

Bonne Année !!

LE MENSUEL D'INFORMATION DE



ISSN 1256-9246



JANVIER 1999

N°51

# point à la ligne



## EDITO



L'année 98 figurera certainement dans les annales des sidérurgistes européens comme celle au cours de laquelle les prix auront connu la dégradation la plus rapide, pour atteindre en ce début 99, des niveaux qui n'avaient pas été rencontrés depuis de très nombreuses années.

Je ne reviendrai pas sur les causes économiques de cette situation qui ont déjà été abondamment commentées. L'important pour SLPM est qu'au milieu de cette tourmente et en dépit de nombreuses difficultés rencontrées, nous avons pu, nous avons su, garder la confiance de nos clients et conserver leur fidélité.

Nous pouvons donc entamer la nouvelle année avec optimisme, car à n'en pas douter, l'évolution défavorable des prix que nous venons de vivre va s'inverser rapidement pour laisser place à une remontée, certes plus lente mais vraisemblablement aussi plus longue dans le temps. De nombreuses conditions sont en effet maintenant réunies pour permettre ce changement, notamment :

- Les niveaux de prix atteints qui ne peuvent pas être supportés très longtemps par la plupart des Forges.
- La diminution sensible des importations européennes de produits en provenance des pays-tiers dont le Sud-Est-Asiatique. Ce ralentissement des importations est d'ailleurs partiellement dû à la non-attractivité des prix européens qu'ils ont si fortement contribué à dégrader.
- Le retour à un niveau de stocks normal dans notre profession.
- L'activité des entreprises qui se maintient à un rythme satisfaisant dans la plupart des secteurs.
- Et puis, en cette période de vœux, un souhait qui pourrait devenir réaliste et qui donnerait le coup de pouce nécessaire : le retour à la raison et au professionnalisme des très nombreux intervenants sur le marché.

Et puisque nous allons bientôt remonter nos prix, veillons tous à fournir à nos clients un service à la hauteur de leurs exigences.

En ces derniers jours du mois de janvier, je profite de la tribune qui m'est offerte pour vous présenter à tous mes vœux les plus sincères.

Que 99 soit pour vous, vos familles et vos amis une Excellente année.

Et tous mes vœux à SLPM.

Daniel Devillers  
Directeur Commercial



## L'EURO, c'est parti !

C a y est, le Jour J est arrivé ! L'Euro est né le 31 décembre 1998. **1 EURO pèse 6,55957 FF.**

Il a été "accueilli" par nos programmes informatiques et aussitôt

adopté par nos clients.

Dès le 6 janvier 1999, deux règlements nous parvenaient en Euro. Le 7 janvier, la

première commande-client en Euro voyait le jour et, le 12 janvier, elle était facturée, toujours en EURO, dans le respect de la continuité de la devise dans l'ensemble de la chaîne.

Un tel événement n'aurait pas été possible sans la participation intensive du personnel des établissements de Pontoise, Dijon, Denain et du Siège aux test "prénataux". Un grand merci à tous !



Nous souhaitons à l'Euro un bon démarrage dans la vie et à Vous tous une bonne adoption.

Bonne et heureuse année 1999 à tous !

Christelle Jouliet  
Pilote EURO

## Le personnel SLPM armé pour l'Euro

En offrant à chaque membre du personnel un **convertisseur** d'Euros, et ce dans un emballage personnalisé, la Direction de la Communication et le pilote Euro ont voulu, à la veille d'un événement exceptionnel, faire en sorte que cela devienne, pour chacun d'entre nous, un véritable jeu d'enfants de convertir les Francs en Euros ou inversement.

Michel Dowkiw



## SOMMAIRE

Editorial - L'EURO, c'est parti !  
Le personnel SLPM armé pour l'Euro

1

Mouvements - Adieu l'ami -  
Visite à Desvres

3

SLPM redonne ses lettres  
de noblesse à l'apprentissage

2

Plein régime avant les fêtes -  
Un Oscar pour SLPM - Comme dans  
un rêve - Pour que cela marche..

