation ne peut donc pas rester facultative.

### Quatre formes d'IA dans l'organisation

- **L'IA pour tous** : les assistants intégrés aux logiciels du quotidien.
- **Les agents IA** : des systèmes spécialisés, dotés d'instructions détaillées, auxquels on délègue une tâche récurrente, avec ou sans supervision humaine.
- **L'IA de l'ombre** : l'usage par les salariés d'outils non autorisés, jugés plus performants que les solutions officielles. C'est le premier risque pour la sécurité des données.
- **Les infrastructures IA** : une IA centrale qui orchestre d'autres IA et pilote des processus entiers.

### Pourquoi la charte ne suffit pas

Les chartes d'entreprise sont, selon Technologia, souvent longues, descendantes et peu négociées. Surtout, elles reportent la responsabilité sur le salarié sans lui donner les moyens de comprendre l'outil. L'alternative proposée est concrète : un **catalogue des IA autorisées**, avec des règles d'usage définies outil par outil et tâche par tâche, la distinction des données sensibles et des responsabilités écrites. Une règle ne souffre aucune exception : ne jamais verser de données de santé ou de données sociales dans une IA, même réputée sécurisée.

> *« Le gain a une contrepartie qui s'appelle le risque. »* **Marc Chenais**

**Repères du webinaire**

- **1936 :** premiers fondements théoriques de l'IA, avec les travaux d'Alan Turing.
- **1982 :** les lois Auroux instaurent la consultation des représentants du personnel sur l'introduction de nouvelles technologies.
- **Article 22 du RGPD :** pas de décision entièrement automatisée produisant des effets significatifs sans intervention humaine.
- **4 formes d'IA** dans l'organisation : IA pour tous, agents, IA de l'ombre, infrastructures.
- **4 rendez-vous** du dialogue social pour interroger l'employeur (voir l'article suivant).
- **1 règle :** aucune donnée sensible dans un outil d'IA.

**Pour le SNFOCOS, le webinaire confirme ce que nous portons à l'UCANSS : l'IA n'est pas une affaire d'outillage, c'est une affaire d'organisation du travail. Elle relève donc de la négociation. Une charte unilatérale ne règle ni la charge, ni les effectifs, ni la responsabilité de l'encadrement.**

*Source : webinaire SNFOCOS – Groupe Technologia, « Impact de l'IA à la Sécurité sociale : IRP, gouvernance, risques et transformation du travail », 1er octobre 2026, intervention de Marc Chenais. Citations issues des comptes rendus de séance.*

# PRENDRE RENDEZ-VOUS POUR REPRENDRE LA MAIN

## LE MODE D'EMPLOI DES ÉLUS FACE À L'IA

***Négocier une charte ne suffit pas. Le code du travail donne aux élus des comités sociaux et économiques quatre occasions d'interroger l'employeur sur sa stratégie IA. Technologia les a passées en revue. Encore faut-il arriver avec les bonnes questions.***

L'enjeu a été posé d'emblée : productivité, transformation des métiers, charge cognitive, santé au travail, risques juridiques, perte de compétences, fracture entre salariés. Sur chacun de ces points, le comité social et économique (CSE) dispose de trois consultations récurrentes et d'une consultation ponctuelle. Aucune n'est réservée à l'IA. Toutes peuvent s'en saisir.

| Rendez-vous | Base légale | Les questions à poser |
|---|---|---|
| 1. Orientations stratégiques | Code du travail, art. L. 2312-24 | Quelle trajectoire IA à trois ans ? Quels processus, quels métiers, quels sites ? Quelle part décidée par la caisse nationale, quelle part par l'organisme ? |
| 2. Situation économique et financière | Art. L. 2312-25 | Combien coûtent les outils, licences et prestations comprises ? Quels gains de productivité sont attendus, comment sont-ils mesurés, à quoi sont-ils affectés ? |
| 3. Politique sociale, conditions de travail et emploi | Art. L. 2312-26 | Quels parcours, quelles formations, sur quel temps ? Quelle gestion prévisionnelle des emplois pour les métiers exposés ? Quels effets sur la charge et la santé ? |
| 4. Projet important, nouvelle technologie | Art. L. 2312-8 ; expertise : art. L. 2315-94 | Tout outil à effet significatif déclenche une information-consultation, pilote compris, et ouvre le droit à une expertise. |

