



# RETOUR SUR LE CSE DE JUILLET

## Info déploiement des classifications CCNM

Le calendrier du déploiement des nouvelles classifications suit son cours. Rien ne sera présenté aux salariés tant que les négociations sur l'impact du déploiement de la nouvelle convention collective ne seront pas à un stade très avancé voir entériné d'une signature. Le plot « prime d'ancienneté » vient de se clôturer et attend les intentions de signature des OS, le second plot sera l'évolution professionnelle au travers de la nouvelle méthode de classification des emplois. Comment un salarié peut-il faire reconnaître ses savoir-faire alors que seul l'emploi occupé est coté. C'est tout l'enjeu de la négociation à venir et **les élus C.G.T.** porteront haut et fort des revendications pour qu'il n'y ait pas du « mieux que rien » au sortir de cette négo.



Les managers, quant à eux, suivent une formation « Conduite du Changement » pour tenir l'entretien qu'ils devront effectuer avec chaque salarié. Difficile de connaître la pertinence de cette formation alors qu'eux même ne savent pas encore comment ils seront cotés.

Pour autant nous avons soulevé des interrogations sur la méthode de cotation des emplois qui regroupent plusieurs polyvalences. La direction n'a pas été capable d'apporter une réponse claire.

**Autrement dit, à 5 mois de l'entrée en vigueur des nouveaux textes conventionnels, ArcelorMittal joue la montre.**

## HF4 la reconnaissance enfin !

Après deux réunions de CSE, où seul les élus C.G.T. demandaient que les salariés AMF ayant travaillés ou intervenants à proximité du sinistre soient reconnus « accidentellement exposés aux poussières d'amiante », la direction a annoncé la reconnaissance des salariés exposés !

Le médecin du travail, Dr Lallemand a en effet indiqué que malgré l'absence de fibres dans l'air ou de présence de fibres encapsulées au sol, rien ne laissait penser que des travailleurs n'avaient été exposés. En effet, la méthode d'analyse des échantillons ne permet pas d'être certain de la non-nocivité des poussières, **ce que les élus C.G.T. n'ont eu de cesse de faire valoir.**



Ainsi, pompiers, EPIF, maintenance d'exécution, exploitants, techniciens de jour, service bâtiment ou encore des salariés d'autres départements ayant travaillés dans l'environnement HF4 recevront une fiche d'exposition accidentelle qui permettra d'obtenir la reconnaissance et la prise en charge de la maladie par l'employeur via le fonds FIVA.

## Rapport SECAFI sur la robustesse industrielle.

Un rapport d'un cabinet d'experts détaille tout ce que **la C.G.T. dénonce et revendique depuis des années**, notamment sur le déficit d'investissement dans les outils, sur le manque de recrutement et sur le manque d'attractivité. Pour autant la direction ne prend pas la mesure des enjeux qui lui sont rapportés. Selon la direction, le déficit de recrutement serait désormais lié au fait que Dunkerque « n'est pas une belle ville » en plus située dans les Hauts de France ! Il y a quelques mois, les motifs étaient la natalité en baisse ou un niveau de diplôme trop faible... Décidément le site de Dunkerque n'est vraiment pas bien situé.

**Ne serait-ce pas plutôt la faute du niveau peu attractif des grilles salariales, des accords s'enchaînant et réduisant les droits des travailleurs ou encore les primes de participation et d'intéressement qui plombent l'image de notre site industriel qui ne fait plus rêver ?**

## Nous demandons le coût de la 54<sup>ème</sup> cérémonie du GESIM qui a eu lieu à Saint Raphaël.

La cérémonie est financée par le GESIM, lui-même financé par ArcelorMittal via ses cotisations... Les coûts de déplacement et d'hébergement sont pris en charge par AMF mais aucun chiffre n'a été donné lors de cette réunion et ne le sera d'ailleurs ultérieurement, les festivités avant tout.

## Nous apprenons qu'ArcelorMittal est un partenaire officiel pour les prochains jeux olympiques, quel est le coût pour l'entreprise ?

Le coût ne sera pas dévoilé car non public et le choix de faire partie des partenaires officiels de cet événement revient à la direction générale du groupe. **La flamme olympique parcourra la France avec une torche en acier ArcelorMittal, fabriquée à partir de brames brésiliennes ?**



**BCM : Nous demandons le nombre d'AI par équipe distribué depuis le début de l'année. Nous demandons le nombre de relèves effectuées mois par mois depuis le début de l'année par équipe.**

**Pourquoi des journées OPR sont-elles organisées à la PDM en postes supplémentaires en période de chômage ?**

**Nous demandons d'avoir le détail par équipe du nombre de postes supplémentaires effectués depuis le début de l'incident du HF4, pour effectuer des journées OPR.**

Pour cette année 2023, 8 AI ont été distribuées, 4 pour les salariés de jour, 4 pour les postés sans avoir eu le détail par équipe, pourtant demandé !

Pour les relèves, c'est un total de 169 qui ont été payées à hauteur de 2h supplémentaires, la majorité pour les équipes 2, 4 et 5.

14 postes supplémentaires ont été effectués pour de l'OPR ou de la TPM en pleine période de chômage partiel, bien que les heures supplémentaires soient un moyen de compenser son bulletin de paye, nous avons fait remarquer à la direction qu'il n'y avait pas lieu de pratiquer de l'activité partielle et proposer en même temps des postes sup.