4

## SLPM redonne ses lettres de noblesse à l'apprentissage

Permettre à des jeunes de découvrir le monde de l'Entreprise par le biais de contrats d'Apprentissage ou de Qualification tout en préparant un diplôme (BEP, BAC PRO, BTS...), voilà certainement un des remèdes nécessaires à SLPM pour assurer sa pérennisation et pour soigner dans les années à venir sa pyramide des âges.

### Le sentiment d'être investis d'une mission importante

Ce défi lancé par SLPM depuis plusieurs années déjà donne l'occasion à des jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans d'avoir le déclic de l'entreprise et à des personnes plus âgées et expérimentées, les tuteurs d'apprentissage, d'encadrer ces jeunes, de leur permettre de s'intégrer mais surtout de les aider à acquérir les connaissances professionnelles nécessaires à l'obtention du diplôme qu'ils préparent. C'est le cas d'Emile André de Basse-Ham, dont la voix trahit une certaine émotion lorsqu'il explique : « C'est ce qui pouvait m'arriver de mieux dans ma carrière professionnelle. J'ai été moi-même apprenti et, sincèrement, je ne pensais pas être un jour à la place de mon maître d'apprentissage », avant de conclure « Quoi de plus beau que de transmettre son savoir à un jeune ? ». Ces paroles résument bien à elles seules l'importance de la mission confiée à ces « anciens » et la passion qui les anime.



### Un véritable vivier de jeunes

Cela constitue effectivement, pour une entreprise comme SLPM, un véritable vivier de jeunes à un moment où se pose pour elle un problème important : celui de la pyramide des âges. N'est-ce pas là une solution intéressante pour le résoudre ?

Finalement, les mondes de l'Entreprise et de l'Education possèdent des intérêts convergents et chacun doit apprendre à collaborer avec l'autre le plus étroitement possible. C'est d'ailleurs ce qu'ils font en s'ouvrant plus largement au monde qui les entoure.

### 2 types de contrats en alternance

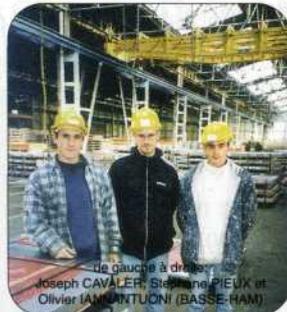
**Le Contrat d'Apprentissage** est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 12 à 24 mois. Il permet aux jeunes de préparer un diplôme, d'acquérir une qualification professionnelle ou technologique. Il associe une formation dans l'Entreprise et un enseignement dispensé dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

**Public visé :** Il concerne les jeunes de 16 à moins de 26 ans.

#### Durée de la formation :

400 heures minimum en CFA niveau V (CAP) par an  
750 heures niveau IV (BAC) et niveau III (BTS) par an

**Salaire :** De 25% à 78% du SMIC selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat.



De gauche à droite : Joseph CAVALER, Stéphane PIEUX et Olivier AMANTUONI (BASSE-HAM)

### Le Contrat de Qualification

est un CDD de 6 à 24 mois. Il permet aux jeunes d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par une branche professionnelle (c'est-à-dire reconnue par la Convention Collective de la branche considérée), ou sanctionnée par un diplôme ou un titre de l'Enseignement technologique ou professionnel. Cette formation se déroule en alternance, pour partie en Centre de Formation, pour partie en Entreprise.

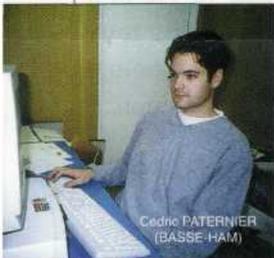
**Public visé :** Il concerne les jeunes de 16 à moins de 26 ans.



Maria-Catherine COSTANZO, John CORTIEZ, Marianne WALLRZYCZKA DENAIN

### Des rapports différents...

Le fait de travailler au milieu d'adultes permet à tous ces jeunes un plus grand enrichissement. Les rapports sont en effet totalement différents de ceux qu'ils peuvent avoir au lycée ou dans leur centre de formation. C'est également pour eux un changement de rythme radical, et pour certains, le fait de travailler en équipe... et dans le froid (on pense surtout au Grand Est) les prépare mieux à leur entrée dans le monde du travail.



