

de SIDERURGIST

Plan de transformation « SCORE »

Comme vous l'aurez certainement appris, les sites de production d'AM Belval et Differdange sont concernés par un plan de transformation « SCORE » (**S**ustainability, **C**ompetivity, **R**ecovery). Le LCGB tient à vous informer de son analyse ainsi que de sa prise de position afin de garantir l'avenir des sites et des emplois y afférents.

En date du 27 février 2019, la direction d'AM a présenté ses intentions superficielles concernant ce projet « SCORE », qui est basé sur 5 axes :

- le commercial ;
- la numérisation ;
- les coûts ;
- les investissements ;
- les approvisionnements.

Le projet a pour ambition de réaliser des gains de 160 M€ sur une période estimée de 5 années par des économies de 100 M€ et un retour sur les investissements futurs de 60 M€. D'emblée, le LCGB avait réitéré sa demande pour saisir l'organe tripartite afin de permettre un accompagnement approprié. Une fois de plus, la définition de l'état de crise par la direction n'est pas semblable à celle du LCGB. Effectivement, en cas de suppression d'emplois, peu importe la méthode, celle-ci DOIT faire l'objet de mesures d'accompagnement.

Le LCGB était en plus le seul syndicat à rédiger différents courriers aux Ministères du Travail et de l'Economie pour convoquer une réunion tripartite de toute urgence. Suite à ces interventions, une réunion du comité de suivi tripartite a eu lieu le 20 mai 2019 en présence du Ministre du Travail, où le LCGB a rappelé avec insistance sa position. Malheureusement, le Ministre a rejoint l'opinion d'AM quant à sa vision de l'état de crise et donc l'inutilité d'outils d'accompagnement.

Face à cette première déception, les syndicats, sous l'initiative du LCGB, ont rédigé 2 différents courriers (13 et 16 juin 2019) au Président du conseil d'AM Luxembourg SA et à la direction générale AMBD afin de clarifier la position syndicale commune. En conséquence, le Président du conseil d'AM avait invité les syndicats à une entrevue en date du 27 juin 2019 et il a été convenu de définir une succession de réunions de caractère bipartite afin de présenter en détail les tenants et aboutissants du plan de transformation.

En date du 28 août 2019, la 1^{ère} réunion avec une présentation détaillée du plan de transformation a eu lieu. Le 12 septembre 2019, une 2^e réunion a eu lieu afin d'obtenir les clarifications sur les différents projets et afin de permettre aux syndicats de prendre position.



Résumé et description des projets envisagés dans les 5 ans à venir :

Belval

Train 2

- Automatisation secteur froid : finissage et jumeuse 2
- Automatisation secteur chaud ⇒ en phase d'essai
- Optimisation et réorganisation secteur production

TMB

- Augmentation capacité expédition camion de 160 à 200 kt
- Hall 8 : semi-automatisation des ponts roulants
- Digitalisation parc à mitraille
- Extension du refroidisseur de 90 à 110 m ⇒ en cours de réalisation
- Automatisation à la filière TMB / différents projets

Acierie

- Four électrique, plusieurs projets, gains techniques
- Traitement des scories
- Jet protégé ⇒ diminution des défauts de surface d'un facteur 10 à 5

Mag. Central

- Centralisation du magasin ⇒ actuel 28 FTE
- Pas de nouveau bâtiment

Achat

- Réfractaire ⇒ nouveau fournisseur Loewe
- Négociation de nouveaux contrats

Differdange

Acierie

- Augmentation de la capacité de l'acierie ⇒ Blooms Rodange
- Qualité alliages, réduction consommation énergie, amélioration analyse
- Optimisation du temps de traitement, dégazage

Offgas

- Nouveau modèle de pilotage du four

Finissage

- Investissement de 40 M€ ⇒ déjà réalisé

GREY

- Nouveau produit : plaque laminée au train Grey soudée à un Jumbo
- Nouveau QST : augmentation production de 20 kt
- Nouvelle solution HZ-AZ : laminage de la griffe, suppression usinage

Divers

SSG&A

Digitalisation à la supply chain & logistics, petits projets ⇒ en cours de développement