**Raisonner tâche par tâche**

Le second message est de méthode. Parler de « l'IA » en général ne mène nulle part. Le dialogue doit porter sur des cas d'usage précis : pour chaque tâche, les bénéfices attendus, les risques, les règles de conformité applicables, la personne qui répond du résultat. C'est à cette échelle que se décide ce qui reste humain.

La régulation, a insisté l'intervenant, doit être locale, pragmatique et évolutive : un catalogue d'outils autorisés, des règles par tâche, des audits réguliers. Et le recours à l'expertise externe quand le sujet l'exige.

> *« Ma vision plutôt optimiste des choses pour l'avenir, c'est de réussir à faire en sorte que l'humain soit assisté par l'intelligence artificielle et pas remplacé par de l'intelligence artificielle. »* **Marc Chenais**

**Ce que le webinaire a dit de l'UCANSS**

Le refus de l'UCANSS d'ouvrir une négociation collective sur l'IA a été relevé pendant la séance comme une source d'inquiétude. Il laisse chaque organisme, et chaque CSE, seul face à des outils conçus au niveau national.

**Six travaux pratiques proposés aux participants**

- Demander par écrit la liste des IA autorisées dans l'organisme, avec leurs périmètres d'usage et leurs règles de conformité.
- Structurer un questionnement de la direction sur sa stratégie IA, à partir des quatre rendez-vous.
- Recenser les inquiétudes des salariés sur l'IA et préparer les questions pour une prochaine séance.
- Identifier trois tâches répétitives de son poste : ce qu'une IA pourrait assister, les bénéfices attendus, les risques de conformité.
- Rédiger un protocole type de traitement de données avec une IA, avec les étapes de validation RGPD et de contrôle de l'outil.
- Comparer deux outils sur une même tâche, pour mesurer l'écart entre la solution officielle et les autres.

**Pour le SNFOCOS, la première demande est opposable dès demain : chaque section peut exiger par écrit, au prochain CSE, la liste des systèmes d'IA en service ou en test dans son organisme. Un employeur qui ne sait pas la produire ne maîtrise pas ses outils. Un employeur qui refuse de la produire devra s'en expliquer devant l'instance. Le SNFOCOS poursuivra cet accompagnement par des formations et des webinaires pratiques.**

*Source : webinaire SNFOCOS – Groupe Technologia, 1er octobre 2026. Code du travail, articles L. 2312-8, L. 2312-17, L. 2312-24 à L. 2312-26 et L. 2315-94.*

# LE TEMPS GAGNÉ NE REVIENT PAS À CEUX QUI LE GAGNENT

## CE QUE MESURENT VRAIMENT LES ÉCONOMISTES

***L'IA générative fait gagner du temps : les études le montrent, tâche par tâche. Mais les mêmes travaux ne retrouvent ces gains ni dans les salaires ni dans les heures travaillées. Entre les deux, un mot que les sociologues du travail connaissent bien : l'intensification.***

**À l'échelle de la tâche, des gains réels et inégaux**

L'étude de référence porte sur 5 172 agents d'un service d'assistance à la clientèle. Erik Brynjolfsson, Danielle Li et Lindsey Raymond y mesurent une hausse de productivité d'environ **15 %** en moyenne après l'introduction d'un assistant conversationnel. Le gain est de l'ordre de **30 %** pour les moins expérimentés. Il est presque nul pour les plus chevronnés. L'outil diffuse aux débutants les pratiques des meilleurs.

