

Le présent fichier PDF **Formation** est une copie du document

Merlin Gerin, l'énergie formation

Plaquette de présentation interne de la **Société Merlin Gerin,**
au sein du Groupe Schneider

Novembre 1989

Ce document de 18 pages traite de la « formation des personnels » dans l'entreprise Merlin Gerin à Grenoble. Il a été édité en 1989 par cette entreprise récemment intégrée en 1986 au Groupe Schneider. Il reflète l'essentiel d'un accord, signé entre la Direction Générale de l'entreprise et les organisations syndicales de salariés, pour la mise en œuvre du volet « formation » de l'opération 1000 = 1000.

1000 = 1000 était le slogan signifiant que 1000 salariés aujourd'hui seront encore 1000 salariés demain avec des compétences augmentées pour faire face à la mondialisation.

Ce document est disponible sous le numéro **AC 25809-13** dans l'inventaire de la collection de l'ACONIT, Association pour un conservatoire de l'informatique et de la télématique, Grenoble.

Le présent PDF fournit un scan de l'ensemble des 18 pages de ce document.

Pour le lecteur de ce document, le contexte est que Groupe Schneider a pris le contrôle de l'entreprise Merlin Gerin en 1986, une époque de grandes restructurations industrielles liées à la mondialisation de l'économie et des technologies (cf ; Félix Torres, « Une histoire pour l'avenir, Merlin Gerin, 1920-1992 », Albin-Michel, Paris, 1992, page 204). Cette absorption a été un événement traumatisant pour les personnels de Merlin Gerin. Avec douze sites industriels et sept mille salariés sur place, Merlin-Gerin est la plus grosse entreprise de Grenoble. Créée en 1920, dans la capitale des Alpes, elle se donnait une image de dynamisme technologique et son personnel ne s'attendait pas à la voir perdre son indépendance. Pourtant déjà en 1984 le lancement de l'opération 1000 = 1000, un plan de reconversion de très grande envergure, avait montré que « l'internationalisation des échanges économiques, le développement des communications, l'accélération technologique » allaient entraîner de profondes mutations, avec pour les personnels des fonctions de plus en plus interdépendantes, les techniques s'imbriquant et les métiers se recomposant.

Pour utiliser ce document, mentionnez Merlin Gerin, ainsi que la Base de Données ACONIT n° 26809-13.

Il est rappelé que la loi sur les droits d'auteur n'autorise que les reproductions partielles de documents à titre individuel et pour des motifs de recherche.

Merlin Gerin
l'énergie formation

la maîtrise de l'énergie électrique



MERLIN GERIN

GROUPE SCHNEIDER

l'énergie formation

L'internationalisation des échanges, le développement des communications, l'accélération technologique, et l'évolution des mentalités et des aspirations à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, entraînent les sociétés industrielles vers de profondes mutations. Le traitement de l'information et les circuits administratifs sont repensés. Les différentes fonctions sont de plus en plus inter-dépendantes. Les techniques s'imbriquent, les métiers se fondent et se recomposent. Les compétences techniques ne suffisent plus. Elles doivent se doubler de qualités relationnelles et organisationnelles. Le changement touche toutes les fonctions, les secteurs, les postes de travail même les plus traditionnels. Il est de plus en plus nécessaire d'acquérir aujourd'hui des nouvelles techniques, d'actualiser et de valoriser les acquis, d'élargir les compétences.

La formation est un outil opérationnel et fondamental qui contribue au développement de l'entreprise.

La direction générale de Merlin Gerin souligne le rôle nécessairement évolutif de chacun des acteurs de l'entreprise dans ce domaine et confirme sa politique, qu'elle entend poursuivre et développer.

Dans le cadre de la politique contractuelle développée depuis plusieurs années, un accord cadre sur la formation a été signé entre la Direction Générale et les organisations syndicales de salariés.

L'essentiel de cet accord est donné dans ce document.

