



CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-CORSE

POLE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL *SERVICE HYGIENE ET SECURITE*

Résidence « LESIA » - Avenue de la Libération - 20600 - BASTIA CEDEX 9
☎ 04.95.32.33.65 - 🌐 www.cdg2b.com

Note d'information N°03/2026

La rencontre de l'intelligence artificielle et de la santé et sécurité au travail

*NOTA : Ce document de travail ne saurait avoir de valeur juridique ni revêtir un caractère exhaustif.
Il n'exonère pas la collectivité de ses obligations en matière d'hygiène et de sécurité au travail et
est susceptible d'être modifié, notamment en fonction de l'évolution de la réglementation*



(La version électronique de ce document est téléchargeable sur le site internet www.cdg2b.com / Santé sécurité
au travail / Risques professionnels / Documentation

L'avancée de l'intelligence artificielle (IA) au sein des Collectivités territoriales offre de multiples opportunités pour les agents territoriaux, comme une efficacité des services, une automatisation des tâches chronophages et une analyse des données.

Cette technologie se révèle en tant qu'outil d'aide à la prise de décision et permet un réel gain de temps.

Toutefois, cette transition vers l'IA demande un véritable accompagnement de la part des Collectivités pour garantir une adoption saine et préserver le bien-être au travail des agents.

Son intégration doit être imaginée de manière humaine, adaptée et progressive.

La présente note vise à analyser les impacts de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail au sein des Collectivités territoriales, à sécuriser les usages au regard du cadre juridique applicable, à accompagner les transformations organisationnelles et professionnelles induites, dans le respect des droits et des agents et des principes du service public.

REGLEMENTATION EN VIGUEUR

Le Règlement (UE) 2024/1689 : le règlement européen sur l'intelligence artificielle : publics concernés, dates clés et conséquences.

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) : impose à tous les professionnels un strict encadrement du traitement des données.

Code du Travail : Quatrième partie : Santé et Sécurité au Travail.

Code Général de la Fonction Publique : livres relatifs aux droits, obligations et protections des agents publics ; au dialogue social ; à la santé, sécurité et aux conditions de travail ; à la formation professionnelle tout au long de la vie ; à l'égalité de traitement et à la prévention des discriminations.

SOMMAIRE :

- 1. La définition et le périmètre de l'intelligence artificielle.**
- 2. Les transformations des conditions de travail des agents : les impacts potentiels.**
- 3. Les Collectivités face aux enjeux et aux risques actuels.**
- 4. La formation et l'accompagnement des agents face aux nouveaux outils.**
- 5. Les recommandations et conseils pratiques pour un déploiement encadré de l'intelligence artificielle dans les Collectivités.**

1. La définition et le périmètre de l'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle désigne l'ensemble des théories, méthodes et techniques permettant de créer des systèmes capables de simuler certaines formes d'intelligence humaine, comme la perception, le raisonnement, l'apprentissage ou la prise de décision.

L'IA repose sur des techniques issues des mathématiques, des statistiques et de l'apprentissage automatique.

Au sein des Collectivités, l'IA peut être utilisée pour :

- automatiser la gestion administrative,
- améliorer la relation avec les usagers grâce à des « chatbots »,
- accompagner la prise de décision dans des domaines divers et variés comme l'urbanisme, la mobilité ou les ressources humaines.

2. Les transformations des conditions de travail des agents : les impacts potentiels

L'arrivée de l'IA dans les Collectivités modifie en profondeur les conditions de travail des agents, en influençant à la fois l'organisation des services, le degré d'autonomie et les risques auxquels ils peuvent être exposés.

Cette évolution a des impacts contrastés sur les conditions de travail : elle peut constituer à la fois une réelle amélioration, notamment en allégeant certaines charges de travail au quotidien, mais peut aussi engendrer de nouvelles contraintes ou risques.

Ces effets, à la fois positifs et négatifs, dépendent de la manière dont cet outil est utilisé et encadré ainsi que de la qualité de l'accompagnement proposé aux agents par leur Collectivité.

Toutefois, deux dimensions semblent particulièrement concernées : **l'organisation des services et la dimension humaine du travail.**

Organisation des services	Aspect humain et management
<ul style="list-style-type: none">- transformation des tâches : automatisation des tâches répétitives,- apparition de nouvelles compétences : en particulier de l'analyse de données, génération de schémas, de cartographies,- modification des processus internes,- travail plus transversal et collaboratif,- charge de travail : réduction ou intensification.	<ul style="list-style-type: none">- risque de disparition ou de redéfinition de certains postes,- télétravail et outils numériques renforcés,- autonomie accrue ou dépendance aux outils,- risques psychosociaux : stress, perte de sens, surveillance.

