

point à la ligne

NOVEMBRE 1997

N°37



EDITO



SLPM en marche vers la Qualité Totale

Depuis début 1996, l'amélioration de la performance globale de SLPM est significative.

Concernant la Région Grand Ouest, je souhaiterais évoquer deux démarches développées simultanément :

- La démarche Qualité et l'obtention du label AFAQ
- Le Challenge Progrès.

Suite à l'énoncé par Hubert Renard de la politique Qualité en mai 1996, nous avons mis en place notre propre système avec introduction d'indicateurs de suivi de notre performance. Nous venons d'ailleurs d'être certifiés par l'AFAQ.

Le Challenge Progrès est une démarche d'amélioration continue de nos processus, avec mise en place d'indicateurs spécifiques de mesures de la Qualité. Il s'agit d'une démarche participative qui permet de mettre en œuvre des actions d'amélioration de la Qualité par le travail groupe.

Nous sommes aujourd'hui convaincus que cette démarche est incontournable pour nous mettre sur la voie de la qualité totale.

Le grand mérite du Challenge Progrès est d'avoir réalisé un changement culturel significatif, en introduisant de nouvelles valeurs et surtout de nouveaux comportements. Je profite de cet éditorial pour féliciter le personnel de la Région Grand Ouest pour son implication dans cette démarche novatrice. Ce qui a conforté ma volonté de développer la pratique du management participatif. En obtenant la certification AFAQ et en déployant le Challenge Progrès, SLPM confirme la qualité de son organisation en tant que "Centre de Services" et surtout sa volonté de satisfaire encore plus ses clients et son personnel.

Fabrice Sokolowsky

Je suis mobile, tu es mobile, nous sommes mobiles...

Mobilité ? Vous avez dit tabou ? Un sujet qui l'était en effet il y a quelques années, mais aujourd'hui la mobilité on en parle, elle est partout, on vit avec. Pour les plus anciens, c'est une calamité, pour les plus jeunes une opportunité. Qui a tort ? Qui a raison ?

La parole est aux personnes qui l'ont demandée, à



Philippe Clerc

celles à qui elle a été proposée et qui l'ont acceptée. Un choix pour certains, une expérience forcée pour d'autres, mais la même règle pour tout le monde : la mobilité n'est pas une aventure, elle se prépare.

Nous avons donc voulu au travers d'un Tour de France et d'un jeu "Questions / Réponses" connaître le sentiment de quelques personnes concernées par le sujet.

Ont bien voulu répondre à nos questions : Philippe Clerc, de Saint-Nazaire (en provenance de Sidermétal La Rochelle), Séverine Floirac, du Havre (en provenance de Bordeaux), Ahmad Haj-Rabie, de Clermont-Ferrand (en provenance de Lyon), Robert Lahery, de Saint-Nazaire (en provenance de Lyon), François Léger, du Mans (en provenance de Sidermétal La Rochelle), André Legrand, de Basse-Ham (en provenance du Siège), Olivier Masségli, de Pontoise (en provenance de Bordeaux), Guy Nass,

de Saint-Nazaire (en provenance de Basse-Ham), Michel Taverne, de Saint-Nazaire (en provenance du Siège). Parmi les différents points abordés, le premier concernait leur avis sur la mobilité. Des points de vue différents mais sans a priori.

« *Utile et enrichissante !* », déclare Olivier Masségli. « *J'étais déjà dans cet état d'esprit, donc tout était OK !* », explique Séverine Floirac. Ahmad Haj-Rabie tient à préciser : « *La mobilité, personne ne me l'a proposée, c'est moi qui l'ai demandée, parce que j'aime le changement, j'aime bouger, voir d'autres choses, d'autres endroits, pour progresser ; et je n'aime pas la routine* ». Et Philippe Clerc de conclure : « *La mobilité ne m'a jamais effrayé car je suis jeune et c'est un investissement pour l'avenir* ».

Leur première réaction en apprenant la nouvelle n'a pas été la stupéfaction. Certains s'y attendaient, d'autres étaient volontaires.

« *Du fait de la régionalisation, j'étais conscient des modifications qui allaient intervenir au niveau de la DAP et il fallait être naïf de croire que cela n'évoluerait pas. Surpris, je l'ai été car je ne m'attendais pas plus que les autres à une mutation.* », déclare André Legrand.