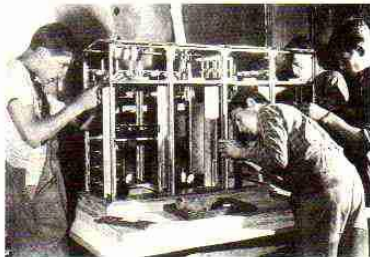
Marcel Combernoux
Directeur du personnel
et des ressources humaines



René Bardone
Directeur du
centre de formation



*Depuis son origine
Merlin Gerin a toujours
misé sur la valeur
des hommes et sur leur
développement.*



1924 L'entreprise a 4 ans d'existence quand elle organise les premières formations d'apprentis qui conduiront 5 ans plus tard à la création de son centre d'apprentissage.

La croissance est alors soutenue par la mise en place de la formation professionnelle accélérée du personnel ouvrier.

1950 Merlin Gerin crée des cours du soir: "la promotion sociale." Les salariés n'ayant pas pu suivre des études approfondies trouvent ainsi la possibilité d'accéder à des postes de responsabilité. Dans les années 50, Paul-Louis Merlin, fondateur de la Société, contribue activement à la création de l'institut de promotion supérieure du travail (actuellement CUEFA) et milite pour une coopération université-industrie.

1960 Mise au point d'un grand nombre de programmes nouveaux de formation visant la mise à jour du professionnalisme des différentes catégories de personnel en raison de la diversification des activités de l'entreprise.

1970 Nouvelle expansion de l'entreprise dans la conquête des marchés internationaux. Des compétences nouvelles doivent être acquises dans les activités commerciales, les langues étrangères, le droit des affaires,.....

1980 De nouvelles technologies, les exigences du management des hommes et d'une gestion moderne vont conduire à définir des actions de formation adaptées, mettant en oeuvre les pédagogies les plus performantes.

1984 Merlin Gerin lance l'opération 1000 = 1000, plan de reconversion de très grande envergure, sans précédent, à l'issue de laquelle les possibilités de reconversion deviennent permanentes. L'opération 1000 = 1000 a mis aussi en évidence que pour parvenir à une évolution significative il est nécessaire :

- ☐ d'entretenir et développer la culture générale de base
- ☐ de faire partager cette responsabilité entre l'entreprise et les salariés.

Le budget formation représente alors près de 6 % de la masse salariale.

1987 Création d'un dispositif de formation modulaire de culture générale de base (FMB).



principes et orientations

La promotion interne permet de trouver dans l'entreprise de larges possibilités d'évolution.



L'effort conjugué de l'entreprise et des hommes qui ont travaillé efficacement à leur développement personnel se traduit par des résultats significatifs.

Depuis 10 ans :

□ 600 personnes ont suivi les cours du soir de promotion professionnelle à l'intérieur de l'entreprise et acquis un diplôme d'Etat (CAP, BP)

□ 500 personnes ont reçu une aide sous forme de congés spéciaux pour suivre des cours diplômants à l'extérieur de l'entreprise

□ 400 anciens élèves de l'école technique Merlin Gerin ont accédé, dans les 20 ans qui ont suivi leur sortie de l'école, à des postes de techniciens supérieurs, cadres et ingénieurs.

Chaque année, 30 personnes intègrent par promotion interne la catégorie ingénieur.

Ainsi les «ingénieurs maison» représentent le quart des effectifs de cette catégorie.



**Mais le temps est révolu,
où seuls les candidats
à promotion devaient
consentir un effort
de formation.
Désormais la rapidité
de l'évolution du contexte
technico-économique
oblige tout le personnel
à affronter les inéluctables
changements de métier
qui surgiront durant
sa carrière.**

Aucun métier, aucune profession ne bénéficie de la stabilité d'autrefois.

Chez Merlin Gerin les changements dans les domaines techniques, commerciaux et économiques sont profonds et impliquent des efforts considérables d'adaptation:

Citons par exemple la chute spectaculaire du nombre d'heures d'usinage par disjoncteur, la substitution des systèmes électro-magnétiques par des ensembles électroniques, la croissance du nombre d'écrans d'ordinateurs qui est passé de 500 à 5000 en 5 ans, etc...

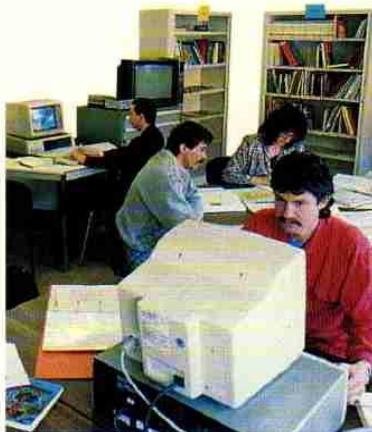
Ces évolutions s'accompagnent parfois de modifications ou de disparitions de métiers et d'apparitions de savoir-faire nouveaux.

