

#COMPTE-RENDU GT GPEC IMPACT DU NUMÉRIQUE

#DÉCLARATION DE LA CGT

Vous nous proposez aujourd’hui un cahier des charges relatif à une étude sur l’impact du numérique et de l’intelligence artificielle sur les métiers qui concourent aux activités d’enquête et du contrôle du MEFR.

Tout d’abord, nous nous interrogeons sur les objectifs et la finalité de cette démarche.

Car avant de mener une réflexion GPEC, encore faut-il que le ministère soit au clair sur sa stratégie numérique et le développement de l’intelligence artificielle.

L’Intelligence Artificielle n’est ni réellement intelligente, ni purement artificielle : comme toute technologie, elle est mise au service d’objectifs qui ne sont pas neutres, mais politiques, toute la question étant de savoir qui décide de ces objectifs et au bénéfice de qui.

Et en ce sens le développement du numérique au ministère ces dernières années nous laisse craindre le pire sur l’exercice des missions et les conditions de travail.

L’utilisation d’algorithmes et de l’intelligence artificielle participent aux profonds changements des processus de travail mis souvent de façon exclusive au service de la rentabilité financière contre l’intérêt général. Elle accroît la distance entre les travailleurs et la maîtrise informationnelle de leur travail.

Il importe donc de maîtriser dès leur conception ces tournants et / ou outils technologiques pour qu’ils atteignent les objectifs économiques, sociaux et environnementaux qui leur auront été démocratiquement assignés et qu’ils améliorent les conditions de travail.

Pour en revenir à l’étude proposée : **nous contestons le choix d’externaliser cette étude** qui est en lien direct avec l’exercice des missions, le service public, les besoins des citoyen.ne.s et le niveau d’emploi nécessaire.

Nous considérons que le ministère a les compétences pour mener ces travaux. Nous sommes très dubitatif sur les capacités d’un prestataire à maîtriser l’ensemble des enjeux et la réalité des métiers aujourd’hui. Les affaires récentes (type mac kinsey) ont montré les limites démocratiques de ce type de recours à divers cabinets et intervenants extérieurs.

Nous reviendrons plus précisément dans le groupe de travail nos interrogations notamment sur la méthode retenue, l’association concrète des collègues, les métiers ciblés.

RÉPONSE DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Le groupe de travail était présidé par Mme Gronner, DRH au Secrétariat Général du ministère. L'unique document fourni pour ce groupe de travail est un cahier des cahiers des charges pour un intervenant extérieur, pour une étude limitée à 2/3 des 132 605 agents du MEFR concourant aux missions d'enquêtes et de contrôle (38 métiers recensés par l'administration).

Pour les organisations syndicales, cette limitation n'est pas claire car beaucoup d'agents sont impactés aussi par le numérique pas seulement les métiers d'enquête (missions RH, informatique...). L'administration a annoncé ne plus vouloir faire appel à un cabinet indépendant mais s'orienter d'avantage dans le secteur de la recherche, avec le recours à un duo de « post doc » dans le cadre d'un appel à projet limité à 12 mois en lien avec le Ministère de la recherche et des laboratoires publics susceptibles d'établir un partenariat avec le MEFR.

Le ministère indique ne plus vouloir avoir recours à un cabinet de conseil puisque le marché cadre est fermé et mais confirme ne pas avoir les compétences en GPEC au niveau du MEFR. L'appui extérieur sera présenté aux OS.

Aux nombreuses interrogations sur les objectifs et la finalité de cette étude, l'administration a indiqué souhaiter obtenir des outils méthodologiques.

Le cahier des charges actuel sera reformulé car « le livrable » n'est pas le même avec un contrat avec prestataire et une association avec des chercheurs à négocier par l'administration dans un délai contraint.

Un autre objectif est d'obtenir un référentiel Impacts. Le sujet est stratégique avec le code de la fonction publique et les différentes évolutions des politiques publiques. Il faut trouver un spécialiste afin d'obtenir une méthodologie transférable « emploi/effectif/compétence en projection sur 3 ans » visée 2025.

Sur la méthode générale et le contexte :

Aujourd'hui, l'administration n'a pas de vision transversale de la GPEC et il y a une limite avec les systèmes d'information existants (SIRHIUS, GA Paye...) qui gère le traitement de la paie mais pas sur le dossier individuel de la carrière d'un agent avec l'aspect qualitatif de ses compétences acquises tout le long de l'exercice de sa carrière.

Il y a donc besoin de nouveaux outils méthodologiques, capable de tenir compte des écarts entre les besoins et le réalisé au niveau des métiers, sans ignorer la place de l'humain avec les outils numériques (coté positif mais aussi le négatif conflit d'éthique, conditions de travail ...)

Sur le calendrier :

La ministère souhaite un « horizon de production » pour cette étude de 12 mois (rendu vers juin 2023) pour donner un schéma directionnel d'emploi pour les 3-5 années à venir, sous le prisme du numérique (ne pas oublier l'accélération des pratiques COVID distanciel, télétravail, mobilité avec les ordinateurs portables...).

Intelligence artificielle, progrès technologique n'implique pas toujours un progrès dans les pratiques des agents évaluation domaniale, conditions de travail, voir avec les départements en situation d'expérimentation.

Les compétences ne sont pas toujours faciles à identifier (autoapprenant, massif du travail de masse, organisation du travail, qualité de vie au travail, ergonomie des outils, troubles musculo-squelettiques, vieillissement oculaire, contexte et enjeux de l'évolution des métiers...).

Un comité de suivi et des ateliers (avec la participation des agents concernés par l'étude) seront mis en place.

Pour la CGT, cette étude prévue par le ministère est particulièrement difficile à mener et à comprendre dans la mesure où aucune stratégie numérique, ni réflexion ministérielle sur la place, le rôle et les objectifs de l'intelligence dite artificielle n'a été menée.

En tout état de cause, elle devra s'appuyer sur un état des lieux précis de l'existant missions par mission, tenir compte du développement contraint, sans association des collègues, du numérique dans nos administrations, et surtout associer concrètement à ses travaux les collègues de terrain quotidiennement concernés.