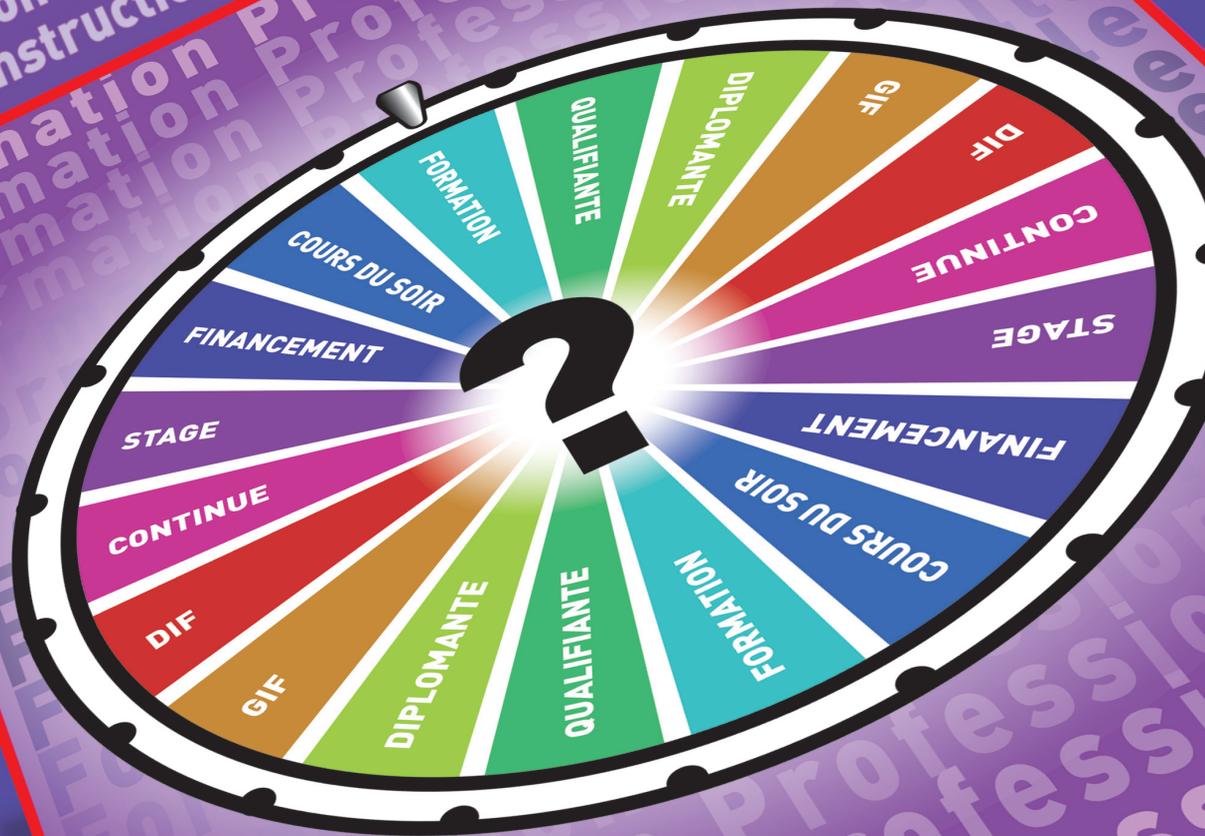


ALOMB

Publication de la Fédération CGT
de la Construction, du Bois et de l'Ameublement n° 68
Le Sept.
2012

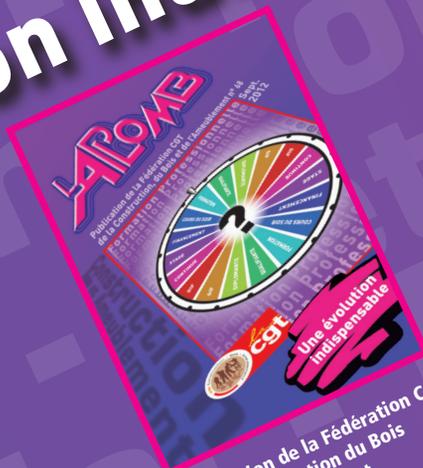


la
cgt

Une évolution
indispensable



la cgt La Formation :
une évolution indispensable !



