



Quand la DGAFP redécouvre le travail réel. Regard de l'UFSE-CGT sur le colloque « Mieux travailler dans la Fonction publique »

La Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) a organisé ce mardi 31 mars un colloque au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) sur le thème [« Mieux travailler dans la fonction publique : quelles solutions pour relever le défi ? »](#). Pour l'UFSE-CGT, ce colloque aura surtout confirmé une chose : la DGAFP adore redécouvrir ce qui sont des évidences pour la CGT et des constats qui structurent déjà nos textes et notre travail syndical depuis longtemps.

Oui la qualité du travail doit être au cœur des plans qualité de vie au travail

Premier grand moment d'émotion institutionnelle : la découverte qu'il n'y a pas de qualité de vie au travail sans qualité du travail. Oui les agents mettent du sens dans leur travail et aspirent à « bien travailler », à être fier de leur activité et aspirent à retrouver de l'autonomie et du pouvoir d'agir dans leur travail. Non la qualité de vie au travail (QVT), ce n'est pas juste proposer des tisaneries et des babyfoots aux agents. L'idée était présentée avec le sérieux des grandes révélations, alors qu'on naviguait quand même sur des bases assez classiques : conditions de travail, reconnaissance, dialogue, sens, confiance, arbitrages. Bref, la notion de travail réel grimé en innovation managériale. [Voilà qui rappelle utilement pourquoi la question du travail réel, de son analyse et de ses effets sur la santé des agents reste au cœur de nos revendications et de notre militantisme.](#)

L'obstination à contourner le dialogue social

La partie sur la négociation collective oscillait entre démonstration que des accords sont possibles et étonnement sincère devant le fait que négocier suppose du temps, des décideurs et parfois des désaccords... et surtout des moyens pour que ça fonctionne !

À plusieurs reprises, la tentation de contourner le dialogue social par le « dialogue direct avec les agents » est revenue, comme si parler du travail avec les personnels dispensait soudain de parler avec leurs représentants. Encore une vieille ficelle remise au goût du jour avec le vocabulaire QVCT qui montre au passage combien la place des représentants du personnel reste structurante dans toute lecture sérieuse des transformations du travail.

Le sujet des espaces de dialogue professionnel a été le plus ambigu mais produit les mêmes effets de contournement du dialogue social. Oui, partir du travail concret, faire discuter les équipes, remettre les managers de proximité dans les collectifs, tout cela a du sens. Mais à force de découper le sujet entre espaces de discussion, diagnostics partagés, chartes, comités éthiques et gouvernances locales, on finit surtout par déporter hors des instances l'analyse fine du travail, qui relève pourtant toujours des Formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). L'instance arrive donc en bout de chaîne pour être informée d'un diagnostic déjà stabilisé, dans un vote purement symbolique pour habiller la forme. Et qu'elle conduit aussi à séparer discussion sur le travail et son organisation de la vision d'ensemble des conditions de travail et de la politique de prévention. [C'est justement en ce sens que le rôle des représentants des personnels est déterminant.](#)

Sur l'intelligence artificielle (IA), le difficile rappel au travail réel

La séquence sur l'IA a surtout montré que, derrière les grands discours sur la gouvernance, les chartes et la « confiance », le seul vrai sujet reste ce que l'outil fait au métier. Le retour de la DGFIP a au moins eu l'honnêteté de reconnaître le choc sur les métiers du contrôle, avec un ressenti fort de taylorisation et de perte d'autonomie quand une partie du raisonnement est confiée à la donnée. Il aura donc fallu dix ans d'algorithmes pour redécouvrir qu'un métier intellectuel vit parfois mal qu'on lui retire une partie de son intelligence. Voilà qui éclaire assez bien les alertes récurrentes sur le sens du travail, l'autonomie professionnelle et le techno stress que la CGT porte depuis des années et qui étaient au cœur de l'intervention de LaborIA.

L'UFSE-CGT alerte donc sur la méthode : faire d'abord discuter agents et managers du travail transformé par l'outil puis n'inviter le dialogue social qu'après, c'est surtout une manière de faire arriver les représentants du personnel devant un diagnostic déjà bien repassé et un outil déjà déclaré « acceptable », sans que les agents n'aient vraiment eu l'espace pour le contester : toutes ces discussions s'exercent dans un cadre hiérarchique. Il est donc plus que nécessaire que les organisations syndicales soient acteurs tout au long du processus.

Quant aux chartes éthiques qui doivent encadrer l'usage de l'IA, les discussions ont confirmé leur fonction réelle : mettre en forme après coup des usages déjà existant sans moyens contraignants pour les encadrer réellement. On expérimente, on déploie, on accumule les cas d'usage, puis on rédige le texte qui viendra expliquer avec gravité que tout cela s'est bien fait dans un cadre. L'éthique comme service après-vente de la transformation. A contrario, l'UFSE-CGT revendique des outils juridiques qui offrent de réelles garanties aux agents et notamment la mise en œuvre de formations spécifiques portant sur les impacts des transformations numériques sur le travail, les collectifs professionnels et la santé, le respect effectif du droit à la déconnexion et la prévention des risques liés à l'hyper-connexion cognitive et à la surcharge informationnelle. Enfin, les comités d'éthique relèvent parfois généralement plus de la cosmétique de gouvernance que du débat réel, au vu des centaines d'usages pour deux réunions annuelles chez Orange par exemple.

* * *

En conclusion, la DGAFP a logiquement ouvert sur 2030, 2035, 2040 – comme dans sa fameuse revue stratégique – et évoqué de nouveaux modèles managériaux, les plateformes RH, les GT, les baromètres sociaux comme grands horizons stratégiques. Et bien sûr elle a rappelé son attachement au dialogue social dont nous connaissons trop bien les limites.

Au final, ce colloque aura consisté en beaucoup de langue de bois sur des accords exemplaires mais aura montré une tendance persistante à contourner dans les faits le dialogue social. Les quelques constats lucides arrachés à la DGAFP presque malgré elle sur le sens du travail et la nécessité de mettre au centre des discussions le travail réel n'auront pas empêché la DGAFP de continuer à essayer de le noyer dans la comitologie, les chartes et les grands horizons à 2040, en renonçant à changer les conditions de travail des agents publics ici et maintenant !

Il aura surtout été marqué par un point aveugle qui est pourtant l'éléphant au milieu de la pièce. Est-il vraiment possible de parler des conditions de travail des agents et de « mieux travailler dans la Fonction publique » sans aborder de façon générale la politique de prévention en santé au travail ? Et est-il possible de fidéliser les agents publics sans parler politique salariale ? Autant de discussions que la DGAFP devra bien se résoudre à ouvrir un jour devant la colère grandissante des agents et que [la CGT demande haut et fort depuis longtemps !](#)