STELIGENCE

Augmentation du tonnage Eurostructure de 50 à 100 kt

Digitalisation

COMPAS gestion de 2,5 Mt de produits finis : + 18 %

ARMP

Approche maintenance

⇒ programme de gestion de fiabilité des actifs

CFL- Cargo

- Renégociation contrat pour le transport interne
- Augmentation volume 2023 : optimisation du flux interne

Bilan et impact - Position du LCGB

En résumé, cette panoplie de projets novateurs représentée en réalité un investissement d'environ 37,3 M€ étalé sur les 5 prochaines années, dont quelques projets importants ne sont pas encore validés par la direction générale.

A la fin de la réalisation de tous ces projets, les gains sont estimés à 100 M€ par année. Pourtant, l'effectif serait réduit de 216 FTE :

- 109 à Belval ;
- 62 à Differdange ;
- 45 dans le SSG&A (Support, Sales, General & Administration).

Selon la direction, le plan n'atteindrait que 154 emplois... Qu'advient-il des 62 autres ?

Le LCGB réfute l'idée et l'approche de poursuivre toute discussion sans accompagnement digne et fidèle au dialogue social luxembourgeois tel que prévu par un accord tripartite. Le LCGB n'accompagnera ce projet qu'uniquement en présence

d'un cadre protecteur et adapté à la réalité (accord tripartite « new style »).

Le LCGB insiste sur et réitère sa position : l'outil tripartite n'est pas seulement un instrument de crise, mais il constitue un véritable moyen d'accompagnement et de soutien à la pérennité de l'emploi et ceci moyennant les outils, qui ont fait leurs preuves par le passé, dont notamment :

- une cellule de reclassement nouvelle formule en équipe « tampon » adaptée aux besoins ;
- la formation continue et la réorientation ;
- la réintégration des salariés sur les lieux de travail ;
- des investissements sérieux dans les outils ;
- un modèle de préretraite approprié aux besoins et aux demandes des salariés.

Le LCGB constate et regrette l'approche de l'OGBL, qui fait une volte-face et n'estime plus la nécessité d'un accord tripartite ! S'agit-il d'un soutien malléable à leur Ministre ?

Vos personnes de contact

ADMINISTRATION

CONTER Georges

Vice-président de la délégation

✉ georges.conter@arcelormittal.com

☎ +352 47 92 44 65

☎ +352 621 351 700

BARTHOLMÉ Marc

Secrétaire de la délégation

✉ marc.bartholme@arcelormittal.com

☎ +352 5313 3157

☎ +352 661 273 670

DOMMELDANGE

MARTINS PAUL

Délégué effectif

✉ paul.martins@arcelormittal.com

☎ +352 43 63 62 360

☎ +352 621 342 663

BELVAL

BEVILACQUA Donato

Membre du bureau de la délégation

✉ donato.bevilacqua@arcelormittal.com

☎ +352 5550 2898

VICARI VENTO Serge

Délégué effectif

✉ serge.vicari-vento@arcelormittal.com

☎ +352 5550 2896

☎ +352 661 073 572

RODANGE

POSSENTI Patrick

✉ patrick.possenti@arcelormittal.com

WELL Corneille

✉ corneille.well@arcelormittal.com

DIFFERDANGE

BENI Nazzareno

Membre du bureau de la délégation

✉ nazzareno.beni@arcelormittal.com

☎ +352 5820 2661

☎ +352 621 136 646

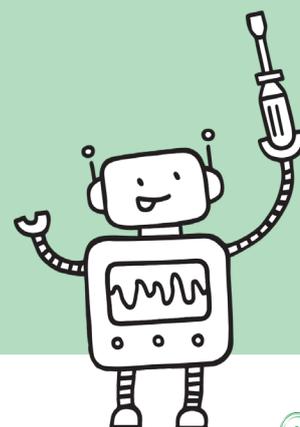
REDING Marc

Délégué à la sécurité plein temps

✉ marc.reding@arcelormittal.com

☎ +352 5820 2772

☎ +352 661 073 282



MISE AU POINT DU LCGB

En dehors de la réalité économique à laquelle nous devons faire face, malheureusement certains personnages ont apparemment mieux à faire et gaspillent le temps de leur libération pour rédiger et circuler un document populiste, dont l'idéologie s'apparente fortement à la préhistoire.