Publication de la Fédération CGT
de la Construction du Bois
et de l'Ameublement
263, rue de Paris, case 413
93514 Montreuil Cedex

Internet : www.construction.cgt.fr
Directeur de la Publication :
Jean-Pascal FRANÇOIS

Conception - Réalisation :
Michèle BRAMARDI
Impression : BRUNEAUT
Sainte-Catherine-Les-Arras
tél. : 03 21 51 03 82 - ISSN 1255.6548



Écouter



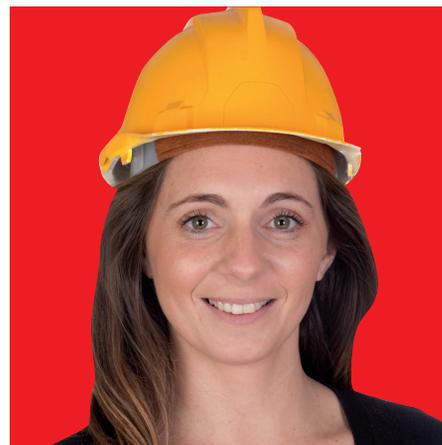
Conseiller



Gérer



Accompagner



PRO BTP, carrément proche !

RETRAITE PRÉVOYANCE SANTÉ ASSURANCES ÉPARGNE ACTION SOCIALE VACANCES

www.probtp.com



L'assurance d'un avenir solide



EDITO

La Formation

...

une opportunité à ne laisser passer sous aucun prétexte !

Cette publication Fédérale devrait permettre de mieux connaître ce qu'est la Formation Professionnelle. La Fédération de La Construction du Bois et de l'Ameublement va essayer, au travers des témoignages et des écrits, d'apporter des réponses légitimes et aider dans les méandres du labyrinthe des possibilités diverses et variées offertes.

Je ne voudrais pas trop argumenter, mais il est important de connaître et de mesurer toutes les options possibles, les cursus techniques et classiques de l'Éducation Nationale, les établissements tels que les Centres de Formation pour Apprenti (CFA), les écoles dédiées à des secteurs professionnels vers lesquels on veut se diriger, ou encore l'« *Alternance* » solution mixte alliant étude et travail chez un employeur.

Pourquoi est-il important de se former, d'obtenir un diplôme ou une équivalence dans un secteur professionnel ? Dans nos métiers, si tu accèdes à une qualification reconnue, tu pourras prétendre à un emploi correspondant à la rémunération qui va avec.

Parcours Initial

A tout âge mais surtout à tout moment de sa vie active, nous avons la possibilité et le choix d'accéder à des formations. Des règles légales et conventionnelles existent, mais chacun n'a pas forcément ces informations et donc néglige ces opportunités.

Parcours Formation Professionnelle

Sans rentrer dans le détail, des moyens financiers (par le biais de contributions conventionnelles dues et versées par les entreprises auprès et vers des organismes collecteurs couvrant tous les secteurs d'activités) sont disponibles. Ces fonds gérés paritairement devant permettre aux entreprises qui les sollicitent pour leur Plan de Formation ou individuellement, d'obtenir les moyens de former leurs salariés. Soit par une remise à niveau au plan technique, mais aussi pour qu'ils obtiennent des diplômes ou l'équivalent en qualification, leur offrant une progression salariale dans leurs métiers.

Le sujet est intéressant mais trop large pour que dans cette introduction on puisse tout traiter.

Seul l'investissement individuel, servi par notre travail collectif, peut permettre l'ouverture vers la Formation tant initiale que continue pour des évolutions de carrière et pour l'opportunité de changer de voie durant son parcours professionnel.

Bonne chance et courage.

École

Formation Professionnelle Initiale

Première Qualification, Premier Emploi

L'École

L'école et l'éducation que l'on y reçoit est un des plus important droit citoyen. Il est attaqué de toute part et nous le traitons trop comme une affaire personnelle, nous condamnons uniquement son manque de qualité. Nous laissons cette bataille aux syndicats et personnels de l'Education Nationale. Nous nous investissons moins que pour la Défense des autres Services Publics. C'est pourtant nos enfants ou petits enfants et les futurs salariés de nos entreprises que cela concerne. Il faut que ce soit un véritable engagement, que ce soit la bataille de tous les salariés.

La Formation Professionnelle Initiale

Initiale car elle est comprise dans l'obligation scolaire ou elle la suit sans rupture, en sachant qu'en France cette obligation est jusqu'à 16 ans. Nous la revendiquons jusqu'à 18 ans. C'est pourquoi un jeune en Contrat d'Apprentissage doit d'abord être considéré comme un jeune en formation avant d'être considéré comme un salarié parce qu'il a un Contrat de Travail de type particulier.

La formation professionnelle doit, en plus d'être une formation générale complète, avoir pour objectif de donner une qualification professionnelle utilisable dans des emplois, sur le marché du travail et permettre d'envisager une progression de carrière.