Robert Lahery



Ahmad Haj-Rabie

Suite page 2



SOMMAIRE

Editorial
Je suis mobile, tu es mobile... **1**

Je suis mobile, tu es mobile... **2**

La vie de la maison
Mouvements **3**

Qualité - Sécurité - DIADEM **4**

Suite de la page 1

Et Séverine Floirac d'ajouter en riant : « **J'ai regardé la carte.** »

Quant aux réactions de l'entourage, on a senti une certaine réticence tout à fait naturelle, mais nous avons tout de même obtenu cette réponse spontanée de Robert Lahery, un Ardennais devenu Lyonnais et enfin Nazairien : « **Mon épouse était très contente lorsqu'elle a appris la nouvelle car elle se rapprochait d'un de nos fils qui habite Bordeaux.** »

« **Inquiétude de mon épouse pour son propre avenir. Etre obligée de quitter son emploi et d'en rechercher un autre sur Le Mans...** », explique François Léger.

Pour beaucoup d'entre eux, la région où on leur proposait un nouvel emploi leur était totalement inconnue, comme le souligne Michel Taverne : « **Je ne connaissais pas du tout la région qui allait m'accueillir et je l'ai découverte en février dernier lors du premier entretien avec la direction du site de St-Nazaire.** »

De même très peu connaissaient l'établissement d'accueil, et seul le personnel administratif avait des contacts téléphoniques réguliers et avait déjà rencontré certains futurs collègues. « **Je ne connaissais pas le dépôt de St-Nazaire et je n'avais jamais eu de contact auparavant. Seuls des échos favorables de chauffeurs qui connaissaient bien ce site étaient parvenus à mes oreilles** », nous précise Guy Nass.

Une coïncidence pour François Léger : « **J'ai été amené à effectuer une intervention sur le site du Mans lors du montage de la machine à oxycouper.** »

Cependant, le fait de connaître ou pas l'établissement d'accueil n'a pas été un obstacle à leur intégration.

Le sujet où les divergences de vue sont les plus

fortes est l'accompagnement de SLPM. Les trasseries rencontrées par certains sont tout simplement dues au fait qu'il s'agit pour eux d'une première expérience. Tout est rentré dans l'ordre pour la plupart. Pour quelques uns, c'est en



Séverine Floirac

cours. « **Je suis venu deux jours sur le site, tous frais payés. Quant à la proposition de logement, elle est arrivée tardivement. Il s'agissait d'un appartement situé dans une zone sensible alors que j'avais un pavillon individuel à Basse-Ham...** », tient à préciser Guy Nass. « **L'accompagnement SLPM a été parfait, mais avec un bémol tout de même. Nous voulions emménager avant la rentrée des classes et de ce fait on n'a pas eu le choix du logement. On espère trouver mieux dans les mois qui viennent** », souligne Michel Taverne. Ahmad Haj-Rabie explique : « **J'ai visité l'établissement de Clermont-Ferrand, puis j'ai fait un essai d'un mois avant de prendre ma décision.** »



Guy Nass

conclut André Legrand.

Un plus pour certains, la découverte d'une autre ambiance de travail pour d'autres font que l'on peut parler de réussite sur le plan professionnel pour l'ensemble des personnes interviewées ; sur le plan familial, les avis sont plus partagés, mais pour la plupart c'est également une réussite. Le bilan de tous ces entretiens ne montre pas que tout est parfait, cependant tout le monde serait à nouveau partant, mais : « **Pas n'importe où** », nous fait remarquer Philippe Clerc. « **Partant, oui, ... mais l'escroquerie c'est le climat** », dit en plaisantant Olivier Masségla, en regrettant le soleil bordelais. « **Il faut me laisser souffler un peu...** », rétorque Michel Taverne. Et le mot de la fin est pour Robert Lahery : « **J'ai assez donné.** » Et on peut le comprendre, car au travers de la mobilité, il a réalisé son rêve plus tôt que prévu : « **... Nous avions l'intention de quitter la région lyonnaise après mon départ en retraite... La Bretagne nous attirait.** »

Pour conclure, nous pouvons affirmer : la mobilité, un sujet tabou ? NON



André Legrand

Le Comité de Rédaction

point à la ligne
 Novembre 1997 ©SLPM
 1, rue des Fortes-Terres - Zone Portuaire
 95310 SAINT-OUEN L'AUMONE
 Responsable de la publication : Hubert Renard.
 Rédacteur en chef : Jean-Louis Thil.
 Comité de rédaction : Jean Boluda, Aline Chajmowicz,
 Valérie Diaz, Yves Conte, Philippe Martin, Yvon Pihen.
 Invitée du mois : Michel Dowkiw, Basse-Ham.
 ISSN 1258-5246
 Conception - réalisation : Cap Pacific 01 47 57 50 60.

