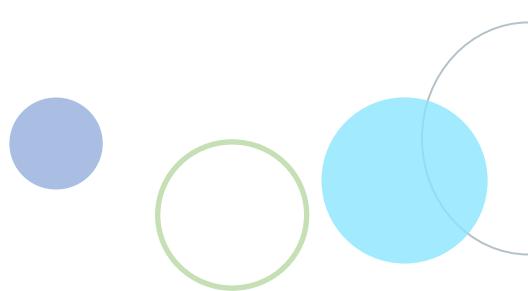




Compte-rendu Commission Emploi-Formation

Réunion du 3 juillet 2025



Préambule organisationnel

Le vendredi précédent cette réunion (soit 2 jours ouvrés avant), la réservation de la salle a été annulée sans explication par une personne du quartier d'équipe « Services aux Utilisateurs (à renommer Digital Workplace) ». La réception le même jour d'une communication interne (diffusée seulement au Siège, malgré les demandes répétées faites à la direction en commission Campus afin que les non Parisiens fréquentant le Siège soient eux aussi informés) expliquant que la direction avait réservé des salles fraîcheur pour pallier la panne de la climatisation nous a mis la puce à l'oreille. Il a fallu trouver une autre salle en urgence. En tant que « service aux utilisateurs », il y a encore de gros progrès à faire au Siège.

2

Ordre du jour

1)	Bilan du plan de développement des compétences 2024	3
2)	Droits Correctifs du CPF.....	12
3)	Bilan des non-formes à 3 ans	14
4)	Point de situation à date	16

Liste des présents

Pour la commission : Chantal Fremy (Présidente de la commission), Jean-Gilles Assard (CEF de Guyane), Maoulida Boinahery (CEF de Mayotte), Pascal Lefebvre (CEF du Réseau Lille), Jean-Hugues Lec-Kao (CEF de La Réunion), Olivia Pergament (CEF du Siège), Belinda Tumatariri (CEF de Polynésie), Patrick Vanhalle (CEF Nouvelle-Calédonie), William Maunier (CEF du Réseau France3)

Absents : Christophe Bailleau (CEF Malakoff), Myriam Lelorieux (CEF SPM), Stéphanie Vili (CEF Wallis-et-Futuna), Sophie Pignal (CEF Siège), Stéphane Lupon (CEF Martinique)

Pour la direction :

UFTV : Jean Chrétien, Claire-Lise Agnieray, Audrey Guérin

Développement RH : Delphine Paschal, Farah Cheriet, Sylwia Madeira, Isabelle Ginet, Frédéric Duval, Daphné Pharus, Sandrine Rakotoarisoa, Blandine Royet, Florence Folléa

Développement professionnel et managérial : Tiphaine Boschat

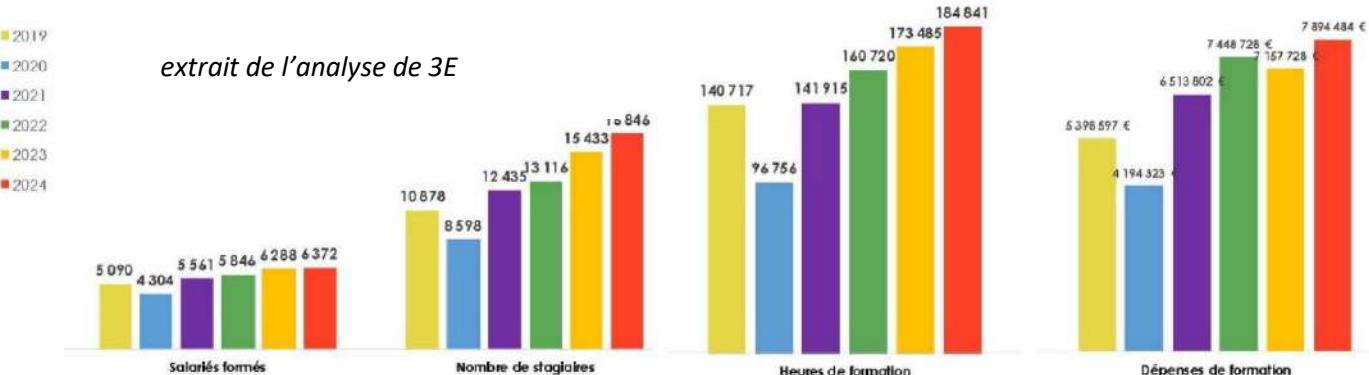
1) Bilan du plan de développement des compétences 2024