3. Les Collectivités face aux enjeux et aux risques actuels

L'introduction de l'IA dans les services publics soulève un ensemble d'enjeux majeurs que les Collectivités doivent pouvoir anticiper et encadrer, à savoir :

Protection des données personnelles :

L'accès aux données opérationnelles, personnelles et confidentielles des agents doivent être sécurisés.

L'acceptabilité sociale :

Cela correspond au degré d'adhésion, de confiance et d'appropriation des outils IA par les agents.

Amélioration de la qualité du service public :

Services plus réactifs, plus accessibles et mieux adaptés aux besoins (outils de réponses automatisés 24h/24).

Gain de temps et d'efficacité administrative :

Automatisation des tâches répétitives et chronophages (traitement des courriels, classement...).

La discrimination :

Différence de traitement dans l'accès à un service ou l'attribution de droits : fragilisation du principe d'égalité du service public.

4. La formation et l'accompagnement des agents face aux nouveaux outils

Face à la réorganisation de certains services et de certaines méthodes de travail, de nombreux agents ont besoin d'être accompagnés par leur Collectivité pour réussir à appréhender le changement tout en s'adaptant aux évolutions.

La formation des agents :

Un plan structuré de formation continue est nécessaire afin d'assister les agents dans le développement des métiers et des technologies.

Cela inclut le perfectionnement des compétences numériques, informatiques, techniques et transversales, ainsi que l'accès à des parcours de requalification permettant de sécuriser l'employabilité et la mobilité interne.

La sensibilisation aux usages de l'IA :

Informers les collaborateurs aux opportunités, limites et enjeux liés à l'intelligence artificielle. Cette démarche vise à promouvoir un usage responsable, éthique et efficace des outils d'IA, tout en développant la compréhension des impacts sur l'organisation du travail, la protection des données et les pratiques professionnelles.

Dialogue social avec les représentants du personnel :

Associer les représentants du personnel aux réflexions et décisions relatives à l'introduction de nouvelles technologies et à la transformation des activités.

Un dialogue social régulier permet de prévenir les impacts sur l'emploi, les conditions de travail et les compétences, tout en favorisant l'adhésion et la co-construction des solutions.

Dispositif de soutien :

Envisager des mesures d'accompagnement pour les salariés concernés par les évolutions organisationnelles ou technologiques.

Ce dispositif intègre des solutions de reconversion professionnelle, des aménagements de poste, un accompagnement individualisé et des passerelles vers de nouvelles fonctions afin de limiter les risques de fragilisation professionnelle.

5. Les recommandations et conseils pratiques pour un déploiement encadré de l'intelligence artificielle dans les Collectivités

Afin de garantir un usage responsable et efficace de l'intelligence artificielle au sein des services, il est recommandé d'inscrire tout déploiement dans un cadre clair et partagé.

1. Etablir une gouvernance claire de l'IA :

- désigner un référent IA ou un comité de pilotage,
- définir une charte éthique, une politique interne d'usage,
- identifier les cas d'usage autorisés et interdits.

2. Garantir la protection des données et la conformité juridique :

- interdire l'utilisation de données personnelles ou confidentielles dans des outils non-maitrisés,
- vérifier la conformité avec le cadre du RGPD,
- privilégier des logiciels hébergés en Europe.

3. Former et sensibiliser les élus et cadres territoriaux :

- proposer des formations pratiques : usages, limites, risques,
- encourager un usage critique : vérification humaine systématique des résultats,
- sensibiliser à la fiabilité des réponses.

4. Encadrer les usages professionnels :

- autoriser en priorité les tâches à faible risque : rédaction de documents, synthèses, aide à la recherche d'information,
- interdire ou encadrer fortement : la prise de décision automatisée, les réponses directes aux usages sans validation humaine, le traitement de données sensibles.

5. Préserver les conditions de travail des agents :

- éviter une intensification du travail liée aux gains de productivité attendus,
- maintenir un contrôle humain sur les productions,
- accompagner les reconversions si nécessaire,
- associer les représentants du personnel aux réflexions.

6. Expérimenter avant de généraliser :

- un déploiement progressif est fortement recommandé : lancer des projets sur des périmètres limités, évaluer les impacts, ajuster les pratiques avant un déploiement à plus grande échelle.

7. Mettre en place des mécanismes de contrôle et d'évaluation :

- indicateurs de suivi : qualité, erreurs, satisfactions des agents,
- organisation d'audits réguliers des usages.

Le recours à l'IA ne saurait se substituer à la responsabilité humaine.

Un contrôle humain effectif doit être maintenu sur les décisions, en particulier lorsqu'elles impactent les usagers, les agents ou le fonctionnement du service.