



Comité d'Etablissement

du 30 Janvier 2017

N° 17N09

Nombreux sujets ont été abordés du fait notamment du report des questions de Décembre pour cause de conflits liés à la provocation de la direction sur les NAO

Organisation des services

- Maintenance centrale AMAL

Une synergie se met en place dans la maintenance centrale pour les sites de Dunkerque, Mardyck, Desvres & Montataire. Les pôles MECANIQUE, ELECTRIQUE, BATIMENT ET STRUCTURES INDUSTRIELLES, METHODES ET TECHNOLOGIE font l'objet d'une gouvernance commune afin que la gestion se fasse de manière standardisée et mutualiser les moyens des sites. La maintenance centralisée de DK reste au niveau du DMEA historique. La maintenance des secteurs se fera toujours de manière autonome. Une réflexion est en cours pour un rapprochement des compétences des techniciens Matagallo & Hauts Fourneaux du Département FONTE. Les infos CHSCT seront programmées pour avis et consultation sur ce projet. A l'aciérie, les membres CHSCT jugent les informations insuffisantes et ne peuvent donner d'avis éclairé (A suivre..)

Il N'Y AURA PAS DE REDUCTION D'EFFECTIF (dixit Direction)

Mais du boulot en plus à en voir les futures organisations du travail

- Projet sûreté

Mr Pair devenant pilote du projet SURETE a fait une présentation sur le sujet.

Ce projet consiste à renforcer plus encore la sûreté des 8 sites d'AMAL. Il couvre notamment un accès encore plus sécurisé (Clôtures des enceintes pleinement consolidées, vidéo surveillance amplifiée). A ce titre, le PCOPS serait centralisé à Dunkerque et aura pour mission pour les 8 sites d'AMAL :

- Gestion alarme incendie
- Contrôle d'accès (ouverture et fermeture des portes)
- Appel des secours ?

Pour la CGT, il y a lieu d'être des plus vigilants et critique sur l'organisation du travail touchant le service intérieur et le service des pompiers. Il est à rappeler qu'en 2016, la suppression d'un poste de pompier par équipe reste une grave erreur qui peut avoir de lourdes conséquences.

Contexte économique et industriel & investissements

Le granulateur du HF4 Nord devient la propriété de notre site à partir de Février pour un coût de 6,9 Million d'€. L'exploitation de ce granulateur ainsi que celui du HF2 sera internalisée en Juillet 2017. A terme, tous les granulateurs reviennent dans notre giron.

Les membres CGT du CHSCT Fonte s'interrogent fortement sur l'organisation du travail et les effectifs qui seront affectés à la gestion

A contrario des dires de la direction qui indique le bon fonction du broyage Charbon N°4, les difficultés de celui-ci et les objectifs de production sont à un niveau loin d'être satisfaisant.

Personnel, Embauche

- A partir d'Avril, l'implant d'une agence d'intérim sera hébergé sur le site de Dunkerque. C'est la société Randstad qui à été retenue. Tous les contrats intérimaires seront gérés par cette agence interne. Les intérimaires en activités sur le site ayant un contrat avec d'autres sociétés auront au 1^{er} avril un contrat Randstad.

La CGT contestant les emplois à statut précaire, a fait la remarque que le niveau de l'intérim est toujours trop élevé. La direction a-t-elle vraiment la volonté de faire baisser la précarité dans notre établissement ?

- Concernant la nouvelle Mutuelle Groupe, la direction nous a indiqué que les salariés ayant effectué la démarche de dispense d'appartenance à celle-ci se verront ponctionner la cotisation en Janvier (Malakoff Médéric est en train de faire le nécessaire pour prendre en compte tous les cas) . La régularisation interviendra le mois prochain.
- Il y a eu 99 embauches en CDI en Décembre 2016

4 embauches directes en CDI et donc 95 CDD ont été transformés en CDI.

Les CDI issus de CDD se déclinant ainsi :

Aciérie	27
DMEA	31
TCC	4
Fonte	29
Primary	1
Informatique	1
RH	2

- 2016, 13 femmes ont été embauchées en CDI, et 7 en CDD. En ce qui concerne les CDI, il y a eu une entrée directe et 12 passages CDD en CDI.
- L'embauche de femmes reste à un niveau trop faible sur notre site. La Commission Egalité Professionnelle c'est réunie pour la 1^{er} fois en novembre et à commencer à travailler. Un premier bilan sur les conditions d'accueil des femmes et leur vécu professionnel au sein d'Arcelormittal Dunkerque sera fait pour le deuxième semestre 2017.