Chiffres clés (page 13 du bilan de la direction) :

- Salariés formés : 6.372, soit 71% de l'effectif
- Stagiaires : 16.846
- Heures de formation : 184.841
- Nombre d'heures moyen par stagiaire : 11
- Total des dépenses de formation : 7.894.484€ (dont 515.000€ de frais de mission pour les ultramarins). L'augmentation de 10% par rapport à 2023 est notamment due au nombre plus important de projets
- Dépense moyenne par stagiaire : 469€
- Pourcentage de la masse salariale : 5,1%
- Taux de formation en présentiel : 84% (dont 35% à l'UFTV, 7% en Outre-mer et 58% sur les autres sites). Les autres formations ont été suivies en classe virtuelle (15%) et en e-learning (1%)
- Catégorie de formations :
 - 77% adaptation / évolution du poste
 - 14% formation obligatoire (au sens juridique)¹
 - 9% développement des compétences

Année record

La direction se félicite du bilan 2024 qui aura été une année record : tous les indicateurs sont en augmentation ou à minima stables :



¹ L'article L.6321-2 du Code du travail définit la **formation obligatoire** comme : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération. » Par défaut, toute autre formation est dite « non obligatoire ».

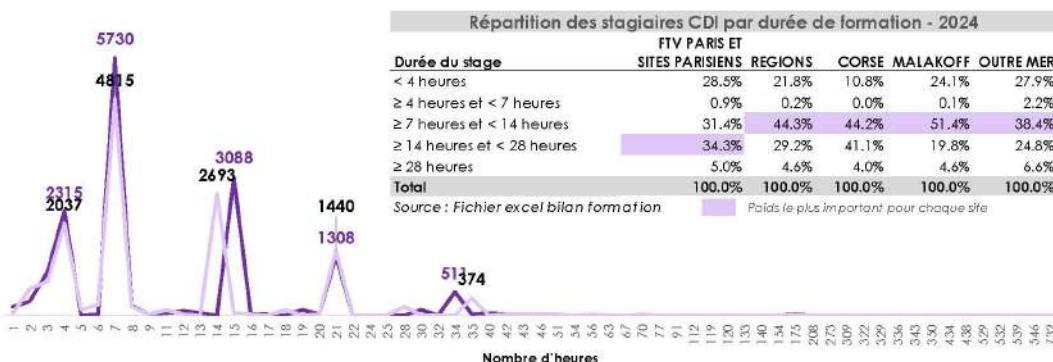
A noter : les dépenses de formation ont représenté 5% de la masse salariale en 2024.

L'effort de formation par salarié reste important

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nb moyen de formation par salarié formé	2,0	2,1	2,0	2,2	2,2	2,5	2,6
Nb moyen d'heures par formation	14	13	11	11	12	11	11
Dépense moyenne par stagiaire	620 €	496 €	489 €	524 €	568 €	464 €	469 €

La majorité des formations (60%) sont concentrées sur un format d'une à deux journées – une tendance similaire à celle observée les années précédentes

Répartition du nombre de stagiaires à la formation par durée - 2023 & 2024



Source : fichier excel bilan formation

Rappel 2023

Répartition des stagiaires CDI par durée de formation - 2023

Durée du stage	FTV PARIS ET SITES PARISIENS	REGIONS	CORSE	MALAKOFF	OUTRE MER
< 4 heures	25.8%	23.6%	21.6%	24.4%	14.3%
≥ 4 heures et < 7 heures	4.1%	5.5%	2.1%	4.2%	8.0%
≥ 7 heures et < 14 heures	35.4%	35.2%	42.8%	39.7%	33.6%
≥ 14 heures et < 28 heures	30.7%	31.4%	24.7%	24.9%	34.3%
≥ 28 heures	4.0%	4.3%	8.8%	6.7%	9.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Source : Fichier excel

