



# Réunion ordinaire

## Du Comité d'Etablissement

### De mars 2017

17N22

Lors de cette réunion, les membres du comité d'établissement ont été consultés sur les projets de réorganisation de la maintenance Aciérie et TCC. Comme pour les consultations des CHSCT, les membres CGT ont donné un avis défavorable à ces projets. Si la C.G.T. est favorable à la ré-internalisation de la maintenance de nos outils, les projets présentés n'apportent cependant aucune réponse aux questions que sont en droit de se poser les représentants du personnel et les salariés concernés. La volonté de nos dirigeants de reprendre une grande partie de la maintenance sous-traitée nécessite un redimensionnement des équipes, une analyse d'impact sur les conditions de travail et des moyens en formation et en matériels à la hauteur des ambitions. Or, sur ces sujets, aucune information. La direction avoue ne pas en être là et ne pas encore savoir quelles activités seront reprises ! Pour imaginer, elle veut une belle et grosse voiture de course avec un moteur poussif, et espère gagner des courses !

### Déclaration travailleurs handicapés 2016

Pour un effectif AMAL Dunkerque de 3208 salariés au 31 décembre 2016, l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs ayant une reconnaissance travailleur handicapé est de 192 salariés. Le nombre de travailleurs ayant un handicap au sein d'ArcelorMittal Dunkerque en 2016 est de 173 dont seulement 119 à statut ArcelorMittal. L'obligation d'emploi n'étant pas respectée, la direction doit verser une contribution de 106 176 € à l'Agephi.

La politique d'embauche au sein du groupe (*embauche au compte goutte*) et la course à la productivité contribue à la dégradation de l'obligation d'emploi. Des postes accessibles aux travailleurs victimes d'un handicap (*parfois suite à un accident du travail*) sont supprimés chaque année. L'accord AMAL en faveur des travailleurs handicapés ne représente en fait qu'une vitrine sociale ARCELORMITTAL. Pour la direction, le problème vient de l'extérieur, **il n'y a pas de candidats ! On croit rêver !!!**

**Pour rappel, en 2015, il y avait 190 travailleurs reconnus avec un handicap pour une obligation de 189.**

## Statistiques sécurité

Un accident avec arrêt de travail à Matagglo interpelle Monsieur Valette. Il s'agit d'un salarié qui s'est tordu la cheville en bas d'un escalier où un monticule de poussière s'était amassé avec le temps. Pour notre directeur, il est absolument anormal que les salariés de Matagglo ne soient pas intervenus pour signaler l'anomalie (*ce qui a pourtant été fait à plusieurs reprises*) et plus anormal encore selon le directeur, aucun salarié ne se soit empressé de nettoyer ! Lui, l'aurait fait ! Principe de vigilance partagée dit-il ! Par contre, que la direction ne prenne pas à bras le corps le problème des poussières à la source ne le choque pas, que les salariés soient constamment en sous effectif ne le choque pas non plus, que certaines bandes transporteuses ne soient pas aux normes de sécurité ne le choque pas...

Bref la vigilance partagée a bien deux niveaux d'exigences ! Nous penserons à inviter Mr Valette qui s'est proposé de prendre la pelle lors d'une prochaine inspection CHSCT à Matagglo, pour qu'il prenne conscience des réels besoins du service !! Sur ce sujet bien précis, nous lui conseillons de retirer sa chemise blanche...



## Marche de l'usine

Les programmes fonte, aciérie et TCC ont été réalisés en janvier et février avec une petite marge d'avance. Le mois de mars est plutôt bien engagé ce qui devrait permettre de réaliser le budget de T1. Les programmes du T2 sont quasiment identiques au T1. La cokerie et l'agglomération rencontrent cependant quelques problèmes de fiabilités. Les objectifs environnementaux ne sont pas atteints.