## **ACIERIE : Où en est le plan de réorganisation de l'aciérie ?**

### **Pourrions-nous avoir un état des ponts et des basculeurs dans la halle des poches ?**

### **Nous demandons un point sur les nombreuses demandes de mobilités.**

Le projet de réorganisation de l'Acierie devrait être présenté en réunion de CSE de septembre. Nous attendons donc avec impatience les changements qui seront effectués afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de ce secteur.

Concernant l'état des basculeurs, seul B1 a aujourd'hui quelques problèmes qui devraient être comblés par du génie civil, il reste tout de même exploitable si le 542 est indisponible.

Les ponts sont tous dans un état de fonctionnement plutôt bon, seules les climatisations sont en souffrance. Celles du 548 et du 561 seront les priorités et devraient être mise en œuvre... en septembre ! Celle du 542 devrait suivre.

## **Parc à Bobines**

**Skin-Pass : Depuis quelques années, le Skin-Pass souffre de fiabilité, il est en marche dégradé tout en imposant aux salariés des objectifs inatteignable. La situation devient de plus en plus difficile, pression de la hiérarchie ce qui provoque un mal être et du stress pour les opérateurs. Selon la hiérarchie, un fiabiliste est recherché depuis le début d'année 2023 avec un budget alloué de 100 000 euros à la charge du secteur. Avez-vous eu des candidatures ? Combien ? Pour quel motif ne trouvez-vous personne ?**

Tout va bien au Skin-Pass ! Le « working ratio » est très bon, au vu du tonnage à effectuer de toute manière il ne faut pas se plaindre. 2 offres d'emplois sont disponibles pour la maintenance qui est gérée côté TCC. Une proposition d'embauche s'est vue refusée c'est pourquoi la direction va se tourner vers un prestataire pour assurer un minimum de service. L'attractivité est belle chez ArcelorMittal !

**Pour la période de vacances scolaires de Noël, nous avons pu remarquer que celle-ci va tomber sur la dernière semaine 2023 ainsi que sur la 1ère semaine de 2024, y aura-t-il une dérogation pour pouvoir poser la fin des congés 2023 sur la 1ère semaine 2024 ?**



Non, rien n'est prévu pour favoriser la prise de congés des salariés au-delà de la période. Même si l'imposition récente de l'utilisation des compteurs en plus de l'APLD sèchent les compteurs comme neige au soleil, il n'est pas du tout prévu d'autoriser « ce petit avantage ».

**Pouvez-vous nous rappeler les règles pour une mutation dans une autre usine chez**

**AMF, existe-t-il un accord de mobilité ? Si oui quelles sont les conditions pour pouvoir en bénéficier ?**

Il existe bien un accord de mutation dont les règles sont bien toutes stipulées dans les textes. **La C.G.T.** a alors alerté la direction de faire un rappel global aux managers et RH de l'ensemble des départements car l'application de cet accord laisse à désirer et se fait parfois au feeling.

**Retraite supplémentaire : lors du départ en retraite, certains salarié(e)s n'ont pas forcément connaissance de leurs droits à la retraite supplémentaire du fait qu'ils n'ont pas reçu la notice délivrée au moment de la création du régime supplémentaire. Par ailleurs, très souvent ils n'ont cotisé qu'en fin de carrière voir uniquement sur le dernier bulletin de paye. Nous demandons au CSRH de leur communiquer systématiquement le dossier de demande de liquidation de leurs droits à la retraite supplémentaire.**

Refus de la direction de généraliser le passage d'informations des droits à la retraite supplémentaire. En effet « il suffit de se connecter à MYHR portail et toutes les informations sont disponibles ». Il faut savoir que lorsque la rémunération brute dépasse le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Social) soit 3666 euros, automatiquement des cotisations sont basculées dans le PERO, géré par Amundi. La CGC se demande pourquoi nous posons cette question car la retraite supplémentaire n'est dédiée qu'à des salariés ayant la tête bien faite !

Nous conseillons l'ensemble des salariés prétendant à partir en retraite de se tourner systématiquement vers les assistantes sociales du site puisque la direction ne fera aucun effort pour eux.

**Nous demandons le nombre de démissions depuis le début de l'année par département de l'usine. Quel est le plan d'action pour remédier à cette hémorragie ?**



Ce n'est pas une hémorragie, c'est la vie d'une entreprise selon la direction et ne représente qu'à peine 1% des effectifs donc il n'y a pas lieu de s'inquiéter et de se remettre en question. Pour autant, même si le solde est positif du côté des effectifs, il n'en reste pas moins que beaucoup de secteurs sont encore et toujours en sous-effectifs. Des départs en chaîne liés à la mobilité ou à des démissions ne font que dégrader encore un peu plus les conditions de travail. Un salarié qui quitte l'entreprise c'est un savoir-faire en perte !

**Au vue de l'inflation qui impacte la vie des salariés en ce moment, le groupe ayant un bon chiffre d'affaires pour l'année 2022, celle-ci compte elle participer à la solidarité nationale en offrant un complément de PPV de 5 000 euros ?**

**Quelle nouvelle aides financières AMF prévoit-elle pour le reste de l'année ? Pour faire face à l'inflation ?**

**RIEN ! L'inflation s'est stabilisée, les élections sont passées, il n'y a plus lieu d'offrir de « cadeaux ».**

**Combien, il y a-t-il eu de rupture conventionnelle depuis le début de l'année ?**

6 ruptures conventionnelles ont été effectuées depuis le début de l'année, 1 à l'Acérie, 1 au département Technique et Logistique, 4 dans le département fonctionnel et sureté pour autant rien ne nous indique que ce sont des OETAM ou IC.