Poids le plus important pour chaque site

Groupe3E.fr

France Télévision

19

extrait de l'analyse de3E

Des prévisions ambitieuses tenues

Dans les détails le réalisé n'est pas parfaitement identique au prévisionnel, mais les grandes masses sont conformes. Taux de réalisation (page 16 du bilan de la direction) :

- En nombre de stagiaires : 82%
- En nombre d'heures de formation : 72%
- En budget : 99%

La direction explique l'écart notamment par le souci de coller au plus proche de la réalité (le délai entre l'élaboration et la mise en œuvre du plan – de 6 à 18 mois - impose une grande souplesse) et par la complexité de projets à grosse volumétrie concernant de nombreux métiers. L'UFTV ambitionne d'améliorer son système d'analyse.

De fait, ce sont les actions liées aux **technologies et à l'innovation** qui sont le plus en décrochage : 66% de réalisation en nombre de stagiaires et 60% en heures de formation, en revanche 90% pour le budget. Le taux de réalisation est dû à la difficulté d'avoir un calcul exact du prévisionnel stagiaires plusieurs mois à l'avance, d'autant plus pour les projets à forte volumétrie (ce qui est souvent le cas pour l'accompagnement formation des projets technologiques).

NB : pour le bilan 2024, pas de rapprochement possible entre prévisionnel et réalisé au niveau des établissements en raison du changement de maquette en cours de période.

Répartition par domaine de formation (page 21 du bilan de la direction)

Malgré un taux de réalisation inférieur au prévisionnel, les actions liées aux technologies et à l'innovation restent celles qui ont mobilisé le plus de stagiaires, d'heures de formation et de budget : 39% des stagiaires, 43% des heures de formation et 40% des coûts.

Poids des actions liées aux technologies et à l'innovation par rapport au PDC total :

	2021	2022	2023	2024
Stagiaires	40,6%	44,6%	42,1%	38,6%
Heures	47,4%	39,7%	39,7%	42,7%
Coût	55,3%	43,6%	36,8%	40,3%

C'est à chaque fois très loin devant les autres actions (gestion d'entreprise, compétences transverses, information et programmes, prévention).

La direction souligne que c'est grâce au budget conséquent de la formation qu'il est possible de faire d'autres actions de formation.

Répartition des stagiaires et taux de formation par direction (pages 36 à 38 et 40 du bilan de la direction)

Si la répartition des stagiaires par rapport à la population de l'entreprise (CDI/CDD, PTA/journalistes, femmes/hommes, catégories professionnelles, âge²) est équilibrée, la répartition par direction est inégale, comme chaque année, puisque cela dépend en grande partie des projets d'entreprise :

	Stagiaires	Salariés	ETP moyens permanents / non permanents au 31/12/2024	% de salariés formés
Information	1 234	678	1 253	54 %
Technologies et Moyens de fabrication	1 543	684	1 321	52 %
Présidence, secrétariat général...	1 133	383	536	71 %
Filière RH	1 147	319	382	84 %
Programmes antennes, développement numérique, sports, communication	695	360	796	45 %
France 3 – Siège et régions	8 613	2 997	3 139	95 %
Pôle Outre-mer	2 481	951	1 505	63 %
Total 2024 par direction	16 846	6 372	8 932	71 %

Sur la longue période, on voit que le taux d'accès à la formation est variable :