Nul ne pourra accomplir une carrière professionnelle sans changer plusieurs fois d'activité.

Cette contrainte comporte de nombreux aspects positifs parce qu'elle est porteuse de dynamisme et concerne tous les salariés de l'entreprise.



*Fidèle à sa tradition,
Merlin Gerin continuera
à apporter une aide
importante à tous,
mais il deviendra
progressivement
indispensable que chacun
consacre une partie
de son temps libre
à assurer son avenir.*



La formation fait l'objet d'un plan à trois ans revu annuellement. Les plans de direction des unités mettent en évidence sa place et son objectif dans la stratégie de développement. Des critères nouveaux d'appréciation de l'efficacité des actions entreprises seront pris en compte.

L'ensemble de l'organisation coordonne :

□ **Les formations modulaires de base** avec, pour objectif, l'élévation du niveau de connaissances générales en mathématiques, physique, expression et communication.

□ **Les formations de spécialistes** visant à disposer rapidement de techniciens et d'ingénieurs situés dans les filières particulièrement évolutives. Le plan 1000 = 1000 en est l'illustration.

□ **La formation spécifique** à l'encadrement qui vise à :

- renforcer le professionnalisme dans tous les domaines
- élargir la responsabilité des cadres dans la définition et la diffusion de la formation nécessaire au développement du personnel placé sous leur autorité.

L'apparition et les progrès de l'enseignement multi-média, notamment l'enseignement assisté par ordinateur, permettent par ailleurs d'envisager un développement notable de l'auto-formation. Ainsi chacun pourra progresser à son rythme et en fonction de ses disponibilités.

Cette nouvelle possibilité constitue un moyen complémentaire très précieux aux formations modulaires de base. En effet, les études prospectives à l'horizon des années 2000 font apparaître de tels besoins qu'aucune entreprise ne pourra en assumer seule toute la charge.

Les temps consacrés à la formation (actuellement 4 à 5 %) pourraient, en fonction des évolutions technologiques, s'accroître fortement. Dans ces conditions il deviendra indispensable que chacun prenne en charge une partie de sa formation générale de base, l'entreprise concentrant ses efforts sur les formations liées à son activité.



mission et moyens

Le Groupe Merlin Gerin s'est donné une mission globale en matière de formation, pour la valorisation des compétences de son personnel.



la mission

Permettre au Groupe Merlin Gerin de disposer en permanence d'un personnel ayant les connaissances et compétences nécessaires pour tenir son emploi actuel, et préparé à son emploi futur.

les moyens

Un Centre de formation basé à Grenoble :

- ❑ 6000 m2 de locaux, 30 salles de formation équipées
- ❑ 60 personnes à temps plein
- ❑ 50 animateurs à temps partiel
- ❑ Des îlots de formation dans certaines unités de production

les partenaires

- ❑ Les grandes institutions telles que les groupements d'établissements de l'Education Nationale et les Centres de formation de l'AFPA.
- ❑ Les centres de formation des chambres syndicales de la métallurgie et les chambres de commerce et d'industrie.
- ❑ Des consultants et conseillers d'entreprise de qualité reconnue au plan national et international.



le rôle de l'encadrement face à l'investissement formation

Les entreprises françaises dépensent annuellement 25 milliards de francs au titre de la formation, en moyenne 2,5 % de leur masse salariale, et Merlin Gerin près de 6 % depuis 1985, pour un taux légal de 1,2 % . L' idée selon laquelle la formation serait un facteur stratégique de réussite se développe dans les entreprises.

Depuis longtemps, l'innovation, l'assise financière, l'importance des moyens industriels étaient considérées comme les principaux moyens de réussite.

Ces paramètres, pour importants qu'ils soient, tendent, chez les entreprises les plus performantes, à s'équilibrer.

Aussi, celles qui sauront mieux que les autres valoriser et utiliser leurs ressources humaines disposeront d'une arme stratégique redoutable.