Dans le cadre du parcours scolaire, la formation professionnelle est sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale. Celui-ci peut être de niveau secondaire, sanctionné par un CAP ou un BAC Professionnel ; ou de niveau supérieur avec des BTS, DUT, Licence Professionnelle, Master ou Diplôme d'Ingénieur.

Il existe deux voies de formation, soit sous statut scolaire ou étudiant, soit par apprentissage. Contrairement à ce qui est communément dit, sous statut scolaire ou étudiant, l'alternance existe sous forme de périodes de formation en entreprise d'une durée qui peuvent être de 16 à 24 semaines sur deux ans.

Ces diplômes correspondent à des qualifications reconnues dans nos Conventions Collectives Nationales par un niveau d'accueil dans les classifications. Les activités professionnelles enseignées dans les différents diplômes sont définies en concertation avec les représentants employeurs et salariés. Elles représentent pour nos métiers la majorité des activités et tâches liées à nos emplois. L'ensemble des enseignements permet une adaptation plus ou moins rapide à tous les emplois réels dans nos entreprises.

La Première Qualification, Le Premier Emploi

La première qualification ne veut pas dire peu qualifié, mais comprise comme non enrichie par une mise en œuvre dans le cadre d'un emploi, d'un collectif de travail. C'est pourquoi l'emploi des jeunes, et surtout leur premier emploi, est si important. C'est l'économie de cet adaptation naturellement moins productive que les patrons voudraient faire payer aux jeunes en refusant qu'ils fassent leur première expérience, en leur demandant de l'ancienneté, de l'autonomie ou en ne leur proposant que des statuts précaires trop courts, sous qualifiés et en les rétribuant en dessous des minimas. Et cela, quelque soit leur niveau de qualification et la place de celle-ci dans les classifications.

Notre intervention dans les entreprises doit prendre en compte l'importance de la place des jeunes en début de vie active et être un vrai enjeu.

Des droits pour les salariés à se former tout au long de la vie

Depuis la loi du 24 Novembre 2009 un nouveau droit existe dans le code du travail.

« Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle ».

Avec cette nouvelle loi d'autres droits existent pour tous les salariés.

Le Congé Individuel de Formation (CIF).

Ce droit commun à tout travailleur permet au salarié de pouvoir se reconverter dans un autre métier ou de se qualifier. Le salarié doit faire une démarche auprès du FONGECIF de sa région. Il peut aussi prendre contact avec la CGT car les FONGECIF sont gérés de façon paritaire, c'est-à-dire Syndicats de salariés et Syndicats d'employeurs.

La Validation des Acquis et de l'expérience (VAE).

La VAE est un droit individuel ouvert à tout adulte salarié ou demandeur d'emploi. La VAE est un moyen d'accès à une qualification professionnelle reconnue nationalement. C'est-à-dire qui figure au registre national des certifications professionnelles. La demande de la VAE doit être faite par le salarié avant le début de l'action auprès du FONGECIF de sa région.

Le Bilan de Compétences.

Chaque salarié peut avoir accès à un bilan de compétences. Il faut pour cela avoir 5 années d'ancienneté en qualité de salarié, avec 12 mois dans la même entreprise. La demande de prise en charge doit être faite avant le début du bilan de compétences auprès du FONGECIF de sa région.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF).

C'est un droit nouveau issu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et réaffirmé par le nouvel accord de 2009 et introduit dans le Code du Travail. C'est un droit pour tous les salariés, il est de 20 heures par an avec un plafond de 120 heures maximum. Chaque salarié est informé chaque année du total de ses droits acquis au titre du DIF, par une mention et un rappel sur le bulletin de salaire.

Il existe aussi, l'entretien professionnel pour chaque salarié. L'entretien professionnel n'est pas un entretien d'évaluation, il ne peut servir à juger un salarié. Il a lieu au moins tous les 2 ans et doit être un moment d'échanger avec sa hiérarchie ou mon employeur pour faire le point sur mon travail et évolution et réfléchir à mon parcours professionnel.

Depuis le 5 décembre 2003 avec l'Accord National Interprofessionnel (ANI). La loi permet plus aux salariés d'avoir un accès à la formation professionnelle tout au long de sa vie. Avec cet accord renforcé par la loi du 24 Novembre 2009, chaque salarié qu'elle que soit la taille de l'entreprise, TPE, PME, ou grosse entreprise à la possibilité d'être acteur de son parcours professionnel. Il peut aussi ce faire aider par les militants de la CGT qui siègent dans les organismes de formations. La CGT et ses militants sont au service des salariés pour faire respecter sa dignité de salarié. Les sites de la CGT sont aussi là pour connaître ses droits de salarié et connaître aussi les devoirs de son employeur.