	Taux d'accès calculés par la Direction					
	2020	2021	2022	2023	2024	Var.
Information	60%	82%	40%	66%	54%	-12,0 pts
Gestion et moyens	39%	55%				+0,0 pts
Technologies et moyens de fabrication			48%	55%	52%	-3,0 pts
Présidence, secrétariat général			43%	64%	71%	+7,0 pts
Filière RH	45%	70%	72%	89%	84%	-5,0 pts
Programmes antennes, dvpt numérique, sports, communication	29%	35%	35%	60%	45%	-15,0 pts
France 3 - Siège et régions	58%	67%	90%	92%	95%	+3,0 pts
Pôle Outre-mer	39%	54%	74%	51%	63%	+12,0 pts
Total	48%	61%	65%	71%	71%	+0,0 pts

Sources : Bilans du PDC

Extrait de l'analyse de 3E

² Les 55 ans et plus restent légèrement sous-représentés : 27% des stagiaires pour 35% des effectifs

A noter :

54% des salariés en situation de handicap ont été formés en 2024.

45% des représentants du personnel ont été formés en 2024.

Financement du PDC (page 17 du bilan de la direction)

L'UFTV a décidé de valoriser une ligne budgétaire jusque-là noyée dans la masse : « Budget handicap FTV », pour un montant de 44.923€ en 2024. Il s'agit d'actions de maintien dans l'emploi.

« FNE – Fonds national de l'emploi », pour un montant de 6.140€, correspond à un fonds mis en place il y a quelques années par le gouvernement via les OPCO pour accompagner les entreprises dans le numérique, et depuis peu dans la transition écologique. Pour en bénéficier il faut monter un dossier assez conséquent. Le 1er dossier FTV a été monté en 2024 pour une formation numérique au coût important.

Digital learning (page 29 du bilan de la direction)

Les e-learning en accès libre sont disponibles sur monkiosque formation. Ils ne comptent pas dans le bilan du PDC.

Le tableau page 29 est illustratif et non exhaustif des e-learnings réalisés.

Selon l'UFTV nous sommes une entreprise apprenante, nous ne pouvons pas nous passer du digital, sinon nous serions en décalage avec le marché du travail. L'objectif est que les e-learnings rencontrent leur public, ce qui n'est pas toujours le cas. La commission avance l'hypothèse du temps dont dispose les salariés dans leur journée de travail pour suivre ces e-learnings. Est-ce la bonne stratégie ?

Pour la direction, il s'agit avant tout d'un problème de communication : le nombre de salariés connaissant monkiosque formation n'est pas encore assez élevé. Le nouveau monkiosque formation devrait y remédier en offrant un accès plus simple et ludique. L'UFTV compte aussi sur les opérations en présentiel sur les sites pour faire connaître le digital.

Si la commission convient qu'un accès simplifié sera une amélioration appréciée, il n'en reste pas moins que la diminution constante des effectifs, l'augmentation de la charge de travail et



la chasse de tous les temps morts au travers de la promotion de la polyvalence est un obstacle bien plus conséquent.

Mais l'UFTV y croit et la plateforme servira à poursuivre les actions d'ancrage des savoirs (comme les piqûres de rappel).

8

La faible fréquentation des e-learning en accès libre n'est a priori pas un problème de modalité, puisque des e-learning planifiés (donc comptant pour le PDC) sont bien suivis. Par exemple :

- Offre dans le cadre du label égalité professionnelle et égalité des chances : 500 personnes ont suivi ces modules en 2023-2024
- Formations d'acculturation à l'IA en Outre-mer : pour éviter les déplacements à Paris, les stagiaires sont planifiés en classe virtuelle de 2 demi-journées et en e-learning de 3h entre les 2. Très bon taux de satisfaction selon l'UFTV

En 2024 : 20 reconversions validées + 18 en cours (pages 31-32 du bilan de la direction)

La direction indique que les **échecs de reconversion** sont rares : 1 tous les 2 ans au maximum.

Bilan après bilan, il paraît évident à la commission que la direction n'applique aucune politique en matière de reconversion, c'est une gestion au cas par cas, y compris concernant les cursus journaliste et chargé d'édition numérique.