Deuxième résultat, obtenu auprès de 758 consultants d'un grand cabinet de conseil : avec l'IA, ils achèvent **12,2 %** de tâches en plus, **25,1 %** plus vite, pour une qualité jugée supérieure de **40 %**. Mais dès que la tâche sort du domaine de compétence de la machine, les utilisateurs de l'IA produisent des réponses correctes moins souvent que les autres : **19 points d'écart**. Les auteurs parlent d'une « frontière en dents de scie ». Rien n'indique à l'utilisateur de quel côté il se trouve.

**À l'échelle de l'économie, presque rien**

Changement d'échelle. Au Danemark, Anders Humlum et Emilie Vestergaard ont suivi 25 000 salariés de 7 000 établissements, dans onze professions exposées. Résultat sur les salaires et sur les heures travaillées : des effets nuls, estimés avec assez de précision pour exclure une variation supérieure à **1 %**. Les gains de temps déclarés sont de l'ordre de **3 %**. Le prix Nobel d'économie Daron Acemoglu chiffre de son côté le gain de productivité globale imputable à l'IA à **0,66 % au plus sur dix ans**.

Le service public français affiche des résultats du même type : précis sur la tâche, muets sur le reste. À la Cnav, 9 000 agents, un gain de temps estimé entre 20 % et 30 %, mais sur des « activités courtes et à faible valeur métier ». Les trois inspections générales qui rapportent ce chiffre ajoutent un constat : les coûts des projets, « difficiles à estimer », sont « souvent supérieurs aux prévisions ».

**Où passe le temps gagné**

La réponse vient de l'observation du travail. Pendant huit mois, Xingqi Maggie Ye et Aruna Ranganathan, de l'université de Californie à Berkeley, ont suivi une entreprise technologique de 200 salariés et conduit plus de quarante entretiens. Elles décrivent trois mécanismes. L'élargissement du périmètre : chacun prend en charge des tâches auparavant confiées à d'autres. L'effacement des frontières : la requête envoyée pendant le déjeuner, le soir, entre deux réunions. Le travail en parallèle : plusieurs flux menés de front, pendant que les agents IA tournent en arrière-plan.

Aucune de ces trois charges n'apparaît dans un tableau de bord. Toutes pèsent d'abord sur ceux qui coordonnent, vérifient et arbitrent. Le webinaire du 1er octobre l'a formulé pour nos organismes : le temps libéré est réinvesti, l'intensité augmente, la charge cognitive des managers avec elle.

**L'angle mort**

Aucune évaluation publiée par les caisses nationales ne mesure la charge de travail avant et après le déploiement d'un outil. Aucune ne dit à quoi sont affectés les gains : à la qualité du service, à la formation, ou à la trajectoire d'effectifs. Tant que cette mesure manque, le gain de productivité reste une déclaration de l'employeur.

**Pour le SNFOCOS, un gain qui ne se mesure pas ne se partage pas. Nous demandons une mesure de la charge avant et après chaque déploiement, l'intégration au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) des risques liés à l'IA, intensification, technostress, perte de sens, et une affectation négociée des gains : charge, qualité de service, temps de formation.**

**Sources :** *E. Brynjolfsson, D. Li, L. Raymond, « Generative AI at Work », The Quarterly Journal of Economics, vol. 140, n° 2, 2025 ; F. Dell'Acqua et al., « Navigating the Jagged Technological Frontier », Harvard Business School Working Paper n° 24-013, septembre 2023 ; A. Humlum, E. Vestergaard, « Large Language Models, Small Labor Market Effects », NBER Working Paper n° 33777, 2025 ; D. Acemoglu, « The Simple Macroeconomics of AI », Economic Policy, vol. 40, 2025 ; X. M. Ye, A. Ranganathan, « AI Doesn't Reduce Work — It Intensifies It », Harvard Business Review, février 2026 ; IGF-IGA-IGAS, rapport précité, avril 2026.*

# UN AGENT PUBLIC SUR 5 EXPOSÉ

## L'ENCADREMENT, ANGLE MORT DES CARTOGRAPHIES

***Les inspections générales ont compté les agents publics exposés à l'IA : 1,13 million. Elles n'ont pas compté ceux qui devront la superviser. C'est pourtant sur eux que repose la promesse d'une IA « sous contrôle humain ».***

**Les chiffres de l'exposition**

Le rapport remis en avril 2026 par l'IGF, l'IGA et l'IGAS applique aux agents publics la méthode de l'Organisation internationale du travail. **20 %** d'entre eux sont considérés comme exposés à l'IA, soit 1,13 million de personnes. **13 %** le sont significativement : plus de 700 000 agents, « notamment dans les fonctions administratives et de support ». À l'inverse, 47 % exercent des professions dont la plupart des tâches restent peu exposées, au contact direct des publics.