Questions :

1. HFX : Nous demandons la mise en place d'un contrat de location adapté pour les mini-pelles suite aux défaillances régulières constatées et à la non satisfaction de la gestion du prestataire SALTl.

Les machines sont fortement sollicitées. En cas de panne, il y a une machine de secours et une « hotline » pour intervention. Nous recherchons une solution pour des machines plus robustes.

Les membres CGT ont rappelé qu'il y avait déjà eu plusieurs accidents auxquelles l'état de ces machines était lié...

2. Quels sont les ratios à la tonne de fonte des charbons de cokéfaction et d'injection ? Quels sont les impacts sur le coût de production de la tonne de fonte ?

Les objectifs PCI avant le broyeur 4 étaient à 195kg/t, avec le B4 ils sont à 215kg/t. Actuellement nous sommes à 185kg/t, soit bien en dessous de l'objectif. Les problèmes rencontrés lors de la montée en puissance du HF4 et ceux de la tour à charbon du HF3 ont plombé les résultats. Nous avons besoin de fiabiliser les HFx pour atteindre les objectifs. En terme de cout de production, atteindre les 215kg/t ferait baisser les couts fonte de 3€/t.

3. Il subsiste un problème de panaches aux HFx. Celui-ci entache de façon non négligeable la santé des salariés et impacte également les résultats d'intéressements. Quelles sont les actions mises en œuvre pour remédier au problème ?

Un GT planché HF3 travaille sur le sujet. Les actions en cours : remise en état du ventilateur VT21, travail sur l'automatisme pour booster le dépoussiérage, étude d'impacte de la masse de bouchage... En ce qui concerne les conditions de travail, les membres CGT ont rappelé que la suppression des radars poche tonneau obligeait les opérateurs à couler à vu, en respirant à pleins poumons les fumées et les poussières. Mr Valette ne connaît pas ce système et va prendre les informations utiles pour une éventuelle remise en service...

4. Suite à tous les problèmes de bouchage du foyer de l'atelier de Broyage Charbon N°4, nous demandons un investissement digne de ce nom sur l'épuration gaz du HF2.

Nous devons améliorer la qualité du gaz HF2. Pas d'investissement prévu pour l'instant.

5. Quel est le classement de rentabilité des produits du carnet de commande de DK ainsi que leur volume à l'année ?

Les plus rentables sont : l'automobile (Usibor, Astragal etc..), et ensuite l'industrie. Le packaging n'est pas rentable mis à part le DWI qui représente peu de volume...

6. Quel est le % de la production de la cokerie de Serémange sur l'activité des HFX de Dunkerque ?

Il représente 1/3 du coke enfourné au HFx.

7. Quel est l'impact de l'incendie de la cokerie de Sérémange sur l'activité des HFX de Dunkerque ?

Ca représente environ 8Kt de perte de production.

8. Pouvez-vous nous confirmer que le calcul relatif à la régularisation du 1/10CP prend bien en compte l'attribution de la part variable pour tous les salariés concernés ?

Pour la direction, la part variable n'est pas prise en compte dans la régularisation du 1/10CP effectuée avec la paie de Mai de chaque année du fait de son caractère discrétionnaire ?! Pour la CGT, la part variable est assimilable à une prime d'objectif, donc devrait être comprise dans l'assiette de calcul de la régul. 1/10CP. Nous allons continuer à investiguer sur le bien fondé de la réponse de la direction.

9. Nous demandons la présentation de la simulation de progression salariale d'un jeune embauché que Monsieur Delforce a abordée lors du C.E précédent.

Pour la direction, l'évolution des salaires est plus que correcte au vu de la simulation présentée.
Voyez par vous-même et faites vos comptes.