Parmi les reconversions, la commission compte par exemple :

- **15 PTA** se sont reconvertis/sont en cours de reconversion en **journalistes**
- **3 journalistes** se sont reconvertis/sont en cours de reconversion en **PTA**
- **7 PTA** se sont reconvertis/sont en cours de reconversion en **Chargé d'édition numérique**
- **12 PTA** se sont reconvertis/sont en cours de reconversion dans un autre métier PTA, dont 2 comme **TEVA**, 3 comme **monteurs** et 3 comme **OPV**. 3 métiers menacés par les rêves de la direction, à plus ou moins longue échéance.

L'UFTV met plutôt en avant une réponse à des parcours individuels, dont certains avec des contraintes médicales, et il y a bien une politique d'entreprise puisque des ETP sont fléchés en central le temps des formations de reconversion. Mais il est vrai qu'il n'y a pas de reconversion pour un service ou un métier en particulier. Elle voit quand même se dessiner des indicateurs en lien avec la GEPP, comme le volume de reconversions vers Chargé d'édition numérique qui a permis de doter les antennes F3 de postes en corrélation avec leurs projets

de développement. Il y a aussi eu un accompagnement des équipes du CDE pour leur maintien dans le service.

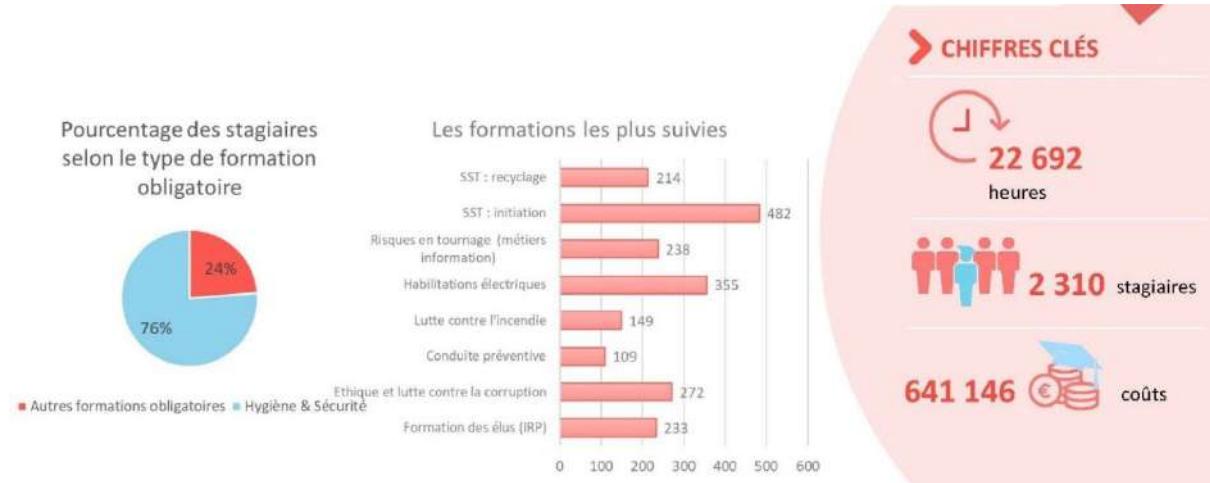
Combien de reconversions sans mobilité géographique ? Seules 2 reconversions ont été concernées par une mobilité géographique. Moins que prévu selon la direction.

Est-ce que les postes des reconvertis sont mis à pourvoir ?

Combien de reconvertis étaient initialement sur un emploi en décroissance ou en tension ?

Plan de formation pour des emplois en décroissance ? Selon l'UFTV, le PDC est trop large pour que ce genre d'action soit visible.

Formations obligatoires au sens juridique (page 34 et 165 à 168 du bilan de la direction)



Tempo / Ici (page 46 du bilan de la direction)

1.652 heures de formation pour 95 stagiaires et un coût de 185.895€.

Il s'agit de formations « face caméra » et « plateau ».

Cursus scripte d'édition (page 47 du bilan de la direction)

1.698 heures de formation pour 16 candidats validés et un coût de 115.500€.