Exposé ne veut pas dire supprimé. À partir de 120 millions d'offres d'emploi en ligne, Philippe Aghion, Antonin Bergeaud, Simon Bunel et Paul Delbouve montrent que, dans les entreprises françaises qui adoptent l'IA, l'emploi progresse dans les métiers fortement exposés. Avec une réserve de taille : l'effet n'est net que lorsque l'entreprise développe ses outils en interne. L'achat d'une solution extérieure a un effet « plus limité, sans impact statistiquement significatif ». Reste à savoir dans quelle catégorie se rangent nos caisses : aucune ne l'a dit à ses instances.

**Ce que les cartographies ne voient pas**

La méthode de l'OIT classe des métiers selon la part de leurs tâches qu'une machine peut exécuter. Elle ne mesure pas le travail que l'IA crée : vérifier, corriger, arbitrer, assumer. Ce travail a un titulaire. Dans nos organismes, c'est le cadre de proximité, le responsable de service, l'agent de direction, le praticien conseil.

Le même rapport livre, sans le relier, le constat qui les concerne. L'IA reste « majoritairement pilotée par les directions numériques ». Les arbitrages stratégiques, « priorisation, allocation des gains, acceptation du risque », « ne sont pas explicitement assumés au niveau des directions générales ». Autrement dit : personne ne décide officiellement du niveau de risque acceptable, et quelqu'un devra pourtant en répondre.

Technologia annonce par ailleurs des organisations plus plates, où une partie de la coordination et du reporting sera automatisée. Le sociologue Juan Sebastian Carbonell voit dans l'IA un « taylorisme augmenté » : un instrument de rationalisation et de contrôle du travail, plus qu'un outil d'émancipation. Les deux lectures se rejoignent sur un point : l'encadrement intermédiaire est à la fois celui qu'on charge de la supervision et celui dont on réduit les échelons.

**Partir du travail réel**

L'enquête LaborIA Explorer, conduite par l'Inria et le ministère du Travail et publiée en mai 2024, formule cinq recommandations. La première : « partir du travail réel pour penser le rôle et la place des IA ». Le Conseil économique, social et environnemental a demandé en janvier 2025 que la négociation ait lieu à l'introduction des outils, « mais également dans le temps et de façon régulière ». Les inspections générales proposent enfin une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ciblées sur les métiers exposés, et des formations spécifiques pour les managers.

**Repères chiffrés**

- 20 % des agents publics exposés à l'IA, soit 1,13 million ; 13 % significativement exposés, soit plus de 700 000 (IGF-IGA-IGAS, méthode OIT).
- Jusqu'à 40 % des agents publics utiliseraient l'IA hors de tout cadre, selon le même rapport ; le chiffre vient d'une étude menée dans les collectivités territoriales en septembre 2025.
- 141 produits d'IA recensés dans 80 entités de l'État ; 51 % lancés en 2024 ou 2025.
- 68 cas d'usage à France Travail début 2026, dont 27 déployés.
- 13 propositions des inspections, dont la n° 11 sur le dialogue social technologique et la n° 12 sur la gestion prévisionnelle des emplois.