## Questions

- 1. Avez-vous eu des autorisations d'embauches pour les prochains mois ? Avez-vous l'intention d'anticiper le recrutement du personnel de maintenance dédié aux futures équipes d'intervention à des fins de recouvrement des compétences et de formation?**

*Nous n'avons pas d'autorisation pour le moment. Il y a eu cependant une embauche en CDI en février à DMEA et 6 entrées en CDD feux continus : 3 à l'aciérie, 1 à ULI, 1 à Matagglo et 1 aux HFX . En ce qui concerne les recrutements de maintenance, il nous faut définir les projets pour savoir où nous allons, nous ferons le nécessaire quand nous serons prêt.*

*Les réponses confirment nos inquiétudes en ce qui concerne les projets de réorganisations, la direction navigue à vue, mais pour aller où ?...Il faut dire que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ça n'a jamais été la préoccupation principale de la direction d'ArcelorMittal.*

- 2. Nous demandons à connaître la liste des ponts pour lesquels un projet d'automatisation est envisagé.**

Tous les ponts sont potentiellement automatisables. Nous n'avons pas l'intention d'automatiser les ponts « *métal liquide* » mais pour les autres, des études seront lancées. A court terme, les ponts de la halle OP, qui fonctionnent quasi en automatique et les ponts MN et NO seront remplacés et automatisables.

*Le métier de pontier serait menacé ? Apparemment oui ! Il y a beaucoup d'intérimaires sur nos ponts, ce qui permet de préparer le terrain. Nous remarquons que certains postes sur nos outils sont tenus par des intérimaires depuis maintenant plusieurs années. Est-ce là aussi pour se préparer à l'automatisation ? Nos directions qui se sont succédées ne savent pas anticiper les créations de postes mais quand il s'agit d'anticiper les suppressions elles savent prendre de l'avance !*

- 3. Implant intérim : quelle sera la méthode de recrutement des intérimaires, la durée maximum des contrats.**

Le recrutement sera géré par l'agence selon l'expression des besoins ArcelorMittal. La durée maximale d'un contrat sera de 18 mois non renouvelable.

*La CGT a eu écho qu'un contrat pourrait être renouvelé si le salarié concerné acceptait un CDI intérimaire. Même si pour la direction cela permet de fidéliser l'intérim et d'avoir un réservoir de personnel formé sur nos outils, nous craignons que ces pratiques pervertissent le système et ne laissent pas*

*d'autre choix aux salariés que de continuer à travailler sur le site. La CGT rappelle qu'il est essentiel de prioriser les emplois à statut Arcelor pour assurer un bon niveau de compétences et d'expériences nécessaires à la pérennité du site.*

- 4. Une présentation de l'avancée du projet « Scale UP » a été faite à DK aux Informaticiens IT localisés en Atlantique par la hiérarchie du département IT Amal. Un seul système remplacera à terme les logiciels dédiés à chaque site Amal pour ces 3 fonctions communément appelées « Gestion de production ». Les plannings présentés font état d'un déploiement pour fin 2018. Qu'est-il prévu pour les informaticiens locaux d'Amal (DK, MT, FL, MZ, BI, ...) en terme de postes de travail et de localisation géographique après 2018 ? Qui dit un seul logiciel pour « n » usines implique la disparition des équipes locales, qui passé 2018, si les délais sont tenus, n'auront plus à maintenir les systèmes existants qui auront disparus. Les départements utilisateurs Amal SCM, Logistique et Qualité seront directement concernés par ces changements de logiciels. Quels sont les impacts prévus en termes d'effectifs pour ces départements**

*Scale up est un projet qui a pour objectif d'améliorer le service. Certains secteurs de la BD Nord seront sollicités selon les modules à développer. Le projet Concerto développé par AMAL devrait être opérationnel en 2019. Il est donc prématuré de dire qu'il y aura un impact sur les effectifs, que ce soit au service informatique ou Supplychain. Une présentation plus complète vous sera présentée par un expert lors du CE du mois d'avril.*

- 5. Est- normal que la méthode de calcul du CSI n'a pas évolué, alors que la méthode de travail a évolué ? Quelle est la prise en compte de cette marche dégradée dans le calcul de l'intéressement ?**

*Un logiciel plus performant remplace l'ancien, il est plus efficace et fait de fait évoluer la méthode de travail. La méthode de calcul n'appartient pas à AMAL, elle est difficilement modifiable. Selon nous, Il n'y a pas d'impact négatif sur l'IPERF.*

*Le personnel DSC a pourtant le sentiment de travailler moins bien et d'être hors délai*