A date, l'UFTV ne sait pas si un nouveau cursus sera déployé, car comme c'est onéreux, il faut de nombreux stagiaires. C'est à l'étude pour l'Outre-mer, sinon il pourra y avoir un parcours adapté (quelques modules du cursus).

10

Formations NRCS (pages 48 et 115 du bilan de la direction)

Elles sont (enfin) terminées pour l'hexagone et la Corse. Elles avaient démarré, chaotiquement, en 2020. En 2025 les formations se poursuivront en Outre-mer, sachant que toutes les formations suivies jusque-là sur Newsboard doivent être recommandées, faute de déploiement de l'outil. 3 exemples : Polynésie : formation faites il y a 3 ans mais outil pas déployé ; Mayotte : outil déployé mais pas utilisé ; Nouvelle-Calédonie : formation en cours, ce qui laisse très peu de budget pour d'autres formations.

31.191 heures de formation pour 3.170 stagiaires et un coût de 709.000€ en 2024.

Les bilans du PDC ne permettent pas de calculer avec exactitude l'effort de formation consacré au NRCS jusque-là. A minima : 97.426 heures, 11.595 stagiaires (sans compter les FOR), 1.218.000€. Sans compter le coût des adaptations nécessaires du logiciel acheté « sur étagère ».

Pour quel résultat éditorial ?

La dernière réunion de la commission de suivi du NRCS s'est tenue le 10 juillet 2023. La direction restant sourde aux demandes de la réunir à nouveau, la commission emploi-formation suggère aux élus du CSEC de se pencher sur ces questions.

Intelligence artificielle (pages 53 et 54 du bilan de la direction)

Formations d'acculturation et d'application : 1.558 heures de formation pour 160 stagiaires et un coût de 46.864€.

Il existe aussi des e-learning en accès libre, 6 contenus courts, mais ils totalisent peu de vues.

Cursus finance pour les financiers (pages 58-59 du bilan de la direction)

3.185 heures de formation pour 457 stagiaires et un coût de 112.320€.

L'UFTV indique que c'est une demande des directions pour organiser une montée en compétences des salariés du secteur, avec un « pas de côté » (c'est quoi les métiers de



l'audiovisuel). Le but est de créer des communautés de pratiques permettant des évolutions collectives.

Cette politique sera de plus en plus développée par l'UFTV.

Accompagnement de la ligne managériale (page 64 du bilan de la direction)

10.360 heures de formation pour 1.288 stagiaires (416 managers) et un coût de 511.759€.

Parcours QVCT dédié aux RH/managers (page 68 du bilan de la direction)

984 heures de formation pour 105 stagiaires (95 salariés) et un coût de 28.401€.

Parcours dialogue social (page 65 du bilan de la direction)

1.267 heures de formation pour 191 stagiaires et un coût de 38.840€.

Il s'agit des modules Attributions et fonctionnement des IRP et Sensibilisation à la communication non violente.

Transversal Outre-mer (page 116 du bilan de la direction)

15% des heures de formation des salariés ultramarins étaient en lien avec la **réforme des rédactions**.

Pour quel résultat ?

2) Droits Correctifs du CPF

L'analyse porte sur la période de 6 ans arrivée à échéance entre janvier et décembre 2024.

Sur les 261 salariés concernés³, seuls 2⁴ ont reçu un abondement de leur CPF, soit 6.000€ au total.

C'est nettement mieux que les années passées, mais il reste encore des trous dans la raquette, même sur un petit effectif.

Période de 6 ans considérée	2015-2021	2016-2022	2017-2023	2018-2024
Nb de salariés concernés (présents sur la période)	6 733	195	229	261
Droits correctifs versés (en nb de salariés)	262	25	9	2
<i>Part des salariés avec droits correctifs sur le nb de salariés concernés</i>	4%	13%	4%	1%
Droits correctifs versés (en €)	786 000€	75 000€	27 000€	6 000€

Depuis 2021, l'entreprise a versé **894.000€ de droits correctifs du CPF**.