La mobilité interne

Qui est concerné : Tous les salariés.

Conditions d'accès : Double volontariat.

De quoi s'agit-il : D'un changement d'emploi entre établissements de la société.

Mesures d'accompagnement :

Les salariés bénéficieront de la Norme Transfert annexée à l'Accord sur l'Emploi d'octobre 1990 et de son article 26, à savoir les indemnités suivantes :

- les frais de déménagement sous réserve que le devis ait été approuvé par la DRH et que la facture soit conforme au devis et soit établie au nom de la Société,
 - les frais de transport de l'intéressé et de sa famille, pendant la durée normale du trajet, lors du déménagement définitif,
 - les frais de recherche de logement, sur justificatif, dans la limite de 2 aller/retour ainsi que les frais de transport et de séjour engagés par l'intéressé et/ou son conjoint dans la limite de 3 jours pour chacun des 2 voyages.
- La DRH apporte au personnel transféré toute l'assistance possible dans sa recherche d'un logement, dans la vente de son logement et dans la mobilité professionnelle du conjoint.
- les frais d'agence,
 - les frais de double loyer (dans la limite de 3 mois),
 - les frais d'installation dans le nouveau logement (12 200 F + 2 040 F par personne à charge avec un maximum de 26 550 F),
 - les autres frais, notamment ceux résultant d'une différence dans le coût du loyer.

Pendant cette période qui précède le déménagement définitif, la société applique la règle des grands déplacements soit un forfait journalier par jour de présence dans l'établissement d'accueil et ce pendant une période prédéterminée.

Conclusion : la mobilité est une décision familiale. La société apporte son aide pour que ce changement important se passe le mieux possible. Les aides ci-dessus ne sont données qu'à titre indicatif.

N'hésitez pas à consulter la DRH pour toute précision ou tout problème non traité.



LA VIE DE LA MAISON

DENAIN

C'est au cours du deuxième semestre 95 que la Société ANF-INDUSTRIES s'est adressée à SLPM, Etablissement de Denain. Il s'agissait d'établir une offre à ce client particulier qui nous demandait d'acheter, de stocker et de livrer en "juste à temps" des tôles et plaques et, ce,

Une étape est franchie

pour des durées étalées sur plusieurs années.

Nouveau métier pour SLPM !

Bien entendu, il y avait lieu de faire la revue d'offre et de la concrétiser. C'est maintenant chose faite : la convention nous liant contractuellement à cette Société a été signée le vendredi 17 octobre 1997 par MM. Noirot-Cosson (ANF-I), Claude Dutrieux (Sollac Ventes) et Hubert Renard.

Il aura fallu de multiples réunions, des études de toutes sortes, mais aussi des audits conjoints (ANF-I, SNCF, RATP) pour régler tous les détails de cette convention complexe, mais tellement enrichissante.

Après deux ans de fonctionnement sous surveillance constante de la part

de ce client, nous avons obtenu son entière confiance. Ce résultat est le fruit d'un travail d'équipe réunissant les services Exploitation, Commercial, Logistique, Informatique et Finances.

Il s'agit maintenant d'informatiser le procédé défini : nous parlons d'EDI... de codes barres..., mais également de réduction des coûts !

A propos, pour ceux qui n'en auraient pas entendu parler, la Société ANF-INDUSTRIES, filiale de BOMBARDIER EURORAIL, fabrique du matériel ferroviaire : Train Express, TGV Duplex, métro, ... Nous savons tous maintenant qu'à un moment ou à un autre nous avons voyagé dans des voitures dont les structures sont en acier fabriqué chez SOLLAC et déroulé par SLPM.

L'équipe de Denain



1^{er} plan : M. Renard (SLPM), M. Noirot-Cosson (ANF), M. Dutrieux (Sollac Ventes).
Au 2^e plan : Claude Catteau, Jean-Paul Petit, Maryse Carlier, Jean-Luc Da Silva, Annie Gilliard, Jean-Marie Petyt, Jacques Da Silva (SLPM), M. Jaspard (ANF).