**Pour le SNFOCOS, la faible visibilité de l'encadrement dans ces travaux n'est pas un résultat : c'est un angle mort. Nous demandons une cartographie annuelle des métiers exposés dans le régime général, cadres, agents de direction et praticiens conseils compris ; la reconnaissance de la mission de supervision dans les référentiels d'emploi de la classification ; une formation managériale spécifique, sur le temps de travail.**

***Sources :*** *IGF-IGA-IGAS, « Le déploiement de l'intelligence artificielle dans les administrations publiques », avril 2026 ; P. Aghion, A. Bergeaud, S. Bunel, P. Delbouve, « Diffusion de l'intelligence artificielle en France », 10 juillet 2025 ; LaborIA Explorer (Inria – ministère du Travail), rapport d'enquête, mai 2024 ; CESE, « Intelligence artificielle, travail et emploi », janvier 2025 ; J. S. Carbonell, Un taylorisme augmenté. Critique de l'intelligence artificielle, Éditions Amsterdam, 2025.*

# LE DROIT EXISTE DÉJÀ

## NANTERRE, CRÉTEIL, BRUXELLES : TROIS PRISES POUR LES ÉLUS

***On entend que l'IA va trop vite pour le droit. C'est faux. Depuis 1982, l'employeur doit consulter avant d'introduire une nouvelle technologie. Deux juges viennent de le rappeler en suspendant des déploiements. Et le règlement européen classe à haut risque les deux métiers de la Sécurité sociale.***

### Deux ordonnances, une règle

Le 14 février 2025, le juge des référés du tribunal judiciaire de Nanterre suspend le déploiement d'outils d'IA dans une entreprise. Motif : la phase pilote, déjà utilisée par des salariés, constituait une première mise en œuvre, alors que la consultation du comité social et économique n'était pas achevée. Le comité obtient une provision de 5 000 euros.

Le 15 juillet 2025, le tribunal judiciaire de Créteil va dans le même sens. Une entreprise de presse professionnelle avait déployé des outils d'IA sans consulter. Le juge ordonne la suspension de leur utilisation jusqu'à la clôture de la procédure. Il précise que la consultation s'impose à chaque étape d'un déploiement par phases.

Le fondement est le même : l'article L. 2312-8 du code du travail, héritier des lois Auroux, qui impose d'informer et de consulter le comité sur « l'introduction de nouvelles technologies ». Une expérimentation n'y échappe pas.

## Le règlement européen vise nos deux métiers

Le règlement européen sur l'intelligence artificielle classe à haut risque deux familles de systèmes qui décrivent exactement l'activité des caisses : ceux qui gèrent les travailleurs, recrutement, évaluation, attribution des tâches, et ceux qui évaluent l'accès aux prestations sociales. Pour ces systèmes, l'employeur doit informer les représentants du personnel et les salariés concernés avant la mise en service. Les organismes privés chargés d'un service public doivent en outre conduire une analyse d'impact sur les droits fondamentaux.

Ces obligations devaient s'appliquer en août 2026. Le règlement du 8 juillet 2026 les reporte au **2 décembre 2027**. Les interdictions, elles, sont en vigueur depuis le 2 février 2025 : parmi elles, la reconnaissance des émotions sur le lieu de travail.

**La supervision humaine, une obligation qui a un coût**

En novembre 2024, la Défenseure des droits a consacré un rapport aux algorithmes dans les services publics. Elle y relève la faiblesse de l'intervention humaine : des décisions préparées par un système et validées sans contrôle réel. Le droit exige une intervention humaine. Il n'en fixe ni le temps, ni les moyens, ni la protection de celui qui l'exerce.

| Texte | Ce qu'il impose | Usage pour les élus |
|---|---|---|
| Code du travail, art. L. 2312-8 | Consultation du CSE sur l'introduction de nouvelles technologies | Aucun pilote sans consultation ; expertise possible (art. L. 2315-94) |
| Code du travail, art. L. 2312-38 et L. 1222-4 | Consultation et information préalables sur tout moyen de contrôle de l'activité | Encadrer les journaux de requêtes et les tableaux de bord |
| Règlement (UE) 2024/1689, art. 5 | Pratiques interdites depuis le 2 février 2025 | Liste d'usages exclus à inscrire dans l'accord |
| Règlement (UE) 2024/1689, annexe III, art. 26 § 7 et art. 27 | Haut risque : gestion des travailleurs et accès aux prestations sociales ; information des représentants ; analyse d'impact | Demander la communication des analyses d'impact |
| Règlement (UE) 2026/1744 | Report des obligations « haut risque » au 2 décembre 2027 | Quatorze mois pour négocier avant l'échéance |
| RGPD, art. 22 | Pas de décision fondée exclusivement sur un traitement automatisé | Décision humaine exclusive, y compris en matière RH |
| Code des relations entre le public et l'administration, art. L. 311-3-1 | Mention explicite sur toute décision individuelle prise sur le fondement d'un algorithme | Transparence envers les assurés ; appui aux agents qui doivent l'expliquer |