Pour rappel, le Code du travail impose que tout salarié, sur chaque période de 6 ans, ait eu au moins 1 entretien professionnel et 1 formation non obligatoire (au sens légal du terme).

Les 2 salariés concernés par les droits correctifs pour la période 2018-2024 ont eu au moins 1 formation non obligatoire, mais pas d'entretien professionnel.

Depuis 2015, des efforts ont été faits concernant le **suivi de formations non obligatoires (au sens légal)** par les salariés. La loi n'y est certainement pas étrangère :

	2015-2021	2016-2022	2017-2023	2018-2024
Salariés avec ou sans entretien professionnel, sans formation non obligatoire	140	10	4	0
<i>Part de ces salariés sur le nombre total de concernés par des droits correctifs</i>	53%	40%	44%	0%

³ Cet effectif inclus les TOM (Pacificique et St-Pierre et Miquelon), même s'ils ne sont pas légalement concernés par le CPF

⁴ Cet effectif ne tient pas compte des TOM : en l'absence de CPF, il ne peut y avoir d'abondement

En revanche, il y a encore des marges de progression concernant l'**entretien professionnel** :

	2015-2021	2016-2022	2017-2023	2018-2024
Salariés sans entretien professionnel, avec ou sans formation non obligatoire	131	19	5	2
<i>Part de ces salariés sur le nombre total de concernés par des droits correctifs</i>	50%	76%	56%	100%

Depuis 2015, si tous les entretiens annuels avaient été menés, il y aurait eu 144 droits correctifs versés en moins, soit une économie de 432.000€.

La commission s'interroge sur la stratégie de la direction. Lorsque les obligations légales concernant les droits correctifs sont apparues, la réalisation de l'entretien professionnel a été confiée aux managers (ouverture de la campagne le 15 décembre 2015). Le délai entre 2 entretiens professionnels était alors de 2 ans, conformément à la loi. Dès 2017 les entretiens professionnels sont passés à la RH. Le 5 mars 2020, l'accord GPEC attribuait la réalisation de cet entretien à la filière RH et passait le délai à 6 ans, mais avec la possibilité pour les salariés d'en demander un quand ils le souhaitent. Début 2025, pendant les négociations sur l'accord GEPP, la direction annonce son souhait de réattribuer la conduite des entretiens professionnels aux managers dès 2026 avec une périodicité annuelle.

Quelles sont les raisons des changements d'attribution ? Quel retour d'expérience, tant côté RH que managers ? Quels bénéfices attendus pour les salariés et la construction du plan de développement des compétences (partie GEPP) ? Le tchatbot RH devait dégager du temps pour permettre aux RH de réaliser des tâches à plus forte valeur ajoutée, l'entretien professionnel n'est pas une tâche correspondant à ces critères ? Quels sont les retours des managers sur la perspective de récupérer l'entretien professionnel dans leurs tâches ?

3) Bilan des non-formes à 3 ans

313 salariés n'ont suivi aucune formation entre 2022 et 2024, alors qu'ils étaient présents dans l'entreprise sur toute la période. C'est mieux que les années précédentes : **4% de non formés entre 2022 et 2024** sur l'effectif toujours présent, contre **7% entre 2018 et 2022**.

La direction n'a pas identifié d'impact des élections politiques et des Jeux Olympiques.

Les **motifs de non-formation** renseignés par les RH sont les suivants (il peut y avoir plusieurs motifs par individu, ou pas de renseignement) :

- 89 n'ont pas exprimé de besoin de formation identifié lors de l'entretien annuel ou professionnel
- 42 ont formulé une demande qui n'a pas été retenue comme prioritaire
- 33 exercent un emploi disposant d'une offre de formation limitée
- 23 sont en temps partiel ou en temps partiel thérapeutique
- 22 n'ont pas bénéficié d'entretien annuel
- 10 ont annulé leur formation
- 3 ont refusé de partir en formation
- 3 plans d'action prévu lors de l'entretien professionnel
- 3 ont connu des mutations ou mobilités successives
- 9 autres motifs (OS, membres de la Direction Générale...)

