



## **Désignation d'un cabinet d'expertise dans le cadre du projet Modules macro, microprogrammation et diffusion du projet SHERLOCK**

Conformément au 4° du II de l'article **L2312-8** du code du travail, la Direction du réseau régional de France 3 a engagé une démarche d'information consultation du CSE sur le projet concernant les modules macro, micro-programmation et diffusion du projet SHERLOCK.

Les représentants du personnel constatent qu'il s'agit d'un projet important qui va avoir un impact sur les conditions de travail et la sécurité des salariés.

Compte tenu de l'ampleur du projet, les élus regrettent de ne pas avoir été associés en amont du déploiement de l'outil en situation. Ce nouvel outil ne saurait se résumer à une simple adaptation et appropriation d'un nouveau support, mais consiste en un bouleversement des pratiques métier et de l'activité.

Malgré les déclarations rassurantes des pilotes du projet, les élus restent fortement inquiets de la poursuite de la mise en œuvre du déploiement. Lors de la phase 1, ils ont pu mesurer l'instabilité de l'outil et la réalité des écarts par rapport à ce qui avait été projeté.

Le déploiement lors de la phase 1 s'est soldé par des atteintes à la santé des salariés, y compris un accident du travail reconnu par la CPAM.

Une partie des dysfonctionnements identifiés sur cette 1<sup>ère</sup> phase, même si leur nombre a été réduit, ne sont pas encore résolus.

Les élus souhaitent qu'à l'avenir des retours d'expérience soient effectués au fur et à mesure, avec la mise en place de revoyures, avant de passer au déploiement sur les autres antennes.

Pour cela, les représentants du personnel du CSE du Réseau France 3 souhaitent une adaptation de la démarche d'information consultation avec la mise en place d'un nouveau phasage :

- Un rendu d'avis sur la phase chapeau du projet sur la base du dossier d'information consultation présenté en CSE le 20 février

- Des rendus d'avis spécifiques portant sur chaque déclinaison du projet par région comportant ses spécificités et sa propre organisation du travail tout en prenant en compte les retours d'expériences des mises en œuvre précédentes dans les régions

Il demeure essentiel de concevoir une modalité de consultation où les élus restent parties prenantes jusqu'à la fin du projet.

Le projet Sherlock est présenté comme une initiative stratégique de transformation de France Télévisions avec l'ambition de créer une offre audiovisuelle intégrée, riche et à même de répondre aux évolutions de marché.

La première phase du projet a déjà fait l'objet d'une information-consultation présentée en CSEC en 2022. Cette première phase a été suivie, courant 2024, d'une 2<sup>e</sup> Information consultation portant sur la 1<sup>ere</sup> partie de la phase 2. Le dossier actuel concerne donc la deuxième partie de la phase 2 du projet concernant cette fois-ci les modules macro, microprogrammation et diffusion du projet sur le Réseau régional France 3.

- 800 postes seraient concernés par le projet soit :
  - o 187 postes concernés par le profil Modification (à savoir les postes directement concernés par l'exploitation de l'outil dès sa mise en œuvre)
  - o 613 postes au profil Consultation (ou impact dans un outil tiers). Ces 613 utilisateurs verront l'outil mis à leur disposition une fois le déploiement opéré mais seulement à titre consultatif. Ces utilisateurs poursuivraient par ailleurs leur activité sur leurs outils actuels.

Ce projet porte en risque des modifications importantes des conditions de travail avec de potentiels impacts sur la santé et la sécurité des salariés concernés :

- Une augmentation de la charge de travail et des exigences cognitives :
  - o Avènement d'une nouvelle terminologie des nouveaux modules qui va nécessiter des efforts d'adaptation et une montée en compétence pour un effectif vieillissant et ancien, dans un contexte de réorganisation et de mutation important du Groupe,
  - o L'interfaçage entre Sherlock et Argos qui comporte le risque de générer des bugs, des doutes dans la fiabilité des données renseignées et d'aboutir au final à des doubles saisies,
  - o Des plages importantes de formation qui vont nécessiter de libérer du temps aux salariés concernés et qui risquent d'amener des problèmes de réactivité sur l'activité du quotidien.
- La mise en place de nouveaux concepts qui vont venir modifier les équilibres de travail et savoir-faire métiers présents jusqu'alors,

En outre, les représentants du personnel du CSE du Réseau France 3 s'interrogent sur :