Formation Professionnelle et sécurité sociale professionnelle

La CGT propose de mettre en place un système de garanties afin que les salariés, jeunes et moins jeunes, puissent s'épanouir et s'émanciper par le travail en déroulant sereinement une véritable carrière professionnelle. Cette série de propositions vise à étoffer un « nouveau statut du travail salarié ».

À l'identique du statut social de l'étudiant, nous proposons donc que chaque salarié bénéficie d'un statut du travail salarié : un socle de droits individuels garantis collectivement, opposable à tout employeur et transférable d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre. Ces droits garantiront la continuité et la progressivité des droits au salaire, à la formation, à la protection sociale ... en clair, une sécurité sociale professionnelle.

La traduction concrète de ce nouveau statut pour nos métiers qui sont soumis aux aléas de l'activité de nos branches et de l'investissement public, serait de remplacer les périodes de chômage par des périodes de formation professionnelle choisies pour améliorer ses compétences ou pour réorienter sa carrière, avec évidemment l'assurance du maintien de son salaire.

Cet accès permanent à une formation sans pertes de salaire pourrait être aussi utilisé par les salariés en fin de carrière pour s'orienter vers des métiers plus qualifiés et moins pénibles.

Aujourd'hui l'évolution professionnelle est pratiquement impossible dans toutes nos professions, qui pour la plus part ne demandent pas, pour y rentrer, un niveau d'étude élevé, ce système donnerait une véritable chance à tous de pouvoir accéder à des niveaux de compétence supérieurs, ainsi qu'à des postes d'encadrement.

Pour les sceptiques qui se demandent comment financer une telle mesure, nous leur rappelons que le montant des exonérations de charges sociales pour les patrons a atteint, en 2010, la somme de 30 milliards d'euros, soit une progression de 55% en neuf ans et que l'indemnisation du chômage a coûté près de 35 milliards.

Le choix est simple soit nous continuons de subir la politique du Patronat et notre avenir professionnel passera presque automatiquement par la case pôle emploi et par une dévaluation continue de notre pouvoir d'achat, soit nous soutenons la revendication pour un nouveau statut salarié qui débouchera sur l'abolition du chômage et la garantie d'une évolution salariale par l'acquisition de nouvelles compétences.

Formation Professionnelle Continue

besoins et possibilités

Le salarié quelque soit sa qualification à besoin de FPC (*formation professionnelle continue*). La FPC est un enjeu majeur pour le salarié, elle est un élément important avec l'expérience pour faire reconnaître la qualification.

Tout salarié dans sa vie professionnelle, peut prétendre à une évolution de carrière conséquente. La FPC peut permettre la réalisation de cette aspiration.

Pour la CGT, la FPC fait partie de la chaîne revendicative :

**formation,
qualification,
emploi,
salaire,
retraite.**

Ce besoin doit être satisfait pour le salarié quelque soit le type d'entreprise.

Des possibilités pour satisfaire ce besoin existent, La CGT au lendemain de mai 68 à œuvrer pour un accord entre syndicats et patronat sur la FPC. La négociation a donné naissance à la loi de 1972, depuis lors de nombreuses lois ont fait évoluer les dispositifs.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés l'employeur doit consulter les représentants du personnel sur son plan de formation. Pour les autres entreprises il y a aussi des possibilités pour obtenir une formation qui correspond au besoin du salarié concerné.

Depuis 2003 les salariés ont à leur disposition le DIF, un droit qui leur permet d'acquérir 20 heures par an pour la formation avec un cumul plafonné à 120 heures sur 6 ans. Ce droit le salarié peut l'utiliser en demandant à son employeur une formation dans le plan de l'entreprise sur laquelle il veut mettre ses heures de DIF. Pour les entreprises ou il n'y a pas de plan de formation il peut choisir la formation qui l'intéresse et se mettre d'accord avec soit employeur.

Dans tous les cas l'aide d'un militant de la CGT est importante pour le choix de la formation et pour obtenir l'accord de l'employeur.

Formation Professionnelle

dans les Grandes entreprises et les Groupes.

La formation professionnelle continue est nécessaire au maintien du niveau des connaissances acquises, à la maîtrise de l'évolution des techniques et à leur pleine utilisation.

Elle va permettre de s'améliorer dans son métier, évoluer, élever sa qualification et par conséquent son niveau de vie.