Face à cette approche nouvelle, où la formation est considérée comme un investissement, se dessine le rôle de l'encadrement et la réponse à ces questions:

□ quel est le but de la formation ?

□ à quels besoins répond-elle ?

□ quelles conditions respecter pour la rendre efficace ?

La Direction a apporté une réponse à ces questions dans le memorandum de la formation à l'attention des cadres de Merlin Gerin.



**Par la rapidité
et la profondeur
des changements auxquels
il faut faire face,
la formation est devenue
l'outil indispensable
d'ajustement entre
le niveau constaté
des compétences et les
besoins estimés pour
les années à venir.**

Il devient essentiel de prendre la mesure de l'écart qui sépare durant toute sa carrière les compétences d'un homme de celles nécessaires à la parfaite maîtrise de son activité présente et à venir.

C'est une banalité que de déplorer l'inadéquation de la formation scolaire aux nécessités d'un quelconque métier.

L'usine fantôme, dont on parle si souvent pour en déplorer le coût diabolique, est peuplée d'incompétents mais aussi d'une partie de chacun de nous - celle correspondant à un insuffisant professionnalisme. La formation organisée, pédagogiquement performante, devient l'outil irremplaçable permettant de réduire les handicaps et d'obtenir que chaque membre du personnel trouve, dans les meilleurs délais, sa pleine efficacité.

**La formation,
investissement
immatériel de progrès,
exige analyse
des besoins,
planification,
ainsi que respect
des règles impératives
conditionnant
le succès.**

Cependant tous les besoins, qu'il s'agisse de ceux liés strictement à l'entreprise ou de souhaits exprimés par les divers personnels, ne peuvent être satisfaits simultanément tant ils sont nombreux. La consolidation des coûts en temps et argent peut dépasser de plusieurs fois les possibilités de l'entreprise. La problématique à résoudre est, ici, d'une nature semblable à celle s'imposant dans la sélection des investissements matériels. Il conviendra d'optimiser lors des choix les facteurs coût / intérêt attendu et planifier les efforts de formation pour lisser les gênes momentanées inévitables.

Le processus d'élaboration du plan de formation

Le plan de formation de la société consolide :

- ☐ d'une part les nécessités de changements dans l'accompagnement des objectifs stratégiques de la société.
- ☐ d'autre part les besoins issus des unités.

Ces derniers découlent :

- ☐ de l'évolution des marchés
- ☐ des mutations technologiques
- ☐ de l'élévation nécessaire du niveau de professionnalisme de chacun appréciée en particulier à l'occasion de l'entretien annuel
- ☐ de la nécessité d'associer toutes les intelligences et les bonnes volontés de chacun
- ☐ du désir d'évolution de carrière du personnel

Les cadres disposent d'un outil d'aide à la décision dans le choix des solutions formation: le guide de la formation Merlin Gerin.

Les conditions d'efficacité d'une formation :

L'adéquation contenu/besoins étant satisfaite, les cadres auront un rôle important à jouer qu'il s'agisse

- ☐ *de formation ponctuelle ne touchant que quelques personnes,*
- ☐ *ou de changements plus importants concernant toute une population.*

Dans le premier cas la hiérarchie aura à vérifier la bonne assimilation de la formation reçue et sa correcte mise en œuvre.

Un contrôle mesurera l'écart éventuel entre l'objectif visé et la réalité.

Dans le second cas il s'agit évidemment de changer des habitudes, voire acquérir, pour tout un groupe, une nouvelle culture.

Les conditions minimales à satisfaire, hélas pas toujours suffisantes, se résument ainsi :

- ☐ *rendre réceptif le groupe à l'intérêt du changement,*
- ☐ *former toutes les personnes concernées, en commençant par le haut de la pyramide hiérarchique,*
- ☐ *pratiquer l'inter-hiérarchie en achevant la formation des diverses personnes concernées, en 2 ou 3 mois environ, ceci pour créer rapidement le langage commun facilitant le changement,*
- ☐ *organiser les séances d'entraînement afin de passer du savoir au savoir-faire réflexe,*
- ☐ *exiger une mise en œuvre de qualité dès les premières applications; passer ensuite progressivement des «petites victoires locales» à la généralisation.*

Toute formation visant des changements comportementaux qui serait diffusée par saupoudrage est vouée à l'échec.