**Pour le SNFOCOS, ces textes donnent des prises, pas un cadre. Ils permettent à un CSE de faire suspendre un outil. Ils ne disent rien de la charge, de l'emploi ni de la protection de l'encadrement. Nous demandons la communication aux instances des analyses d'impact dès leur réalisation, et une clause simple : le salarié qui a fait un usage conforme d'un outil fourni par l'employeur ne peut être sanctionné à raison d'une erreur produite par cet outil.**

*Sources : TJ Nanterre, réf., 14 février 2025, n° 24/01457 ; TJ Créteil, réf., 15 juillet 2025, n° 25/00851 ; règlement (UE) 2024/1689 du 13 juin 2024 ; règlement (UE) 2026/1744 du 8 juillet 2026 ; Défenseur des droits, « Algorithmes, systèmes d'IA et services publics : quels droits pour les usagers ? », 13 novembre 2024.*

# LA FONCTION PUBLIQUE NÉGOCIE, L'UCANSS REFUSE

## CE QUE DISENT ET CE QUE TAISENT LES CHARTES

***Le SNFOCOS a passé au crible les chartes IA des ministères. Elles encadrent l'agent. Presque aucune n'engage l'employeur. L'État en a tiré la conséquence : il négocie un accord. Notre employeur, lui, ne veut pas même d'un groupe de travail.***

### Des codes de conduite, pas des engagements

Sur une cinquantaine de références recensées par le portail de la direction interministérielle du numérique, le SNFOCOS a retenu douze textes ministériels ou interministériels. Cinq chartes d'usage applicables aux agents ont été lues intégralement. Elles partagent un socle : contrôle humain, priorité aux outils internes, confidentialité, vigilance sur les biais, sobriété, formation.
Elles partagent aussi un silence. Aucune ne traite de l'emploi, des effectifs, de la charge de travail ni de l'évaluation des agents. Et plusieurs font peser la responsabilité sur le seul utilisateur. La charte des ministères sociaux précise qu'en l'absence de mention, la production de l'IA est « intégralement imputable » à l'agent.

Trois textes vont plus loin et servent de points d'appui. La charte du ministère de l'Intérieur prévoit la consultation des représentants du personnel, un bilan et une révision annuelle concertée. Celle de la Culture pose que l'usage de l'IA ne peut être imposé si une solution alternative existe. Celle du Conseil d'État garantit la réversibilité et réserve à l'humain une liste d'appréciations : l'IA « assiste mais jamais ne décide ».

### L'État, lui, négocie

Lancée le 18 juin 2026 par la DGAFP, la négociation d'un accord-cadre pour les trois versants de la fonction publique est entrée en phase finale à la mi-septembre. Le projet prévoit une étude d'impact préalable pour chaque système, centrée sur la qualité du service et les conditions de travail, un registre des systèmes déployés ou expérimentés, accessible aux organisations syndicales, des formations différenciées dont une pour les managers, et un débat annuel au Conseil commun de la fonction publique. Il ne reconnaît pas, à ce stade, de droit pour l'agent de refuser l'usage de l'IA.