L'évolution fait partie d'un processus tout à fait indispensable tant à la motivation et à l'épanouissement de toute personne.

Il est vrai que l'ensemble des salariés doivent avoir accès aux formations d'adaptation au poste de travail et aux formations dites de sécurités qui sont obligatoires ; l'employeur a dans ce domaine une obligation de résultat et la législation est là pour le lui rappeler.

En ce qui concerne les formations ayant pour objet le développement des compétences et donc de la qualification; elles sont souvent plus restreintes par une absence d'information appropriée et ont une accessibilité beaucoup plus difficiles notamment pour le personnel ouvrier sur les chantiers.

Pour certains, la connaissance du plan de formation de l'entreprise, ce fait par l'envoi d'un simple courrier aux salariés comprenant des formations diverses et variées par l'employeur dans le seul intérêt de l'entreprise. De nombreux

**Vos délégués
syndicaux CGT
sont là
pour vous aider
dans votre démarche !**

salariés se retrouvent donc désespérés en prenant connaissance de ce document sans autre mode d'information.

L'entretien professionnel doit être un moment d'échange avec la hiérarchie pour faire le point et réfléchir sur le parcours du salarié, de façon à définir la formation la mieux adaptée pour une évolution professionnelle, une reconnaissance des compétences de la qualification et par conséquent, une meilleure rémunération, c'est sur cette base que devrait être établi le Plan de Formation de l'entreprise. Qu'en est-il réellement ?

Il n'est pas toujours aisé d'accéder à la formation professionnelle qualifiante. Mais de réelles possibilités existent. Pour son évolution, le salarié peut devenir le propre acteur de sa formation par l'intermédiaire de son DIF ou d'un CIF. Bien que l'employeur garde son mot à dire, la législation le permet sous certaines conditions. Pour accéder à une formation qualifiante, ne pas hésiter à faire un courrier à son employeur en lui demandant un entretien professionnel de façon à faire le point et en vue d'obtenir une formation. Vos délégués syndicaux CGT sont là aussi pour vous aider dans votre démarche de demande de formation professionnelle continue qualifiante. Ils peuvent peser et influencer sur la décision de l'employeur, suite aux lois et accords en vigueur.





Formation Initiale Architecte

Contrairement aux idées reçues, la formation d'architecture n'est pas seulement dispensée dans les écoles d'architecture qui ont pour ambition de représenter l'excellence en matière d'enseignement.

La branche professionnelle des entreprises d'architecture animée par les manques de formation avait pris en charge l'organisation de deux examens de dessinateur, non reconnus par l'Éducation Nationale mais suffisamment reconnus par la profession pour justifier que de nombreuses écoles et de lycées organisent des études connues et appréciées des employeurs de la branche.

Les examens étaient organisés par l'ordre des architectes d'Ile de France, il s'agissait des examens de dessinateur et de dessinateur projeteur.

Des formations relativement nombreuses ont été ainsi créées par diverses écoles afin de combler des déficits de formation initiale. Le recours à de nombreux diplômés en architecture pour occuper des emplois variés dans les entreprises ont conduit à une dévalorisation des diplômés et par conséquent des diplômés.

Afin de permettre à des jeunes issus de formation plus courte d'accéder aux emplois de cette branche, la com-

mission paritaire nationale de la formation professionnelle encourage la constitution d'un éventail de formation allant d'un niveau inférieur au bac (*niveau V de l'Éducation Nationale*) à des niveaux Bac + 3.

Il existe depuis 2008 un Bac Pro en architecture dit TBAA (*Technicien du Bâtiment Assistant d'Architecture*). Ce Bac Pro est dispensé dans un certain nombre de lycées, il a pour vocation de mettre les jeunes en situation de se présenter sur le marché du travail mais autorise aussi la poursuite d'études au-delà du Bac pour ceux qui le désirent et qui le peuvent.

Il existe aussi des écoles de dessin de plusieurs niveaux et même des Brevets Techniques de Dessinateur.

La Formation Initiale en architecture se fait dans les écoles d'architecture pour le cursus relevant des trois niveaux normalisés d'études supérieures : L.M.D. (*Licence, Master, Doctorat*). Les écoles d'architecture (*ENSA*) sont au nombre de 22.

Les Cursus de formation :

1) Le Premier cycle des études d'architecture, la « Licence » :

Le premier cycle des études d'architecture est ouvert en formation initiale aux candidats titulaires du Bac et à ceux qui justifient soit d'une attestation de succès à un diplôme d'accès aux études universitaires, soit d'un titre français ou étranger admis en dispense ou en équivalence du Bac en application d'une réglementation nationale, soit de la

validation de leurs études, expériences professionnelles ou acquis personnels en vue de l'accès à ce niveau d'études.