Ceci constitue probablement la condition la plus impérative d'obtention du succès.



**Les cadres ont un rôle
pédagogique
irremplaçable à jouer
qui fait partie
intégrante
de leur responsabilité :
prendre en charge
les besoins de formation
du personnel
qui leur est confié.**

*Savoir faire, savoir faire faire, savoir former,
constituent le tripode sur lequel se fonde un management performant
des ressources humaines.*

*Les réflexions ci-après peuvent aider complémentirement à comprendre
jusqu'à quel degré la hiérarchie aura à s'impliquer :*

*Le Président du groupe AXA affirme : «L'observation montre que,
dans les entreprises, 20 % du temps sont consacrés à réparer les erreurs,
et que la moitié des erreurs est due à une insuffisance de formation.» (a)
«Une étude prospective très sérieuse prévoit que la formation permanente
représentera 10 à 15 % du temps de travail» (b).*

*Dans ces perspectives, la responsabilité ne peut plus être abandonnée
au hasard, à la mode, à un service central et encore moins,
pour les moyennes entreprises, à des organismes dont la vocation se
traduit ainsi: «donnez-nous l'argent de la formation, nous ferons le reste».
La première responsabilité d'un cadre dans le domaine de la formation
consiste donc, par une judicieuse sélection, à établir le plan de formation
du personnel dont il a la charge et d'obtenir que les formations
dispensées portent les fruits espérés.*

*Enfin il ne pourra esquiver la part d'enseignement à distribuer lui-même,
en acceptant de «professer» dans tel ou tel stage, mais également,
et surtout, en tirant partie du vécu quotidien pour transmettre
à ses collaborateurs le savoir-faire qui est le sien.*

Cette exigence a un double fondement :

- ☐ *d'une part l'importance en nombre des actions de formation,
leur particularisme, impliquent que beaucoup soient menées sur le tas,*
- ☐ *d'autre part la notion d'autorité, souvent remise en question,
ne l'est in fine que pour une certaine forme : celle par laquelle le chef
est plus asservisseur que libérateur.*

*N'est-ce-point un retour aux sources que d'observer une ambivalence
dans la signification du mot autorité ?*

*Evidemment on y trouve la notion de "droit de commander,
pouvoir d'imposer", mais aussi - par la racine augeo - «faire grandir».
Le cadre formateur, celui qui aide à grandir, sera celui qui, sera plus
efficace tout en inspirant à ses collaborateurs une considération plus
dynamique à l'égard de la hiérarchie.*



accord cadre sur la formation Merlin Gerin des années 90 :

Cet accord cadre a été signé entre la direction générale et les organisations syndicales CFDT CFTC CGC FO de Merlin Gerin s.a le 30 juin 1989

essentiel du texte de l'accord:

article 1

l'école technique

Par la formation initiale distribuée dans son Ecole technique, Merlin Gerin s'attache :

- ☐ à disposer d'une source de recrutement de jeunes diplômés ayant acquis une culture scientifique et technique, mais aussi des savoir-faire en adéquation permanente avec les exigences de ses emplois
- ☐ à utiliser judicieusement le budget correspondant à la taxe d'apprentissage dont l'entreprise s'exonère par l'engagement de dépenses supérieures au montant légal
- ☐ à entretenir des relations privilégiées avec l'Education Nationale.

article 2

élaboration du plan de formation

Par la formation continue , Merlin Gerin se donne les moyens de disposer en permanence d'un personnel ayant les connaissances et les compétences nécessaires à la tenue des emplois actuels et futurs , tout en prenant en compte son évolution de carrière. La panoplie des moyens mis en œuvre s'inscrit dans le court et le moyen terme.

article 3 **article 3.1**

caractéristiques des différentes actions de formation: ***les formations modulaires de base***

Les FMB concernent les volontaires n'ayant pas bénéficié d'une formation initiale suffisante ou ceux dont les connaissances initiales se sont érodées au fil des années.