### Dans nos branches, des cadres tournés vers l'usager

| Organisme | Ce qui existe | Ce qui manque côté salariés |
|---|---|---|
| Cnaf | Charte éthique sur les algorithmes et l'IA ; comité d'éthique installé en mars 2025 ; guide de bonnes pratiques sur l'IA générative | Aucune place pour les organisations syndicales du personnel au comité d'éthique |
| Assurance maladie | Suite collaborative avec transcription de réunions annoncée pour 80 000 agents ; mission de cadrage d'un assistant IA sur ameli lancée le 9 juillet 2026 | Aucun cadre d'usage interne publié ; effets sur l'accueil et les plateformes téléphoniques non documentés |
| Cnav | 9 000 agents utilisateurs d'un assistant généraliste ; test auprès de 100 développeurs | Mesure de la charge et affectation des gains non communiquées |
| Urssaf Caisse nationale | Charte d'usage des assistants de programmation en préparation | Périmètre limité aux informaticiens |
| Ucanss | Rien : l'IA est absente du programme de négociation 2026-2028 | Tout |

**La plate-forme du SNFOCOS : six blocs pour un accord**

- **Méthode**. Accord-cadre interbranches négocié à l'Ucanss, avenants de branche, commission paritaire de suivi, révision annuelle sur bilan.
- **Dialogue social à chaque déploiement**. Information-consultation nationale et locale avant toute expérimentation ; dossier type : finalité, données, tâches transférées, effets sur l'emploi, la charge et les compétences.
- **Garanties individuelles**. Décision humaine exclusive pour les droits des assurés et pour toute décision RH ; pas d'obligation d'usage quand une alternative existe ; pas d'évaluation sur l'usage de l'IA ; non-sanction de l'erreur de bonne foi.
- **Encadrement.** Mission de supervision reconnue dans la classification ; formation et temps dédiés ; managers de proximité associés à la conception des outils.
- **Emploi et compétences**. Cartographie annuelle des métiers exposés ; reconversions financées ; aucune suppression de poste justifiée par l'IA sans négociation ; partage négocié des gains.
- **Formation et santé**. Formation sur le temps de travail ; risques liés à l'IA inscrits au DUERP.

**Pour le SNFOCOS, l'argument de l'employeur ne tient plus. « Trop tôt » ? L'État négocie. « Les chartes suffisent » ? Ce sont des actes unilatéraux, révisables par l'employeur seul. « Cela relève des instances nationales de concertation de branche » ? Une instance de concertation informe, elle ne négocie pas. Nous demandons l'inscription de l'IA au programme de négociation de l'Ucanss. Ce que l'État s'impose, la Sécurité sociale peut se l'imposer.**

*Sources : SNFOCOS, « Chartes IA des ministères — note de synthèse pour les négociateurs », 1er octobre 2026 ; DINUM, portail des chartes IA dans l'administration ; ministères sociaux, charte d'utilisation de l'IA, décembre 2025 ; DGAFP, lancement de la négociation de l'accord-cadre IA, 18 juin 2026 ; projet d'accord-cadre, version 3, septembre 2026 ; IGF-IGA-IGAS, rapport précité, avril 2026.*




**Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast**

## NOS PARTENAIRES

AG2R LA MONDIALE

OCIRP
*Engagés pour l'autonomie !*

malakoff humanis
SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

### AGENDA

**05/11/2026**
**Mobilisation nationale pour l'augmentation de la valeur du point**

**09/11/2026**
Bureau National du SNFOCOS

**17/11/2026**
CPP Retraités

**18 et 19/11/2026**
Conseil National du SNFOCOS

**POUR ADHÉRER AU SNFOCOS**
**Contactez les élus ou représentants SNFOCOS présents dans votre organisme**
**ou adhérez via le formulaire en ligne sur :**
**https://snfocos.org/adherer/**

*Un syndicat en action, une force pour les cadres*

OCIRP



# Engagés pour l'autonomie !

L'OCIRP, assureur paritaire à vocation sociale, innove depuis près de 60 ans en collaborant avec ses institutions de prévoyance membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie.
Huit millions d'assurés couverts par les garanties OCIRP bénéficient de cette protection face à ces risques lourds. Négociées au sein des entreprises ou des branches professionnelles, elles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, ainsi qu'un accompagnement social personnalisé.

ocirp.fr