De gauche à droite : Sébastien CHILLET, Mounir ALISSAOUI, Laurent MOYER, Stéphane GREGORIAN (LYON)

### Une certaine indépendance financière et plus d'atouts après l'obtention du diplôme

Deux raisons parmi d'autres qui ont motivé tous ces jeunes à choisir un de ces deux types de contrat. Le fait de percevoir une rémunération est une charge en moins pour leurs parents et cela leur donne en plus une certaine indépendance financière. Au terme du contrat et après l'obtention du diplôme, il leur sera plus facile de trouver un emploi car ils seront directement opérationnels. Et pourquoi un CDI ne leur serait-il pas proposé dans leur site d'accueil ? N'auront-ils pas été formés dans l'esprit USINOR et SLPM en particulier ?



### Durée de la formation :

En Centre de Formation 25 à 50% maximum de la durée du contrat.

**Salaire :** De 30 à 75% du SMIC ou du minimum conventionnel (selon l'âge et la durée du contrat).

Michel Dowkiw

### Nombre et types de Contrats en alternance par Régions

20 personnes au total, soit :

- 11 en Contrat d'Apprentissage

- 3 GRAND EST
- 1 NORD
- 4 CRAM
- 3 IDF / NORMANDIE

- 9 en Contrat de Qualification

- 1 GRAND EST
- 1 CRAM
- 1 IDF / NORMANDIE
- 2 OUEST
- 2 NORD
- 2 SIEGE

**Votre avis nous intéresse ! Le mois prochain, le comité de rédaction demandera à tous les lecteurs du Point à la Ligne avis, suggestions, critiques... Pour améliorer encore notre journal, répondez à nos questions !**

## Visite à Desvres

Pour voir ce qui existe "ailleurs", pour réunir les encadrants, les commerçants, les administratifs, la fabrication, la maintenance, pour connaître un autre environnement que le nôtre, pour découvrir l'outil dont la gestion a été confiée à SLPM depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 98, Jean-Paul Petit a organisé une visite à SOLLAC DESVRES de l'ensemble du personnel de la Région Nord.

Le 22 Décembre 98, nous avons été accueillis chaleureusement par Charles Jeannin, Directeur du site, Daniel Bloquel, Responsable de la Fabrication, et Yves Goliot, Responsable de la Communication.



pliqué. L'ensemble du personnel de Sollac Desvres est fier des résultats obtenus grâce à la motivation et à la très forte implication de tous.

Munis de casques en trois groupes, nous nous sommes donc dirigés vers l'usine. Pour pénétrer dans les halles, il faut passer par l'espace communication, lieu très accueillant mettant en valeur les informations affichées. Puis s'en est suivie la visite de la ligne de galvanisation, de la ligne de déroulage (dont la gestion a été confiée à SLPM), de la maintenance, en passant par le parc à bobines et les cabines de contrôle. Nous avons été ébahis par la propreté des sols peints, le rangement et l'organisation de l'usine.



Après un petit mot de bienvenue et une présentation du déroulement de la journée, Jean-Paul Petit passe la parole à Charles Jeannin qui nous présente en quelques transparents l'activité de DESVRES, les produits et marchés, l'évolution de la production, l'historique et l'évolution de l'usine, et le croquis de la ligne de galvanisation. Il insiste sur la persévérance nécessaire dans la conduite du progrès.

"réunion SLPM" : nous ont été présentés les résultats de l'année 98 dans les domaines de la Sécurité, du Commercial, de la Gestion de Production, de l'Industriel, de la Qualité et également les actions prévues sur 99.

Puis c'est au tour de Daniel Bloquel de nous expliquer la topomaintenance : "C'est pas grand chose, il suffit d'un peu de bon sens et de la motivation". Cette démarche



consiste en quelque sorte à prévenir les arrêts en faisant effectuer des vérifications régulières aux opérateurs eux-mêmes. En contrôlant, on évite ainsi les pannes. Cette démarche est également propice aux bonnes idées d'amélioration. Quelques exemples : un bac avec un papier absorbant là où il y a risque de perte de graisse, balai et ramasse-poussières accrochés à un support, bidons d'huile rangés dans des armoires conçues pour cela.