Elles visent à maintenir un état d'entraînement intellectuel, à développer l'initiative, l'autonomie, l'aptitude à apprendre, afin d'obtenir :

- ☐ une prise de conscience de la nécessité de se responsabiliser et d'avoir un comportement ouvert face aux métiers de demain, pour beaucoup encore inconnus
- ☐ la capacité d'accéder à un niveau plus élevé, à des formations de spécialistes dont certaines sont diplômantes
- ☐ la possibilité pour les plus motivés, de compléter cette formation par la préparation professionnelle de diplômes d'Etat, dispensée hors du temps de travail, dans le cadre de la promotion sociale interne ou externe.

article 3.2

les formations professionnelles

Les formations professionnelles Merlin Gerin ont pour objectifs :

- ❑ de contribuer à l'adaptation et à l'évolution permanente du personnel de l'entreprise face aux mutations techniques et économiques
- ❑ de favoriser l'insertion en milieu industriel de jeunes demandeurs d'emploi

Elles se situent à trois niveaux :

- ❑ insertion dans l'emploi
- ❑ adaptation et perfectionnement au poste de travail
- ❑ spécialisation et reconversion

article 3.3

les projets individuels de formation

Merlin Gerin continue à encourager les projets individuels de formation en mettant à la disposition du personnel volontaire les moyens d'accès aux cours de promotion sociale.

Le droit au congé individuel de formation (CIF) constitue pour le personnel un moyen complémentaire à cette filière de formation.

article 4

rôle des différentes instances de concertation

Investissement immatériel fondamental dans le développement de l'entreprise, la formation exige de tous les acteurs, à tous les niveaux de responsabilité de la société, une volonté permanente de progrès. Par la concertation avec les partenaires sociaux sur l'évolution de la formation, Merlin Gerin continue à développer le dialogue social dans ce domaine.

article 5

l'information du personnel

Le personnel bénéficie, en direct ou par la hiérarchie, d'une information complète et régulière sur les actions de formation engagées et leur finalité. Les représentants du personnel sont en outre informés des grandes orientations à 3 ans et du contenu du plan de formation annuel.

avis des organisations syndicales signataires

CFDT

La CFDT, une force de proposition.

La formation est une priorité pour la CFDT, elle doit répondre à deux enjeux :

- ☐ accompagner l'évolution des emplois dans l'entreprise,
- ☐ répondre aux aspirations d'évolutions des salariés.

La CFDT veillera à la prise en compte de ces deux aspects dans les différents volets du Plan de Formation : FMB, stages de spécialistes, adaptation et perfectionnement.

Le plan de formation doit s'ouvrir à l'ensemble du personnel et ceci plusieurs fois dans la vie professionnelle, par une démarche volontariste.

Pour tenir compte des problèmes d'emplois liés aux problèmes économiques, la mise en place de formations spécifiques de reconversion, doit permettre au personnel concerné de changer de métier.

Pour tenir compte des évolutions technologiques, les salariés doivent pouvoir accéder à des formations individuelles et collectives pour maîtriser ces changements, condition de la réussite des salariés et de l'entreprise.

Pour tenir compte des aspirations du personnel, les formations générales et de spécialistes sur le temps de travail, doivent déboucher sur de nouvelles qualifications et l'acquisition de diplômes.

Pour tenir compte de la réalité des emplois OS, OP, Employés, des formations adaptées doivent leur permettre d'évoluer vers des postes plus qualifiés.

Pour tenir compte de la motivation individuelle, les demandes formulées directement par les salariés doivent être intégrées lors de l'élaboration du Plan de Formation. Dans le cadre des négociations sur la formation, la CFDT a fait de nombreuses propositions:

- ☐ établissement d'un plan à trois ans permettant d'assurer la continuité des formations enclenchées par les salariés,
- ☐ priorité d'embauche pour les élèves sortant de l'école technique,
- ☐ concentration des modules de formation FMB sur une ou deux demi-journées, pour l'ensemble des personnes inscrites quel que soit leur niveau,
- ☐ renforcement des plus bas niveaux FMB par le regroupement sur deux demi-journées, des différents modules concernés et l'emploi de pédagogies plus souples et mieux adaptées aux auditeurs n'ayant pas eu d'activité intellectuelle soutenue depuis longtemps,
- ☐ mise en place de passerelles pour les niveaux 3, 4 et 5 des FMB, permettant l'accès aux stages de spécialistes, s'accompagnant au besoin d'un stage de préparation,
- ☐ possibilité de mener à terme un projet personnel en suivant la formation
- ☐ prolongation des FMB jusqu'en 1992 et possibilité pour les volontaires, d'accéder à ces formations chaque année,
- ☐ accès au cursus complet de formations qualifiantes, en vue de l'obtention d'un diplôme pour les formations de spécialistes,
- ☐ engagement d'une réponse motivée de la hiérarchie pour toute demande de formation émanant directement du salarié.