Les modes de sélection étant différents d'une école d'architecture à l'autre, il est conseillé aux candidats afin d'augmenter leur chance de faire une demande d'admission dans plusieurs écoles d'architecture.

Le Titulaire d'un Bac Pro, d'un Bac Littéraire ou d'Arts Appliqués, d'un BTS (*Design d'espace, Informatique ...*) ou d'un DUT (*génie civil ...*) a toutes ses chances.

La licence est organisée en unités d'enseignement réparties sur trois années universitaires (*six semestres*). Le diplôme doit être obtenu dans un délai maximal de quatre ans.

La licence permet :

> L'inscription en deuxième cycle conduisant au diplôme d'état d'architecte.

> Une réorientation vers des filières courtes d'enseignement supérieur.

2) Le Deuxième cycle des études d'architecture, le « Master » :

Le deuxième cycle des études d'architecture est organisé sur deux années universitaires (*quatre semestres*). Il doit être obtenu dans un délai maximal de trois ans. Le Master permet de maîtriser une pensée critique propre à l'architecture, la conception de projets architecturaux et de se préparer à la recherche en architecture.

Le deuxième cycle est accessible en formation initiale aux étudiants qui justifient soit du diplôme d'étude en architecture soit d'un titre étranger admis en dispense ou en équivalence à ce diplôme.

Les études, les expériences professionnelles ou les acquis personnels peuvent être validés en vue de l'accès aux études d'architecture.

Le deuxième cycle conduisant au diplôme d'état d'architecture et conférant grade de « Master » constitue le prolongement logique du diplôme d'étude en architecture et permet aux étudiants :

> De conforter leur appropriation des savoirs nécessaires à la mise en forme du projet.

> De se construire une capacité critique à différentes échelles : édifice, ville, territoire.

> De maîtriser des projets complexes et de s'initier aux travaux d'études et de recherches.

Ce cycle est sanctionné par un projet de fin d'études (PFE) qui sera présenté à la fin de la cinquième année. Le PFE ne permet pas d'assumer la responsabilité de Maître d'œuvre, seul auteur des projets et signataire des permis de construire.

Cette responsabilité ne peut s'acquérir qu'après l'obtention de la capacité à exercer la maîtrise d'œuvre en architecture.

Ce cycle permet en outre :

> L'insertion professionnelle en qualité d'architecte pour exercer à titre salarié des missions de conception et de conseil dans différents domaines d'activité.

> L'inscription à la capacité d'exercice de la maîtrise d'œuvre, aux formations professionnalisantes spécialisées diplômantes.

> L'inscription en troisième cycle conduisant au Doctorat d'architecture qui reste toutefois subordonnée à l'évaluation par le directeur de thèse de l'aptitude à mener une recherche.

3) Le Troisième cycle des études d'architecture, le « Doctorat » :

Le Doctorat en Architecture n'est pas encore organisé dans toutes les écoles mais plusieurs sont prêtes à accueillir les étudiants en Doctorat.

Habilitation à exercer la Maîtrise d'œuvre en son nom propre (*HMONP*), Bac + 6.

Après quelques années d'expérience professionnelle ou directement après son diplôme, l'architecte peut s'inscrire à l'école en vue de l'obtention de l'habilitation de l'architecte diplômé d'état aux règles, aux contraintes et aux enjeux liés à l'exercice de mise en œuvre personnelle du projet.

Outre l'acquisition et la maîtrise de connaissance spécifique, elle tend à développer les capacités d'autonomie d'action et d'évaluation critique des situations rencontrées.

Inscrite dans un cycle universitaire d'un an, elle comprend :