Le LCGB ne réagit d'habitude pas à des propos calomnieux de ce genre pour autant que ceux-ci ne dépassent pas certaines limites honorables et lorsque cela reste de « bonne guerre ». Pourtant, certains propos provoquent une certaine forme de révolte et par conséquent une certaine incitation à la haine.

Aujourd'hui cela suffit ! Ces agissements sont absolument intolérables !

Ces personnages se permettent de propager des propos, qui reflètent leurs compétences et qui sont sans intérêts pour les salariés. Apparemment très acerbes de leur résultat électoral, ces personnes préfèrent fustiger le véritable gagnant plutôt que de respecter le choix des salariés, qui s'étaient pourtant exprimés pour un travail syndical de qualité, engagé et dans l'intérêt des emplois et de la pérennité des sites.

Faut-il le rappeler :

- la perte du pouvoir d'achat au niveau de la CCT ;
- la perte de l'accord tripartite ;
- la catastrophe et les pertes au niveau de l'évolution des carrières des ex-employés ;
- diverses réorganisations locales de connivence avec l'ex-syndicat majoritaire.

Quant au dernier point, le LCGB rappelle l'externalisation du chargement de camions au Train 2. En effet, l'OGBL avait rédigé un tract, qui annonçait cette réorganisation et qu'il ne pouvait rien faire.

Sans l'intervention du LCGB auprès de la direction générale, cette réorganisation aurait été acquise sans respect des règles de consultation, qui avaient toutefois permis les adaptations nécessaires. Par la suite, l'OGBL n'a évidemment pas eu le courage de distribuer son tract...

Ces exemples ne sont pas exhaustifs, il faudrait bien trop de papier pour énumérer les manigances du passé. Encore plus regrettable, l'essentiel des points cités constitue l'une des artères vitales des compétences d'une organisation syndicale digne de ce nom !

Indépendamment de la situation économique et du climat conjoncturel d'aujourd'hui, l'état du dialogue social ainsi que la situation actuelle est simplement une conséquence du long règne de ce syndicat dans le secteur de la sidérurgie, qui enfin a pris fin le 12 mars 2019 !

Le LCGB reste fidèle à sa ligne directrice et ne se laissera pas dévier de sa trajectoire dans le strict intérêt des salariés et de l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise.

Le LCGB a toujours essayé de construire une forme d'unité syndicale sans que celle-ci ne puisse se faire au détriment des salariés ! Les dernières missives n'avaient pour objectif que le LCGB et ses délégués ! Cependant, malgré ces sarcasmes et dans le strict et unique intérêt des salariés, le LCGB se tient prêt à réaliser un travail respectueux et en toute unité

Le LCGB assumera ses responsabilités et défendra les intérêts des salariés !



ArcelorMittal Luxembourg SA
Président du conseil d'Administration
24, rue d'Ardenne
L-1100 Luxembourg
Luxembourg, le 13 juin 2019

Objet : Accord d'unité Sidérurgie Luxembourgeoise

Monsieur le Président du Conseil d'Administration,
Après avoir lu votre lettre en date du 12/06/2019, j'ai l'honneur de vous en remercier et de vous adresser en retour un courrier de réponse. Je tiens tout d'abord à vous remercier pour l'attention que vous portez à l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise et pour l'engagement que vous affichez à l'égard des salariés. Je tiens également à vous remercier pour l'attention que vous portez à l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise et pour l'engagement que vous affichez à l'égard des salariés. Je tiens également à vous remercier pour l'attention que vous portez à l'avenir de la sidérurgie luxembourgeoise et pour l'engagement que vous affichez à l'égard des salariés.

Pour information :

Une copie de la lettre adressée au Président du Conseil d'Administration d'ArcelorMittal en date du 13 juin 2019 peut être obtenue auprès d'une de vos personnes de contact LCGB.