"Une place pour chaque chose et chaque chose à sa place", comme nous le montre le panneau accroché au magasin pièces détachées (cf. photo). Toutes ces actions de rangement et de propreté, même toutes simples mais auxquelles il fallait penser, sont maintenant effectuées par habitude. Après cet exposé très riche et très intéressant, nous avons constaté de visu ce qui nous avait été ex-



Ces présentations ont contribué à l'information du personnel et à une meilleure compréhension. Par exemple, la liste des gros clients de la Région Nord et leurs activités ont été appréciées par le personnel de fabrication.

Pour conclure cette journée agréable et bien appréciée de tous, Jean-Paul Petit a repris la parole. "Je souhaite que chacun, après la visite de Desvres,



reparte avec une idée à réaliser. Desvres n'est pas un mirage. Ils viennent d'où nous sommes aujourd'hui à Denain".

Colette Leclercq

Effectif au 31/12/1998 **380**  
dont contrats en alternance : 20 (5,3 %)  
dont PRP/RTA/TPC : 55 (14,5 %)

### ENTRÉES

- Constantin Gavrilas (Pontoise / Exploitation)
- Dominique Bellaye (Siège / DIN)
- Hervé Barral (Lyon / Exploitation)

### ENTRÉES EN CONTRATS EN ALTERNANCE

- Stéphanie Rézé (Siège / DAF)
- Marie-Catherine Costanzo (Denain / Cial)
- Eric Boudin (Denain / Exploitation)

### SORTIES

- Belkacem Menkouche (Pontoise / Exploitation)
- Michel Lacroix (Basse-Ham / Exploitation)
- Mireille Bonnefoy (Lyon / Cial)
- Agostino Da Costa (Lyon / Exploitation)
- Benaoula Bentahar (Lyon / Exploitation)
- Didier Pyryt (St-Nazaire / Exploitation)

### MUTATION

- Daniel Lefebvre (Denain / Exploitation à PAB Nord)

### NAISSANCE

- le 2/12/98 : Léa, fille d'Alain Berthaud (St-Nazaire / Exploitation)

## Adieu l'ami



La Convention Régionale qui s'est tenue le 6 novembre dernier à Basse-Ham a été l'occasion pour le Président Hubert Renard d'aller à la rencontre du personnel et d'échanger quelques paroles lors de sa visite dans les ateliers. C'est d'ailleurs là que nous l'avons surpris en pleine conversation avec Michel Lacroix, contremaître, qui a décidé de mettre un terme à son activité professionnelle après 40 années de service.

Que se sont-ils dit ?... cela restera un mystère, mais en regardant ce cliché on peut lire dans leur regard beaucoup de complicité et se demander finalement qui envie l'autre ?

Salut Michel ! Nous te souhaitons beaucoup de satisfactions dans cette nouvelle vie qui commence pour toi.

Michel Dowkiw

## QUALITÉ

### Plein régime avant les fêtes

L'équipe de Lyon a atteint 79 % de TAUX DE MARCHÉ en novembre !

Et a passé la barre mythique des 80 % en décembre !

Nous sommes arrivés à ce niveau de performance sur la ligne DEMAG de Lyon grâce au groupe de travail qui a réuni les opérateurs et la maintenance. Nous avons employé la méthode d'analyse des arrêts du rendement global, avec comme support la Fiche Progrès, aidés en cela par la Direction industrielle. L'implication de tous, la forte motivation, nous ont permis d'atteindre notre objectif. Mais ce n'est pas fini ! Nous continuerons à prendre en compte les pro-

blèmes rencontrés par les opérateurs et à les résoudre afin de battre de nouveaux records.



Merci à Messieurs Cousyn ①, Jurdith ②, Romdane ③, Raymond ④, Saint-Etienne ⑤ et aux nouveaux venus, Messieurs Aïssaoui ⑥ et Chillet ⑦ en contrats d'apprentissage Bac PSPA.