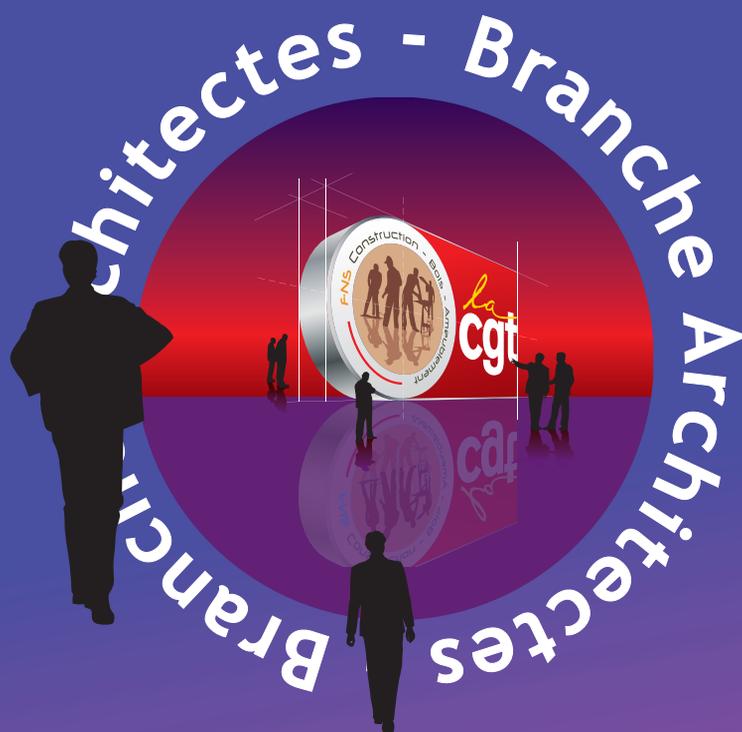
> L'élaboration d'un protocole, document d'intention propre à chaque candidat (e) qui présente les objectifs que celui ou celle-ci assigne à l'ensemble de son année HMONP.

> Une mise en situation professionnelle de 6 mois minimum dans les milieux de la maîtrise d'œuvre encadrée par un tuteur au sein de l'organisme d'accueil.

> 150 heures d'enseignements délivrées à l'école en alternance avec la mise en situation professionnelle et qui abordent les domaines essentiels de la pratique : économie du bâtiment, technique de chantier, droit de la construction et de l'urbanisme, gestion contractuelle, comptabilité, management...

> L'élaboration d'un mémoire personnel et sa soutenance devant un jury composé majoritairement d'architectes praticiens.

Il est possible de sortir des études classiques supérieures d'architecture et d'aborder cette matière par des échelons plus modestes, même si les études à orientation professionnelle ne développent pas de la même façon la culture du projet. ...



Formation Professionnelle dans la Branche

1) La V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience)

Ce dispositif permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (*diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle*) sur la base d'une expérience professionnelle salariée.

Cette expérience en lien avec la certification visée est validée par un jury. Les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (*RNCP*), sont accessibles par la VAE.

Toute personne ayant au moins trois ans d'expérience peut entreprendre une démarche VAE et ainsi transformer ses acquis en diplôme.

La VAE peut permettre au salarié d'obtenir la totalité de la certification par validation des acquis, c'est-à-dire sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Il revient au jury de validation d'apprécier à la lecture du dossier si le caractère professionnel des connaissances, aptitudes et compétences correspondent à celui exigé par le référentiel de certification.

En revanche, si les acquis ne correspondent pas entièrement, le jury prend une décision de validation partielle et précise ceux qui doivent faire l'objet d'une évaluation complémentaire dans un délai maximum de 5 ans.

2) Accords collectifs de branche :

La formation professionnelle de la branche des entreprises d'architecture fait l'objet de plusieurs accords collectifs mais est aussi régie par l'accord UNAPL relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Les Objectifs :

- > Intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la branche architecture,
- > Reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi,
- > Evolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
- > Validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles,
- > Mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle,
- > Visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

Une volonté à conduire des actions de formation professionnelle dans le cadre :

- > De la professionnalisation,
- > Du plan des formations prioritaires de la branche et des entreprises,
- > Du DIF (*droit Individuel à la Formation des Salariés*),
- > Du CIF (*Congé Individuel de Formation*).

Accords collectifs :

- > L'accord de la branche architecture relatif à la formation professionnelle du 20 janvier 2005 et ses avenants 1, 1 Bis, 2, 3 et 4.
- > L'accord UNAPL du 28 février 2005.



VEOLIA ENVIRONNEMENT, CONTRIBUTEUR DE L'ÉCONOMIE FRANÇAISE ET DES TERRITOIRES

En France, Veolia réinjecte

96%

de ses recettes
dans l'économie
et **investit 1,1 milliard**
d'euros par an.



Veolia
innove



135 millions d'euros sont
investis par Veolia chaque année
dans la recherche et l'innovation, à travers
notamment ses 4 centres de recherche
français, 120 partenariats académiques,
65 collaborations avec des entreprises
industrielles et start-up.



Témoignage d'une Femme au travers de la Formation Continue.

