



Avis du CSE Central sur le projet MediAGen

Suite à l'Ordonnance de référé du 2 septembre 2025, les élus ont été informés et consultés sur le projet Mediagen et pris connaissance du rapport d'expertise réalisé par le cabinet SECAFI.

Ce dernier offre une analyse approfondie du déploiement de la plateforme MediAGen et des assistants d'intelligence artificielle (IA) spécialisés, dont l'accès a été interrompu après la décision de justice. Le rapport s'attache aussi à analyser le positionnement de ce projet dans le cadre plus général du déploiement à venir des outils d'intelligence artificielle, en particulier générative.

De fait, la fourniture à l'ensemble des salariés d'un accès sécurisé aux modèles de langage larges (LLM en anglais) du marché est l'un des axes prioritaires retenus pour 2026 par l'entreprise dans sa stratégie IA élaborée fin 2025, ce qui passera inévitablement par la réactivation de ces outils mais aussi leur articulation avec d'autres projets et applications.

Le rapport rappelle un point fondamental sur les informations-consultations afférentes aux outils d'intelligence artificielle dans l'entreprise. Il rappelle que le juge, dans la décision de justice, a statué sur le fait que le CSEC aurait dû être informé préalablement au déploiement de l'outil, non seulement parce que l'introduction de MediAGen et des assistants consiste en l'introduction de nouvelles technologies, mais aussi du fait de leurs impacts potentiels notamment sur l'organisation du travail.

Le rapport rappelle également que la jurisprudence récente a statué sur le fait que l'information consultation sur l'introduction de nouvelles technologies devait se faire non pas seulement au moment du déploiement, mais aussi dès les phases de pilote. Cette décision, ainsi que la jurisprudence récente, vont donc dans le sens d'une affirmation et même d'un renforcement des prérogatives du CSEC tout au long des phases du cycle de vie d'un projet de système d'intelligence artificielle (SIA).

Le rapport rappelle également que la décision de justice a fort probablement constitué un aiguillon pour amener la direction à préciser son appréhension de l'IA, et en particulier générative, au sein de l'entreprise.

De fait, et donc postérieurement à la décision de justice, la direction a arrêté un document sur la « stratégie IA France Télévisions » qui vise à clarifier les modalités d'identification, de développement et de déploiement des projets d'IA au sein de l'entreprise. La direction a également précisé dans ce document le cadre du déploiement à venir, en particulier le rôle du dialogue social. La direction a dans ce contexte relancé les négociations sur un accord de méthode sur l'IA en fin d'année.

Le rapport de l'expert s'est donc attaché d'une part à analyser les conditions passées du déploiement – interrompu – de MediAGen et des assistants spécialisés, ainsi qu'à s'interroger sur les impacts de la stratégie IA adoptée par la direction sur les conditions futures du re-déploiement de ces outils.

Plusieurs points critiques émergent de l'analyse menée par l'expert sur les conditions du déploiement passé :

- Le premier, et non des moindres, est celui de la mésestimation par la direction des impacts de MediAGen sur les conditions de travail. Le rapport met en évidence que la direction les a

minimisés en s'appuyant d'une part sur le fait que l'accès était facultatif (non imposé), mais aussi en arguant du fait que l'outil, tout en étant stratégique (le rapport rappelle bien que c'est l'un des trois axes prioritaires pour 2026...), n'avait pas vocation à avoir un impact particulier, important, sur les métiers.

- Or le rapport met clairement en évidence le fait que MediaGen, tout comme les assistants spécialisés, a des impacts avérés sur les conditions de travail, et que ces outils, même généralistes, peuvent transformer profondément les métiers, les charges de travail et les modes d'organisation.

La majorité des salariés ayant pris part aux entretiens collectifs se positionnent sur le fait que les outils d'IA, en particulier MedIAGen, auront un impact sur leur métier, leur productivité et de nouvelles tâches et missions. La question du gain de temps et de l'amélioration de la productivité ressort de manière prépondérante. Le rapport rappelle également que ces résultats sont en cohérence avec la littérature désormais de plus en plus abondante qui montre que les impacts RH des outils d'IA générative – même généralistes – sont nombreux et significatifs. Le rapport rappelle également que les impacts des systèmes d'intelligence artificielle dépendent pour beaucoup des conditions de leur déploiement et donc doivent être appréhendés tout au long du cycle du projet, dès l'amont.

La mésestimation de ces impacts RH a eu selon le rapport plusieurs conséquences :

- Premièrement, la direction n'a pas mené d'étude d'impact complète et, surtout, cette étude d'impact a été conduite a posteriori, après le jugement.
- Deuxièmement, l'intégration de certaines dimensions RH est apparue comme partielle voire inexistante. Les réflexions sur les impacts en termes de compétences, organisation et conditions de travail n'ont pas été nativement intégrées au projet, ce qui a conduit à un rattrapage des services RH, voire à une absence d'analyse approfondie des risques psychosociaux et des conditions de travail.
- Troisièmement, l'accompagnement des salariés, bien que reconnu comme nécessaire, est ressorti comme limité, peu structuré et hétérogène.

Le rapport s'attache également à analyser le cadre nouveau qui résultera de la mise en œuvre de la stratégie IA adoptée par l'entreprise, et qui s'appliquera pour la relance planifiée en 2026 des outils d'assistant, mais aussi de façon plus globale pour l'ensemble des futures applications d'IA à venir.