PONTOISE

Une page de sport

L'attaquant bien connu de l'équipe IDF/Normandie (2^e division) **Philippe Auroy-Peytoux**, plus connu sous le surnom de PAP, aurait été transféré dans une équipe de 1^{re} division, mais cette fois pour jouer La Défense...

Rappelons pour la petite histoire qu'il avait fait ses débuts dans une équipe peu connue du côté de La Rochelle et qu'il venait de battre avec son pack "Exploitation" le record jamais atteint contre une équipe de déroulage 5200 points HEU ! tonnes en un mois. En 1^{re} division, sa tâche sera difficile, mais l'esprit d'équipe qui l'anime,

une fois de plus devrait l'aider à réussir la transformation de ce nouvel essai... Peu importe le terrain, c'est le joueur qui fait la qualité du match.

Tous ses anciens coéquipiers penseront à lui quand, du haut des gradins, ils iront le voir jouer et le retrouver pour la 3^e mi-temps ...

Le sport de haut niveau est une chose difficile et c'est pourquoi tous ses coéquipiers lui souhaitent par l'intermédiaire du PALL de réussir dans sa nouvelle équipe.

L'équipe de IDF/Normandie



BASSE-HAM

SLPM donne rendez-vous aux lecteurs d'Emergences

Sympathique rencontre le 13 octobre dernier à Basse-Ham entre Isabelle Edler, rédactrice en chef d'*Emergences* (journal interne mensuel de Sollac Florange), Paul Renoud-Grappin, Directeur de la Région Est, Aline Chajmowicz, chargée de la Communication SLPM, et moi-même.

Le but de cette rencontre était de trouver le moyen de tenir informés les lecteurs d'*Emergences* des évolutions et des spécificités de SLPM, et du site de Basse-Ham plus particulièrement.

A cet effet, une demi-page sera réservée tous les deux mois dans le journal pour évoquer SLPM. Les reportages seront effectués par une équipe de la Communication de Sollac Florange.

Rendez-vous est donc donné par SLPM aux lecteurs d'*Emergences* dans le numéro de janvier 1998.

Michel Dowkiw

SIEGE

Rencontres franco-turques

Le 30 octobre dernier, nous avons reçu à Pontoise trois managers de la société **Borcelik**.

Borcelik est une société sidérurgique turque dont une partie du capital est détenue par Sollac. Usine récente, spécialisée dans les aciers plats laminés à froid, Borcelik emploie 300 personnes. On y trouve un décapage, un laminage à froid, une ligne de dégraissage, un recuit base, un skin pass et des outils de parachèvement.

Sadell Çiçek, Directeur de la Production, Mehmet Domaç, Responsable Assurance Qualité, et Ilkan Taskairan, Responsable du



Ilkan Taskairan, Mehmet Domaç, Sadell Çiçek

Contrôle Qualité, ont suivi une semaine de formation dans le Groupe. Accompagnés de Cheick Kamara, de la Direction Développement Qualité de Sollac, ils se sont rendus à La Défense, Sollac Florange et Sollac Montataire. Pour compléter leur connaissance de la branche aciers plats, ils ont souhaité visiter un Centre de Services, et le choix s'est porté sur SLPM.

Nos hôtes ont pu assister à des exposés traçant les grands lignes de notre politique commerciale (Daniel

Effectif au 31/10/1997 **450**
dont Effectif à temps partiel
(RTA/TPC/RPA) : 15 %

DÉPARTS

- Jean-Paul Dubois (Denain/Exploitation)
- Karim Khedimallah (Denain/Cial)
- Grzegorz Jagus (St-Nazaire/Exploitation)
- Patrick Juhel (St-Nazaire/Exploitation)

MUTATIONS

- Thierry Lorang (Dijon Cial à Basse-Ham Cial)

DONNEES SOCIALES QUELQUES INDICES

Au 31/10/97, sur l'ensemble de ses Régions, SLPM dénombrait parmi les effectifs ETAM/Ouvriers :

par tranches d'âge :

- de - 30 ans : 12% de salariés
- de 31 à 40 ans : 20%
- de 41 à 45 ans : 24%
- de + de 46 ans : **44%***

par tranches d'ancienneté :

- de - 9 ans : 20%
- de 10 à 14 ans : 3%
- de 15 à 19 ans : 17%
- de 20 ans et + : **60%****

(*)(**) Ces résultats démontrent le vieillissement de notre population et notre préoccupation pour l'avenir de notre Société.

par sexes :

- femmes : 21%
- hommes : 79%

Enfin, sur l'ensemble des 10 mois écoulés, nous atteignons un taux d'absentéisme maladie de **3,4%**, taux qui est le plus élevé depuis 6 ans.