Après 13 années passées à travailler dans le commerce, je me suis rendue compte que je ne prenais plus aucun plaisir dans mon travail. J'avais l'impression d'avoir fait le tour de mon poste. Ce travail qui me plaisait tant ne me correspondait plus. Lassée des relations clients, de plus en plus exigeants et de moins en moins respectueux, lassée qu'on me demande toujours plus de productivité avec de moins en moins de moyens, lassée de certaines pratiques que le commerce impose, j'arrivais à saturation et commençais à être vraiment mal. Je ne savais pas comment sortir de cette situation qui pesait sur mon moral et qui commençait à peser sur ma vie privée. J'avais besoin d'un nouvel élan, d'un changement. J'avais besoin qu'on m'aide.

Une de mes collègues m'a alors parlé du « **Congé Individuel de Formation** » qui pouvait me permettre de changer d'orientation professionnelle. En CDI depuis 13 ans dans mon entreprise, j'ouvrais des droits au **CIF CDI**.

J'ai alors contacté **le FONGECIF**, organisme de conseil et de financement du CIF, et la prise de rendez-vous fut simple et rapide. Ne sachant pas avec certitude vers quel métier me tourner, mon conseiller m'a alors orienté vers **un Bilan de Compétences**.

Ce Bilan fut pour moi l'occasion de prendre conscience des compétences que je possédais et m'a redonné confiance en moi. Il m'a permis de cibler une formation qui me correspondait.

Après avoir choisi l'organisme de formation, j'ai passé des tests, un entretien de motivation puis j'ai reçu un avis favorable pour intégrer ma formation.

J'appréhendais de devoir en faire part à mon Directeur et ne savais pas comment lui annoncer que je voulais partir en formation. A ma grande surprise, après une réaction normale d'une personne à qui on annonce qu'on veut partir, il m'a confié qu'il n'avait rien à gagner à mettre des freins à mes projets et qu'il préférait me voir m'épanouir ailleurs plutôt que de savoir que je travaillais sans motivation.

Mon dossier de demande de financement, est alors passé en Commission Paritaire au FONGECIF. En apprenant l'accord de financement, j'ai vécu un grand moment de bonheur et en même temps un peu de crainte. J'allais me lancer dans une nouvelle aventure. Ma formation fut pour moi une réelle période d'épanouissement.

Au début j'appréhendais de devoir revenir sur « *les bancs de l'école* » mais en fait, j'ai très vite pris un grand plaisir à apprendre. Je découvrais un nouveau métier qui me plaisait de plus en plus. Je découvrais que je pouvais être douée pour autre chose que ce que j'avais toujours fait. Bien évidemment, il a fallu trouver une nouvelle organisation pour arriver à gérer les cours, le travail à la maison et la famille, mais rien d'insurmontable.

L'existence d'un **P@t (Point d'Accès à la Téléformation)** au FONGECIF m'a d'ailleurs permis d'avoir accès à mes cours via internet et m'a donné la possibilité de travailler hors de chez moi, dans de bonnes conditions quand ce n'était pas possible à mon domicile.

Peu de temps avant la fin de ma formation, j'ai eu une proposition pour signer un CDD dans l'établissement dans lequel j'avais effectué mon stage durant ma formation. Je savais que le CDD était généralement le passage obligé lors des reconversions professionnelles

et que si je ne franchissais pas le pas à ce moment,

je ne le ferais pas plus tard. Après en avoir longuement discuté avec mon mari, j'ai démissionné de mon CDI et mon employeur a bien voulu écourter ma période de préavis

pour que je puisse débiter mon CDD aux dates voulues. J'ai obtenu le titre professionnel que j'avais visé grâce à ma grande motivation (*indispensable*) et aux compétences de toutes

les personnes qui m'ont accompagnée et tout de suite après, j'ai pu intégrer ma nouvelle entreprise.



**Le CIF m'a donné
une seconde chance.
Il m'a permis de changer
de métier, de changer de vie.
Je suis à nouveau épanouie
et heureuse d'aller au travail
chaque matin !**

> Caroline



notre intérêt, c'est d'adhérer

Je souhaite adhérer à la **FNSCBA - CGT** à la date du :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code Postal : Ville :

Entreprise (nom et adresse) :

Fonction dans l'Entreprise (Ingénieur ou Cadre, Technicien ou Agent de Maîtrise, Ouvrier ou Employé.):

Téléphone : Portable :

Mail :

A remettre à un militant, à envoyer par mail, ou à retourner directement à la **FNSCBA - CGT** :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Case 413 - 263, rue de Paris - 93514 MONTREUIL Cedex
www.construction.cgt.fr ■ tél. : 01 48 18 81 60 ■ fax : 01 48 59 10 37