Evolution de rémunération sur 6 ans d'un salarié embauché en FC au KH 215



Exemple 1 Embauche FC KH 215 janvier 2011	référence janvier 2011	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution sur 6 ans
KH	215	215	215	215	225	225	225	
Augmentation Générale		22,00 €	28,00 €		22,00 €	10,00 €	10,00 €	92,00 €
Revalorisation grille		37,44 €	0 €		0 €	0 €	0 €	37,44 €
Augmentation Individuelle		0 €	30,00 €	0 €	45,00 €	0 €	0 €	75 €
Base mensuelle	1 347,56 €	1 407 €	1 465 €	1 465 €	1 532 €	1 542 €	1 552 €	+ 204,44€ par mois
Ancienneté				19,82 €	31,12 €	41,85 €	52,31 €	+ 52,31€ par mois
Remunération mensuelle x K horaire (1,243)	1 675,02 €	1 748,90 €	1 821,00 €	1 845,63 €	1 942,96 €	1 968,73 €	1 994,16 €	+ 319,14€ par mois
Versement ponctuel		400 €	300 €		300 €	300 €		1 300 €
Rémunération annuelle (hors primes St Eloi, vacances, autres...)	21 775,22 €	23 135,71 €	23 972,94 €	23 993,25 €	25 558,42 €	25 893,43 €	25 924,09 €	+ 4 148,86€ par an
Evolution base 100	100	106,25	110,09	110,19	117,37	118,91	119,05	19,1%

- ▶ Un salarié embauché il y a 6 ans à 215 ayant eu 1 AI et 1 promo gagne 320€ de plus chaque mois aujourd'hui (hors primes).
- ▶ Sa rémunération annuelle a progressé de plus de 4 000€ (hors primes).

Les mesures salariales AMAL



	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Signataires	• CFDT • CFE/CGC • CFTC • FO	• CFDT • CFE/CGC • FO	Pas d'accord salarial	• CFDT • CFE/CGC • CGT • FO	• CFDT • CFE/CGC • FO	• CFE/CGC • FO
Augmentations Générales	1,10% (talon 22€)	1,5% (talon 28€)	—	1,20% (talon 22€)	0,5% (talon 10€)	0,5% (talon 10€)
Augmentation individuelles	1,6% dont 0,3% crédit spécifique	1,3% dont 0,1% crédit spécifique	1,2% dont 0,3% crédit spécifique	1,3% dont 0,3% crédit spécifique	1,3% dont 0,2% crédit spécifique	1,3% dont 0,2% crédit spécifique
Versement Ponctuel	400€	100€+10% du fixe mensuel (avec mini 300€)	—	100€+10% du fixe mensuel (avec mini 300€)	100€+10% du fixe mensuel (avec mini 300€)	—
Total	2,7% + 400€	2,8% + 300€ mini	1,2%	2,5% + 300€ mini	1,8% + 300€ mini	
Rémunération Annuelle Garantie	22 000€	23 000€	23 230€	23 700€	23 850€	24 000€

Evolution de rémunération sur 6 ans d'un salarié BAC +2 embauché de Jour au KH 255



Exemple 2 Embauche BAC+2 Jour KH 255 janvier 2011	référence janvier 2011	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution sur 6 ans
KH	255	270	285	285	285	285	285	
Augmentation Générale		22,00 €	28,00 €		22,00 €	10,00 €	10,00 €	92,00 €
Revalorisation grille		71,10 €	40 €		28 €	0 €	0 €	139,10 €
Augmentation Individuelle		40 €	45,00 €	0 €	0 €	0 €	0 €	85 €
Base mensuelle	1 513,90 €	1 647 €	1 760 €	1 760 €	1 810 €	1 820 €	1 830 €	+ 316,10€ par mois
Ancienneté				26,28 €	39,42 €	53,01 €	66,26 €	+ 66,26€ par mois
Remunération mensuelle x K horaire (1,034)	1 565,37 €	1 703,00 €	1 819,84 €	1 847,01 €	1 912,30 €	1 936,69 €	1 960,74 €	+ 395,36€ par mois
Versement ponctuel		400,00 €	300,00 €		300,00 €	300,00 €		1 300 €
Rémunération annuelle (hors primes St Eloi, vacances, autres...)	20 349,84 €	22 538,97 €	23 957,92 €	24 011,14 €	25 159,84 €	25 477,00 €	25 489,56 €	+ 5 139,72€ par an
Evolution base 100	100	110,76	117,73	117,99	123,64	125,20	125,26	25,3%

- ▶ Un salarié BAC + 2 embauché il y a 6 ans à 255 ayant suivi le parcours de carrière conventionnel gagne 395€ de plus chaque mois aujourd'hui (hors primes).
- ▶ Sa rémunération annuelle a progressé de plus de 5 000€ (hors primes).