Yves-Gérard Conte

Devillers), de la Qualité et de la Sécurité (Gérard Kocher), de l'Opération Phénix (Alain Galiana), des Approvisionnements (Didier Clot), de la Démarche Compétences (Jean-Louis Thil).

Alliant l'utile à l'agréable, nous leur avons fait apprécier la cuisine française lors d'un déjeuner dans un bon restaurant de Pontoise. Leur

journée chez SLPM s'est poursuivie par la visite de l'usine en compagnie de Frédéric Painchaud.

Nous nous sommes quittés en espérant continuer à l'avenir ces échanges de vues fructueux.

Aline Chajmowicz

LE CHIFFRE DU MOIS

Lyon a expédié 1 040 tonnes en octobre et a donc établi un record d'expédition non atteint depuis 1995. Bravo à toute l'équipe SLPM Lyon ! Qui relève le défi ?

QUALITE

Après l'effort, le réconfort

Environ un an après le lancement de la démarche Qualité, la Région Grand Ouest se présentait au premier audit de certification AFAQ du 6 au 10 octobre 97.

Cinq jours d'audit intense et éprouvant. De plus, s'ajoutaient le trajet et le risque de multiplier les remarques ou non conformités par trois, en fonction de la particularité de la région, car je rappelle que la région Grand Ouest se compose d'un établissement principal situé à Saint-Nazaire, avec 35 personnes, et de deux établissements régionaux, Bordeaux et Le Mans, avec 9/10 personnes chacun. Retour le dernier jour à Saint-Nazaire afin que l'auditeur vérifie la cohésion de notre système Qualité commun aux trois sites.

Mais, auparavant, revenons quelques mois en arrière.

Début 97, nous avons mené de front 3 grands projets :

- bien entendu, la démarche Qualité, tout en étant au même niveau que l'ensemble des régions certifiées depuis 3 ans,
- mais également le Challenge Progrès,
- et l'Opération Phénix.

Et, enfin, un mois jour pour jour avant la date fatidique, l'intégration de la nouvelle structure organisée sur les 3 sites en EAT (Equipe Autonome de Travail), qui a eu pour conséquence une course contre la montre, où les heures et les jours ne comptaient plus. Cette nouvelle organisation a entraîné :

- la modification du manuel Qualité (organigrammes, définitions de fonction, ...),
- la réécriture de plus de 60 procédures et autant d'instructions de travail, tout en tenant compte :
 - du nouveau logo,
 - de la nouvelle organisation,

- des actions correctives suite aux audits, ...

Et pour couronner l'ensemble un audit externe de pré-certification début septembre.

Il est vrai qu'il fallait être un peu téméraire pour changer toute l'organisation quelques jours avant l'audit, mais cela fut payant, jugez-en plutôt par vous-mêmes.

Les principaux points forts relevés par l'auditeur AFAQ

- la politique Qualité et les objectifs,
- la planification de la Qualité,
- la pratique des revues de contrat,
- la rigueur dans l'identification et la traçabilité du produit,
- la maîtrise des processus (déroulage, oxycoupage, stockage, ...),
- l'ordre et la propreté des installations,
- la rigueur dans la manutention, le stockage, le conditionnement, la préservation et la livraison du produit,
- la maîtrise du produit non conforme,
- les actions correctives et préventives (Challenge Progrès),
- le traitement efficace des réclamations clients,
- l'identification des besoins en formation,
- les bonnes pratiques relatives aux prestations associées (assistance Sollac),
- l'implication personnelle du DRE et du RAQSAC, et plus particulièrement la motivation des personnels organisés en EAT,
- la culture Qualité, le dynamisme et la volonté de satisfaire les besoins des clients qui donnent confiance dans l'entreprise et son système Qualité.

Que dire de mieux, si ce n'est remercier toutes celles et tous ceux qui ont participé...

Jean-Michel Cazes, Saint-Nazaire

DERNIÈRE MINUTE : Félicitations à la Région Grand Ouest qui vient d'obtenir la certification ISO 9002.