Toutes les propositions de la CFDT n'ont pas été retenues, notamment sur une participation plus importante de l'entreprise aux formations de base, et au Congé individuel de Formation en cas de refus du Fongecif.

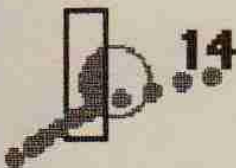
Néanmoins, l'ensemble des accords sur la formation vont dans le sens souhaité par la CFDT. Ils sont les bases nécessaires à la prise en charge de la formation par les salariés.

La CFDT veillera à leur application et restera une force de proposition pour les faire évoluer afin de répondre aux aspirations des salariés et aux emplois de demain.

CFTC

La Section Syndicale CFTC exprime sa satisfaction vis-à-vis de la teneur générale de l'accord cadre et particulièrement de la place faite aux projets individuels.

Elle espère que la mise en pratique qui en sera faite conduira à une véritable promotion du niveau culturel de l'entreprise, ainsi qu'à la reconnaissance, dans les faits, des efforts qui seront accomplis dans ce sens par les membres du personnel.



CGC

Aujourd'hui, en raison des évolutions technologiques, économiques, industrielles et sociales, il est évident que les compétences de tout salarié devront évoluer au cours de sa carrière, et que celles qu'il a acquises ou qu'il acquiert en ce moment seront totalement obsolètes dans moins de dix ans.

De ce fait :

- ☐ pour l'entreprise, le renouvellement du capital de connaissances et de compétences de ses salariés doit être une priorité, et la formation être un investissement intégré dans sa stratégie,
- ☐ pour le salarié, la formation doit être perçue comme un engagement auquel il consacre du temps et des efforts personnels, mais aussi comme un atout lui permettant d'apprécier ses compétences et ses lacunes.

Afin d'obtenir une meilleure adéquation entre les ressources humaines de l'entreprise et ses besoins en compétences, nous estimons :

- ☐ que les cadres doivent consacrer un temps de formation à la réactualisation de leurs connaissances pour faire face aux mutations technologiques, économiques et sociologiques,
- ☐ qu'en cas de mobilité, ils doivent bénéficier d'une formation les préparant à leur nouvelle fonction,
- ☐ que leur formation au Management des Ressources Humaines doit être améliorée et intensifiée.



FO

Pour FO, la formation professionnelle chez Merlin Gerin est un élément clé pour le devenir de l'entreprise, dans le niveau de culture générale et professionnelle des salariés.

L'ensemble des actions de formation (remise à niveau, reconversion, spécialisation, formations modulaires de base, etc) doit concourir pour les années à venir à développer les compétences et assurer les emplois dans le groupe Merlin Gerin. Pour FO, la formation, travail de réflexion de tous les jours, doit permettre par la négociation d'anticiper sur les évolutions des politiques industrielles et les mutations technologiques prévisibles.

Plus que jamais, la formation doit tenir toute sa place dans l'entreprise :

- ☐ elle doit être un véritable «investissement» réalisé en concertation,
- ☐ elle doit jouer un rôle moteur pour le développement des responsabilités et de l'autonomie de chacun en favorisant les aspirations du personnel,
- ☐ elle doit permettre une élévation du niveau de culture générale et des connaissances techniques de chacun, tout en appréciant les conséquences sur les qualifications, les classifications et les rémunérations.

La formation dans l'entreprise doit tenir compte des avancées de la concertation entre partenaires sociaux (Direction, Organisations Syndicales, Comité d'Entreprise, Commission Formation Professionnelle).

Elle doit être la continuité de la négociation collective menée notamment au travers des accords de branche.

Pour FO, le développement de la compétence des salariés est une des conditions essentielles de la compétitivité et de la modernisation des entreprises.

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour y parvenir.