Le rapport note l'infexion prise par la direction dans son document sur la stratégie IA pour clarifier sa vision des cas d'usage possibles, au service des processus internes comme des publics, ainsi que sur les modalités de déploiement des projets IA. Le rapport note aussi le caractère multidimensionnel de la nouvelle approche, qui recouvre tout à la fois des actions relatives au déploiement des cas d'usage et à l'accompagnement, aux infrastructures technologiques, ainsi qu'à la gouvernance, avec en particulier la volonté de structurer le dialogue social sur l'IA, avec un accord de méthode en cours de négociation comprenant différents volets (information consultation sur la stratégie, création d'une commission au niveau de l'entreprise en vue de favoriser un dialogue social itératif entre direction et organisations syndicales sur le sujet, information/consultation sur les projets IA).

Le rapport pointe toutefois un certain nombre de points critiques sur le cadre dans lequel se déployeront les prochains projets, et en particulier la relance de l'outil MedIAGen et des outils spécialisés :

- La stratégie IA telle que présentée par la direction est essentiellement à visée opérationnelle et technique. Le lien entre la stratégie exposée par la présidence et la stratégie IA adoptée fin 2025 n'est pas encore partagé par la direction.
- le recensement des cas d'usage potentiels élaboré ne permet pas, loin de là, d'avoir une visibilité de l'ensemble des potentialités de déploiement de l'IA au sein de France TV. La mise en place d'un registre des systèmes d'IA, articulé à la cartographie en cours d'élaboration pour la mise en

conformité avec le Règlement sur l'Intelligence Artificielle (RIA) permettrait de visibiliser les systèmes déjà présents, de permettre une meilleure compréhension et un suivi pour toutes les parties prenantes des systèmes à venir.

- La clarification de la démarche générale de déploiement des projets IA (différentes phases) laisse subsister plusieurs questionnements. Une part significative a été consacrée à décrire le processus d'évaluation - et de priorisation - (en amont donc du développement et du déploiement des projets) d'un nouveau besoin métier : expression du besoin, priorisation, étude de faisabilité technique, ainsi que les parties prenantes et la comitologie associée. Des tests et expérimentations sont prévus, mais ne sont pour l'instant pas ou très peu identifiés dans la méthodologie présentée. Les possibilités de retour en arrière semblent limitées. Or, la dimension itérative et la capacité à revenir en arrière sont essentielles pour tenir compte des études d'impact sur le travail, et ce d'autant plus dans le cas des projets d'IA, dont les impacts sont particulièrement difficiles à appréhender avant le déploiement, du fait de la spécificité de ces systèmes.
- Une matrice d'évaluation a été mise en place très récemment pour prioriser les cas d'usage. Au regard des difficultés à quantifier à l'avance (c'est à dire pendant la phase exploratoire de sélection des projets) les impacts qui seront rencontrés, la probabilité est élevée qu'une part importante de subjectivité et d'arbitraire n'intervienne au moment du remplissage de la matrice.

Le rapport appelle à apporter des clarifications pour permettre une meilleure compréhension des différentes étapes et phases de mise en œuvre des projets, leur dimension itérative, le positionnement et la prise en compte du résultat, le cas échéant, des différentes expérimentations dans leur conduite des projets. Le rapport souligne que cela permettrait de tenir compte de la valeur effective apportée aux salariés par les projets, une fois ceux-ci déployés en situation de travail. Une clarification des critères retenus pour le remplissage de la matrice d'évaluation est nécessaire également, ici encore pour éviter une part trop forte d'arbitraire dans l'évaluation.

S'agissant spécifiquement des mesures de sensibilisation-formation, le rapport souligne qu'elles restent peu avancées à ce stade et hétérogènes. Le rapport souligne également que les modalités d'accompagnement sont mal définies, et posent, dans le contexte financièrement contraint de FTV, la question du choix entre une stratégie de transformation sur-mesure, privilégiant quelques profils clés et appétents pour miser sur l'innovation, ou à l'inverse une stratégie de standardisation, mettant en avant la montée en compétences collective et la transformation profonde et progressive de l'ensemble des métiers, l'IA étant sensée devenir un "outil comme les autres".

Le rapport pointe également sur le plan technique, un certain nombre de points de vigilance.

Sur le RGPD : le rapport souligne que, bien que France Télévisions dispose d'une équipe dédiée au RGPD, la prise en compte systématique de la conformité dans les projets internes tels que MediAGen reste perfectible.

Par ailleurs, l'architecture technique est conçue pour protéger les données personnelles, avec un accent sur le chiffrement, le contrôle d'accès et la conformité contractuelle. Cependant, une incertitude subsiste sur la classification de la donnée en sortie des assistants spécialisés. Des politiques de confidentialité strictes pour les contenus générés doivent par conséquent être définies. Les élus s'interrogent sur l'utilisation des données que les salariés seront amenés à saisir via les prompts sur les outils d'IA. Que va en faire la direction ? Qui y aura accès ?

L'architecture actuelle repose majoritairement sur des fournisseurs de services cloud soumis à des législations extra-européennes (Google, Microsoft Azure, OpenAI...). A ce titre, ils ne permettent pas de garantir un niveau de sécurisation des données tel que celui d'un fournisseur de cloud souverain qui reste la solution à privilégier.

Pour ce qui concerne la qualité des résultats générés par l'intermédiaire des assistants spécialisés, le rapport attire l'attention sur la nécessité d'une sélection rigoureuse des sources (à confier à des experts métier), de la structuration des métadonnées et de l'organisation de l'index pour minimiser les risques d'hallucinations.

Les élus insistent sur la nécessité d'aboutir à un accord cadre de haut-niveau sur l'IA, tant les enjeux en matière d'IA à France Télévisions sont importants pour les salariés et l'entreprise, sur tous les aspects, emploi, métiers conditions de travail, sens du travail, éthique, financiers et environnementaux.

Avis adopté à l'unanimité des 23 votants
Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, SNJ s'associent

Paris, le 21 janvier 2026