Patrice Lucas ⑧  
Responsable d'Exploitation  
Région CRAM

### Comme dans un rêve...

La Défense, Immeuble Pacific, le 4 décembre 1998. Un trio fait les cent pas devant une porte du 24<sup>e</sup> étage.

Daniel Devillers, Directeur commercial, Baki Shimi, Responsable informatique, Olivier Masségli, Délégué commercial, attendent de pouvoir présenter à Francis Mer, Président d'Usinor, et Edmond Pachura, Président de Sollac, le système "ROBOCOP" développé en ce moment chez SLPM.

"Vous avez dix minutes !". C'est par ces mots qu'ils sont accueillis. En fait, la présentation durera une demi-heure, compte tenu de l'intérêt marqué par les Présidents et l'équipe dirigeante du Groupe présente également dans la salle. Grâce à une présentation claire et concise, ils peuvent mesurer les avantages indéniables du système, assister à la connexion à l'AS400, découvrir les fiches clients renseignées, interroger les statistiques et les risques clients... Bref ! Contrairement au dessin d'Olivier, l'équipe pourra dormir tranquille : tout a fonctionné parfaitement !



Aline Chajmowicz  
Illustration d'Olivier Masségli

## SECURITE

### Un OSCAR pour SLPM

Le PROJET SOLLASER, mené à bien par Michel Doussaint, de la Direction Industrielle et Qualité, a été retenu par l'Association Technique de la Sidérurgie (ATS) comme projet exemplaire pour sa contribution au progrès technique.

Le 2 décembre 1998, Francis Mer, président d'USINOR, a remis le prix ATS 1998 à Michel Doussaint pour SLPM et aux représentants de l'Institut de Recherche (IRSID) de

Fos-sur-Mer et Dunkerque.

Le prix récompense les efforts et résultats de SLPM aujourd'hui labellisée pour le produit SOL-LASER.

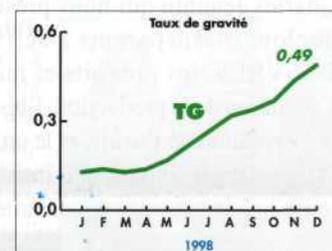
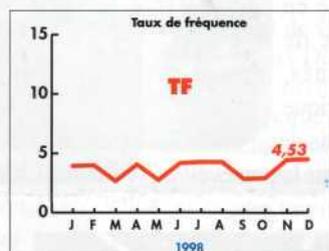
Il faut associer à cette réussite et à ce prix l'équipe industrielle de Denain. Aux prochains OSCARS en 1999 !

Gérard Kocher  
Directeur Industriel & Qualité



### Résultats Sécurité Société

sur 12 mois glissants



Taux de Fréquence (TF) =  $\frac{\text{Nombre d'Accidents du Travail avec arrêt} \times 1.000.000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

Taux de Gravité (TG) =  $\frac{\text{Nombre de Jours d'Arrêt} \times 1.000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$

### Pour que cela marche ...

La sécurité concerne tout le monde ! J'en connais un qui ne l'a peut-être pas fait savoir, mais qui a participé au maintien ou à l'amélioration de nos résultats Sécurité. Jugez-en !

Il est chez SLPM attaché commercial en région Ile-de-France / Normandie.

**Que lui arrive-t-il ? :**

une chute malencontreuse durant le week-end.

**Conséquence :** une jambe plâtrée.

**Que faire ? :** accepter un arrêt de travail ?

**Pourquoi ? :** pour attendre un mieux-être et repartir...

Eh bien NON !

S'il ne peut conduire un véhicu-

le « classique » pour visiter ses clients, il propose de louer un véhicule avec boîte de vitesse automatique.

Moralité, il continue et tout le monde est content ! Lui-même, les clients... et les autres, car il contribue ainsi à la bonne marche de la Société pendant cette période.

Je ne saurais que trop encourager ce genre d'initiative qui contribue à la prise de conscience de tout le monde et permet de réduire le nombre de jours d'absence pour maladie au sein de SLPM, et au-delà pour l'ensemble de la collectivité.

Mais, faites quand même attention où vous mettez les pieds !



Yvon Pihen