- Les retours d'expérience de la 1ere phase et de la phase 2 (partie 1), jalon « franchi avec succès » selon le document d'information consultation sans que cela ne soit démontré
- Le coût environné du projet (le coût de l'implémentation, de l'accompagnement, de la formation, des différents ajustements et prises en compte des aléas...). Quels impacts du projet sur le budget des antennes ?
- La prise en compte concrète des particularités métier locales. L'équipe projet a-t-elle eu recours à des matrices de passage permettant d'affiner les particularités régionales ?
- La structuration de l'équipe projet dont la coordinatrice régionale, les utilisateurs clés et les chefs de projet. Au vu des réponses en séance, le choix de ces référents n'a pas fait l'objet d'un appel à candidature à l'ensemble des salariés concernés, ce qui questionne la méthodologie. Sur ce point, les élus souhaitent comprendre la comitologie, les différents rôles et fonctions des acteurs du projets, leurs interactions au sein de chaque région.
- Le plan de formation qui parait bien mince pour certains métiers (Chargé d'édition numérique, Responsable/Chargé de communication, Référents techniques...)
- Le cahier des charges de la phase accompagnement après le déploiement, quel suivi spécifique ?
- Le planning de déploiement qui peut paraitre ambitieux au vu des différentes contraintes techniques, des particularités régionales et des déploiements d'autres outils en parallèle (OpenMédia, etc.).
- Le phasage du déploiement du projet qui s'insère en phase amont des phases de conception et de test
- Les moyens identifiés de remontées des irrégularités, problématiques, alertes liées à l'outil. Sur le canal dédié de « ticketing », quelle capacité de réactivité et de gestion de l'urgence ? Quels moyens humains associés à ce dispositif ? Quels moyens de suivi au-delà des formations ?
- La méthodologie de déploiement hybride et la capacité de réaction et marge de manœuvre associée ?
- Les adaptations de Sherlock aux chaines de plein exercice ?
- Quid des impacts de Sherlock sur les salariés disposant de compétences complémentaires (notamment en tant que gestionnaire d'antenne) ?
- Quid de la prise en compte des salariés pratiquant le télétravail (fourniture d'équipements permettant d'utiliser l'outil à domicile dans de bonnes conditions, etc.) ?

- La prise en compte des risques professionnels du projet et de l'étude d'impact associée. Le document ne présente qu'une très faible analyse des RPS liés au projet > Apparemment, le cabinet Acca n'aurait relevé aucune alerte concernant les publics concernés ?
- La prise en compte des aspects environnementaux du projet ?
- Les évolutions ultérieures induites par le déploiement de cet outil unique dans toutes l'entreprise, au gré des mises à jour successives.
- La souveraineté des données hébergées dans le cloud d'Amazon Web Services (AWS).

Par ailleurs, les points de vigilance exprimés dans les rapports d'experts sur la phase 1 et la partie 1 de la phase 2 ne semblent pas avoir été suffisamment pris en compte :

- L'indisponibilité des personnels en formation amènera des problèmes de réactivité sur l'activité courante des équipes en Région notamment (effectif restreint, augmentation de la polyvalence),
- Une augmentation de la charge pendant la phase transitoire
- Une crainte d'appauvrissement des contenus des postes
- Une densité informationnelle, fatigue visuelle et matériel adapté
- Les impacts de l'instabilité de l'outil sur les conditions de travail et les conditions de réalisation du travail
- Des fonctionnalités et des informations manquantes qui génèrent des pertes de temps
- (...)

En conséquence, le CSE décide de faire appel à un expert habilité, conformément au 2° de l'article L2315-94 du code du travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux du projet.

L'expert devra notamment éclairer les élus sur les éléments suivants :

- Estimation du coût environné du projet
- Analyse du calendrier de déploiement
- Impact du projet sur l'organisation et les conditions de travail
- Les impacts environnementaux.

Le choix des membres du CSE s'est porté sur la société SECAFI, expert habilité conformément à l'arrêté du 7 août 2020, pour réaliser cette expertise.

Le cabinet d'expertise devra éclairer le CSE sur les impacts possibles du projet et aider les membres du CSE à faire des propositions pour améliorer le projet et les conditions de travail.

Les conclusions de l'expertise seront présentées par l'expert en séance plénière du CSE.

Les élus donnent mandat à Rabéa Chakir-Trébosc, élue du CSE et Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE, pour contacter l'expert désigné et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Nombre de votants : 24

Pour : 23

Contre : 0

Abstention : 1

**Adopté par 23 voix et une abstention  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 20 février 2025