71 non formés entre 2022 et 2024 sont en cours de « rattrapage ». Identifiés comme prioritaires pour être formés en 2025, ils ont d'ores et déjà suivis au moins une formation ou vont en suivre une d'ici la fin de l'année.

A noter : pour faire ce bilan, Claire-Lise Agnieray consolide les données venues du terrain, donc les commissions emploi-formation des établissements peuvent les avoir en local, contrairement à ce qui leur est parfois répondu.

La commission demande l'inscription systématique de ce point à l'ordre du jour des CSEE. Le travail des commissions locales permettra une analyse individualisée des refus et des empêchements de formation. Un dialogue constructif entre élus et direction pourrait peut-être permettre de débloquer certaines situations.

Salariés non formés depuis 3 ans				Eff. présent 31.12	%	Rappel 2023
	Nb Hommes	Nb femmes	Total			
Gestion d'entreprise	16	35	51	1 172	4.4%	5.0%
Communication, Marketing	8	13	21	216	9.7%	8.9%
Immobilier et moyens généraux	10	2	12	167	7.2%	8.9%
Production - Fabrication - Techno	73	32	105	3 087	3.4%	4.3%
Programmes	10	20	30	787	3.8%	6.2%
Métiers artistiques	12	10	22	91	24.2%	26.3%
Journalisme	38	34	72	2 576	2.8%	2.4%
Total	167	146	313	8 096	3.9%	4.5%
				Eff. présent 31.12	%	Rappel 2023
	Nb Hommes	Nb femmes	Total			
moins de 30 ans		1	1	309	0.3%	0.0%
de 30 à 34 ans	3	3	6	448	1.3%	2.0%
de 35 à 39 ans	10	2	12	563	2.1%	1.8%
de 40 à 44 ans	14	14	28	908	3.1%	3.4%
de 45 à 49 ans	29	21	50	1 225	4.1%	4.8%
de 50 à 54 ans	27	26	53	1 633	3.2%	3.7%
de 55 à 59 ans	34	37	71	1 752	4.1%	4.9%
de 60 à 64 ans	30	31	61	1 081	5.6%	7.9%
de 65 à plus	20	11	31	177	17.5%	15.9%
Total	167	146	313	8 096	3.9%	4.4%
				Eff. présent 31.12	%	Rappel 2023
	Nb Hommes	Nb femmes	Total			
Siège	90	103	193	4 072	4.7%	4.7%
France 3	70	32	102	2 879	3.5%	1.3%
Pôle Outre-Mer	7	11	18	1 145	1.6%	11.3%
Total	167	146	313	8 096	3.9%	4.5%

Source : PPT bilan des non formés à 3 ans et fichier du personnel

extrait de l'analyse de3E



4) Point de situation de la formation à date

Le plan de développement des compétences **2025** est en cours. L'UFTV n'a pas d'information concernant un éventuel correctif de son **budget** (dans une semaine, le 10 juillet, se tient un CA sur le budget rectificatif de FTV).

16

L'UFTV est en train de faire ses cartons pour déménager dans quelques semaines de Linois au **Quadrans** qui offre le même nombre de salles de formation. Il n'y aura pas de formations à l'UFTV du 15 juillet au 15 septembre. Les formations décentralisées reprendront à partir du 16 août.

L'interface **monkiosque formation** est en travaux. Le nouveau portail sera disponible fin 2025. L'objectif de la direction est d'avoir une application moderne en lien avec le site, car beaucoup de salariés sont en mobilité et ont un téléphone professionnel. Autre objectif : l'UFTV aura plus de facilité pour travailler la data.

L'appel d'offres tant attendu pour doter le pilotage de la formation d'un **outil de gestion** performant est en cours, déploiement prévu début 2026.

Chantal FREMY

Présidente de la Commission Emploi-Formation

Le 1^{er} septembre 2025