



17N017

Comité d'Etablissement

du 28 Février 2017

D'entrée de jeu, un CE extraordinaire s'est tenu à la demande des élus CGT du CE avec pour but d'aborder la question du transfert du carnet de liège de Dunkerque vers Gand.

Pour Mr Valette, cette information parue dans les journaux est erronée car il s'agit seulement d'une réduction du carnet de Dunkerque en faveur de Gand pour Liège afin d'optimiser les filières.

La production de Dunkerque partira vers d'autres clients. Nous ne devons pas nous inquiéter sur l'avenir de Dunkerque. Il y a volonté d'optimiser l'approvisionnement des filières aval (MTT , MK , DV ..)

Il n'y a pas non plus d'arrêt de HF prévu. L'objectif Dunkerque pour 2017 est de viser les 7M de tonnes brames.

Les élus CGT prennent note de ces propos rassurants. Dans la même problématique relative à la mise en compétition voire de concurrence entre Dunkerque et Gand, la direction n'a pas été à même de répondre à notre question sur le devenir de l'équipe informatique de notre site du fait du projet SCALEUP qui veut rénover complètement les fonctions de Supply Chain, Qualité et de Logistique des différents sites de la BD Nord. Il est mené pour l'essentiel par les équipes informatiques de Gand.

Nous allons donc reposer la question au CE de Mars

Contexte économique et industriel & investissements

La stratégie actuelle est de conforter la production d'acier haut carbone. Ceci est conditionné à l'investissement du cambrage du TCC chiffré à 30 millions d'euro mais qui n'a pas encore reçu la bénédiction des hautes sphères d'AM.

Par ailleurs la direction adopte une nouvelle stratégie dans la gestion des arrêts programmés. Elle veut que ces arrêts soient plus courts et donc plus fréquents.

Pour la CGT, la sécurité sera pénalisée du fait d'un apport plus massif en ressources extérieures (notamment des intérimaires) en raison des interventions qui seront également plus courtes.

Personnel , Embauche

Il y a eu 9 embauches en CDI depuis le début de l'année.

Il n'y a pas eu CDI issus de CDD.

3 personnes ont été embauchées en CDD (1 à DMEA & 2 au TCC)

Questions :

1. Quelle est la marche de l'usine pour cette année ?

Nous sommes en mode « Runfull » et visons à charger nos outils au maximum. L'arrêt d'été du TCC est programmé du 15 au 28 août, l'aciérie arrête 3 jours en Septembre.

Il n'y aura pas d'arrêt du train en fin d'année.

Le site de Dunkerque est le seul site AMAL à encore bénéficier d'un arrêt pour les fêtes de fin d'année. Pour notre PDG, si nous voulons être au niveau de compétitivité de Gand, il faut éviter les arrêts inutiles. Les membres CGT ont au passage fait remarquer à la direction que la suppression des arrêts de fin d'année implique l'attribution de primes de fin d'année, comme c'est le cas sur d'autres sites d'AMAL. L'ouverture de la négociation « harmonisation des primes » le 13 mars prochain devrait permettre d'aller dans ce sens, et nous y veillerons...

2. Combien de salariés ont adhéré au TPGFC en 2016 ? Combien de salariés sont dans le dispositif actuellement ? Y a-t-il des refus ?

Il y a eu 31 adhérents supplémentaires en 2016. Il y a actuellement 43 salariés en activité dans le dispositif. Il n'y a pas eu de refus.

3. Allez vous faire le nécessaire pour relancer les managers afin qu'ils reçoivent les salariés n'ayant pas eu d'AI depuis plus de trois ans ?

Oui, nous allons relancer.

Les élus CGT ont à plusieurs reprises, en instance CE et DP, demandé que chaque salarié soit informé par sa hiérarchie sur les raisons qui ont conduit celle-ci à ne pas attribuer d'augmentation individuelle l'année en cours, voir sur plusieurs années consécutives. Cette démarche permettra à chacun de s'exprimer sur son ressenti et de pouvoir recourir à la médiation en cas de désaccord...

4. Avec l'augmentation du prix du pétrole, nous demandons une revalorisation du barème de frais kilométriques ?

Il y a une revalorisation du barème avec effet au 1^{er} Février 2017 de 1,47%.,

puissance fiscale	Taux kilométrique 2017
4 CV & -	0,44 €
5 CV	0,47 €
6 CV	0,50 €
7 CV & +	0,53 €

On peut constater que certaines valeurs n'évoluent pas malgré le taux de revalorisation appliqué. Après enquête, les taux sont d'abord calculés en millime puis arrondis au centime. On est quand même loin de la revalorisation attendue car on n'aurait pu s'attendre à retrouver le barème en vigueur en 2015. Pour rappel ce barème avait subi en 2016 une baisse de 2 centimes pour chaque catégorie de puissance fiscale.

5. Du fait des récentes évolutions législatives d'août 2016, nous souhaitons que vous nous présentiez un tableau récapitulatif complet des congés pour événements familiaux occasionnant une autorisation d'absence rémunérée.

(Voir tableau ci-dessous)

<u>Congés familiaux</u>	<u>Jusqu'au 9 Août 2016</u>	<u>Depuis le 10 Août 2016</u>	<u>Convention Collective Sidérurgie (OETAM)</u>	<u>Convention collective Métallurgie (I/C)</u>
Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS	4 jours	<u>4 jours</u>		<u>Mariage : 1 semaine (rien sur le PACS)</u>
Mariage d'un enfant	1 jour	<u>1 jour</u>	<u>2 jours</u>	
Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle sœur			<u>1 jour</u>	
Chaque naissance survenue dans le foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité)	3 jours	<u>3 jours</u>		
Décès d'un enfant	2 jours	<u>5 jours</u>		
Décès d'un petit enfant né viable			<u>1 jour</u>	
Décès d'un petit enfant				<u>1 jour</u>
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	2 jours	<u>3 jours</u>		
Décès du concubin	Non prévu	<u>3 jours</u>		
Décès du conjoint d'un enfant			<u>2 jours</u>	
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour	<u>3 jours</u>		
Décès beau frère, belle sœur			<u>1 jour</u>	
Décès grand-parent			<u>1 jour</u>	<u>1 jour</u>
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	Non prévu	<u>2 jours</u>		
Remise de la médaille du travail			<u>1 jour</u>	

6. Perspectives des départs toutes causes confondues et des entrées CDI pour 2017 ?

Nous prévoyons 55 sorties sur le périmètre industriel et 80 au total pour l'ensemble de l'usine. Nous n'avons pas à ce jour, de vision sur les volumes d'embauches qui seront accordés pour 2017.

Les projets de réorganisation de la maintenance en cours de déploiement sur le site vont à court terme impacter l'activité et les conditions de travail du personnel. De plus, la stratégie de la direction qui est désormais de ré-internaliser un maximum de tâches jusqu'ici confiées aux entreprises extérieures va très vite nécessiter un redimensionnement des équipes de maintenance pour l'exécution de ces tâches en sécurité.

Nous avons interpellé la direction sur l'importance d'anticiper ces recrutements dès aujourd'hui de façon à former le plus en amont possible les futurs exécutants sur nos installations (on ne forme pas un mainteneur en 3 semaines !). Cela ne semble pas être une priorité ; la priorité actuelle est plutôt de mettre en place le plus rapidement possible la nouvelle organisation à moindre coût, c'est-à-dire à ISO effectif pour garder les mêmes termes, et de voir au fil du temps comment ca se passe. « Si il y a des besoins, il faudra regarder pour y répondre... » En d'autres termes, si on sait faire avec les moyens du bord c'est très bien !