Cet accord a été signé entre:

- ☐ la Direction de Merlin Gerin représentée par M. Folio, Vice Président Directeur Général, M. Combernoux, Directeur du Personnel et des Ressources Humaines, M. Rouhier, chef du département Législation Sociale et Prévoyance.
- ☐ et les Organisations Syndicales représentées par MM. Dupré et Pélissier pour la CFDT, Mme Teurlay et M. Granier pour la CFTC, MM. Bezin et Jullien-Paletier pour la CGC, MM. Gonnetand et Rota pour FO.

le groupe Merlin Gerin

une vocation : la maîtrise de l'énergie électrique

Merlin Gerin est l'un des plus importants constructeurs mondiaux de matériels et équipements pour la distribution de l'énergie électrique, depuis les centrales de production jusqu'au logement.

Dès son origine Merlin Gerin s'est spécialisé dans la commande et la protection des réseaux électriques.

Plus récemment, la société a développé en liaison avec les progrès de la microélectronique, des produits permettant l'automatisation de la distribution électrique.

L'ensemble des activités de Merlin Gerin concourent ainsi à la maîtrise de l'énergie électrique:

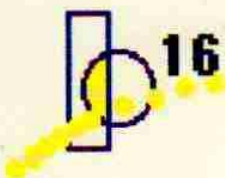
- appareillages et équipements haute et basse tension,
- automatisme et relayage
- alimentations de sécurité
- études et réalisations d'ensembles complets de distribution électrique
- appareillages et équipements de gestion d'énergie,
- équipement de sécurité (en particulier pour les centrales nucléaires)

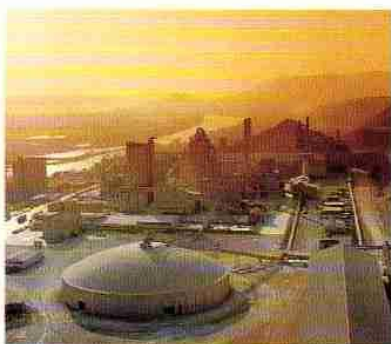
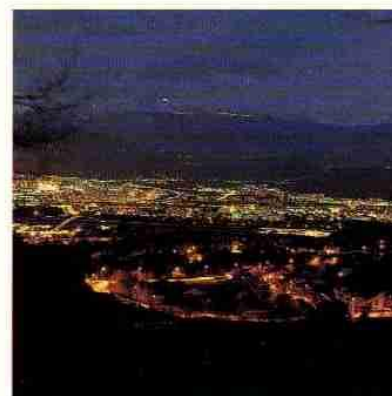
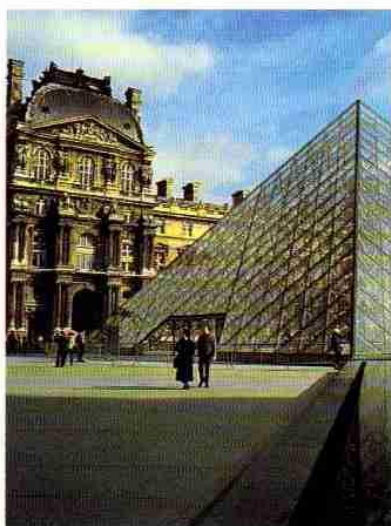
un groupe international

Créée en 1920, l'entreprise Merlin Gerin s'est peu à peu développée pour devenir un groupe à dimension internationale.

Constitué aujourd'hui de 22 000 salariés dont 8000 hors de France, de 62 filiales et participations, le Groupe Merlin Gerin est présent dans plus de 100 pays ; il a cédé des licences à 17 partenaires dans le monde.

Son chiffre d'affaires, 11,5 milliards de F. en 1988, augmente de plus de 10 % par an, ce qui représente la plus forte croissance de ces dernières années, parmi les principaux fabricants mondiaux de biens d'équipements électriques.





Par ses activités, Merlin Gerin est présent dans tous les secteurs de l'économie : production , transport et distribution d'énergie électrique, industries, administrations, services, marine, logement...



MERLIN GERIN
38050 Grenoble cedex
France
tél. 76 57 60 60
télex : merge 320 842F

En raison de l'évolution des normes et du matériel,
les caractéristiques indiquées par le texte et les
images de ce document ne nous engagent qu'après
confirmation par nos services.