SECURITE

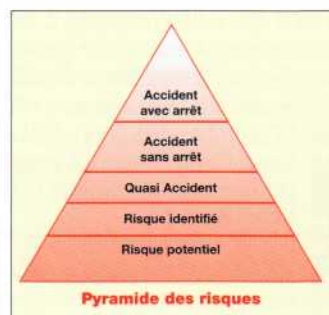
Opération Pyramide

Après la campagne Sécurité "Ronds Jaunes" en 1992, le slogan pour la campagne 1993 était :

... Accumuler les actions ordinaires ...
... pour un résultat extraordinaire.

Ce slogan a poussé nos réflexions vers l'**Opération Pyramide**.

L'Opération Pyramide consiste à attaquer à la base la pyramide des risques.



Puisque l'idée venait de Basse-Ham, c'est naturellement que l'établissement a été choisi comme pilote.

Les résultats positifs ne se sont pas faits attendre. En effet, dès la première année, les soins inscrits au registre d'infirmierie sont passés de 34 à 17, les accidents sans arrêt de 6 à 0 et les accidents avec arrêt de 3 à 2.

Depuis 1995, nous sommes à 0 accident avec arrêt.

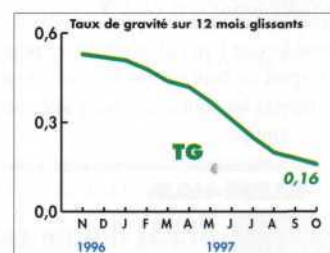
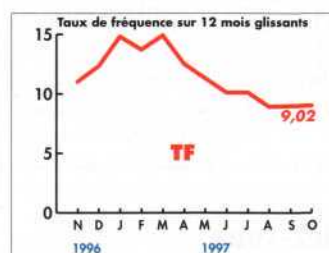
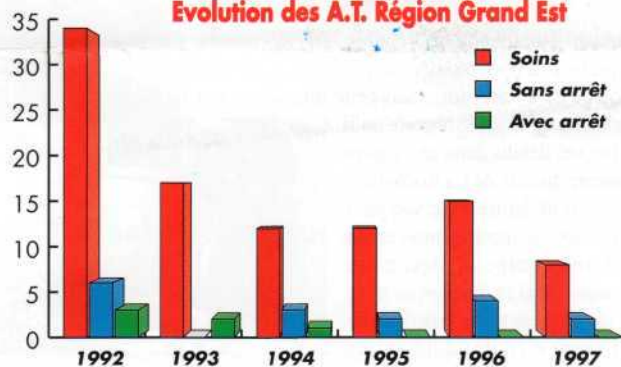
Le 25 octobre 97, nous avons dépassé le cap des **3 ans sans accident avec arrêt**, ce qui ne s'était jamais vu à Basse-Ham.

Le succès de l'Opération Pyramide peut s'expliquer par ces points forts :

- implication de tout le personnel,
- prise en charge des problèmes Sécurité par les participants,
- actions préventives,
- engagement de l'encadrement.

Benedetto Di Léo, Basse-Ham

Evolution des A.T. Région Grand Est



DIADEM

INTRANET

En ce moment, dès qu'on allume la télévision, dès qu'on ouvre un journal, on tombe sur les mots Internet ou Intranet. Est-ce une mode ? Est-ce utile ? A court terme, SLPM aura accès à Intranet Usinor (fin 98).

Intranet, c'est Internet en interne. Mais encore ?

Intranet est un réseau maillé à l'intérieur d'un Groupe, qui permet depuis n'importe quel point du réseau d'accéder à toutes sortes d'informations, et ce quels que soient les types de machines.

Intranet, c'est la **facilité** : facilité d'utilisation (toutes les informations sont ré-

unies en un seul lieu, mon ordinateur), facilité de communication (je peux échanger, envoyer des messages, du courrier, ...), facilité de recherche (la recherche est intuitive et simple et ne nécessite pas de formation).

Intranet, c'est la **démocratisation** de l'information : chacune peut accéder à tous types d'informations. Dans la limite bien sûr des autorisations, car, pour des raisons évidentes de sécurité, certains accès sont limités.

Intranet, c'est l'accès en temps réel à l'actualité et au passé.

Intranet n'est pas une mode et ne sert pas uniquement à se faire plaisir. Cela représente un gain de temps et constitue un avantage concurrentiel certain. Et grâce à un accès plus facile à toutes les informations, **chacun maîtrise mieux son métier**.

Baki Shimi