

point à la ligne

JUIN 1999

N° 56

EDITORIAL

Questionnaire de Satisfaction du Personnel. Où en est-on ?

Voilà déjà un an, nous vous sollicitons directement pour connaître votre avis sur différents thèmes d'actualité dans la Société. Le pari était osé. Vous avez répondu présents à 69,78 %, soit 254 questionnaires retournés à la Direction de la Communication par vos animateurs Communication, qui ont œuvré à la réussite de cette entreprise.

Les résultats ont été très largement diffusés et commentés :
- par une double page dans notre journal d'entreprise (octobre 1998),
- lors de conventions régionales, en présence de l'ensemble du personnel (octobre-décembre 1998).

Cependant, une enquête n'a d'intérêt que si elle est suivie d'actions concrètes, répondant aux attentes exprimées. Ces actions doivent être connues de tous, les résultats devant être vérifiés lors d'une nouvelle consultation prévue en juin 2000. Il est donc apparu utile et nécessaire à l'équipe Communication, à mi-chemin de ce parcours de vous tenir informés de l'état d'avancement des plans d'actions mis en œuvre.

Un rappel préalable : l'examen de vos réponses a permis de dégager, thème par thème, des axes forts et des points à améliorer devant faire l'objet d'actions correctives.

Ces actions sont reprises dans :

- le Plan Annuel de Développement (PAD),
- le Plan Annuel de Développement de la Sécurité (PADS)
- le Plan de Communication de l'Entreprise, eux-mêmes déclinés en Région. Elles sont examinées régulièrement, une fois par trimestre, lors des Revues de Direction Société et régionales. Le tableau ci-après vous présente un état d'avancement simplifié, arrêté au 10 juin 1999 (dernière Revue de Direction). Pour tous renseignements et explications complémentaires, n'hésitez pas à vous adresser à vos responsables et à demander à votre Animateur Communication une copie du plan d'action complet.

Jean-Louis Thil

Directeur administratif et financier/ Ressources Humaines et Communication

POINTS FORTS	POINTS A AMELIORER	ACTIONS	OU EN EST-ON ?
LA REGIONALISATION			
<ul style="list-style-type: none"> • Les motifs qui l'ont guidée sont connus et partagés 	<ul style="list-style-type: none"> • La perception de l'application des principes n'est pas uniforme • Les relations inter-régions et régions-Siège ne se sont pas améliorées 	<ul style="list-style-type: none"> • information, communication et optimisation des occasions de rencontre Personnel/CODIR • apprendre à travailler ensemble 	<ul style="list-style-type: none"> • prochaines revues régionales : 1/2 heure de débat sur les objectifs visés par ces rencontres • formation des équipes commerciales sur le thème du reporting (équipe test : CRAM) • réunions décentralisées en région : Animateurs Communication, TAC,... • une réunion Club Avenir en oct-nov 99
OPERATION PHENIX			
<ul style="list-style-type: none"> • Les raisons du lancement de cette opération sont bien comprises • Participation forte (apport d'idées) • Pas de rancune envers les différents acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Communication très insuffisante durant le déroulement et sur le bilan de l'Opération 	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'une Lettre Info spéciale clôture 	<ul style="list-style-type: none"> • à réaliser au plus tard 30/09/99
DEMARCHE COMPETENCES - FORMATION			
<ul style="list-style-type: none"> • Démarche connue • La hiérarchie joue son rôle de relais d'information 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des missions des TAC (Tuteurs Animateurs Compétences) • Communication sur la démarche (objectifs, moyens, outils) • Communication sur les résultats 	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un classeur de présentation de la politique Ressources Humaines • Cérémonies de remises de diplômes • Etendre la pratique de l'entretien professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • présentation dossier RH au CPR Ouest, à la DAF et aux partenaires sociaux. Déploiement aux autres d'ici 30/09 • cérémonies réalisées à Basse-Ham (02/03), à Lyon (11/03). • En prévision à Denain (en sept.) • Le dernier référentiel à concevoir (administratif GP) sera terminé le 30 juin : 100 % du personnel aura eu un premier entretien d'ici au 31 déc. 99
SECURITE			
<ul style="list-style-type: none"> • Les efforts produits par l'Entreprise dans ce domaine sont reconnus 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance par le personnel du rôle de l'Animateur Sécurité et du CHSCT • Poursuite des actions en faveur de la Sécurité (en axant les efforts sur le comportemental) 	<ul style="list-style-type: none"> • Articles dans PALL • Déploiement de Passeport pour la Vie à l'ensemble du personnel • Mise en place d'audits managériaux en région • Participation de la Région Ouest au Challenge Gesim 	<ul style="list-style-type: none"> • témoignage de C. Choquet (Denain) dans PALL (nov. 98) • article sur le CHSCT en prévision d'ici fin 99 • 65 % du personnel, avec un objectif de 100 % à fin sept. • Opération lancée en juin dans la région Ouest • 88 % ; présentation des résultats devant un jury en juin 2000



SOMMAIRE

Editorial : Questionnaire de satisfaction du personnel - Plan d'action sous forme de tableau. **1**

Plan d'action sous forme de tableau (suite) - Résultats Performances T1 1999. **2**

Mouvements - Cattinair à la découverte de Basse-Ham et Florange - La durée du travail - Quand la Com' accueille la Com' - Ce n'est qu'un au revoir... **3**

1^{re} réunion décentralisée pour les TAC - Une page de sport... de qualité - Résultats Sécurité Société - Les Iles CANARIES - Bourse de l'emploi. **4**

POINTS FORTS	POINTS A AMELIORER	ACTIONS	OU EN EST-ON ?
QUALITE			
<ul style="list-style-type: none"> Le personnel considère qu'il s'implique fortement dans la démarche Qualité La démarche Qualité a entraîné des changements dans les méthodes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> La connaissance de la fonction de RAQSAC présente encore des lacunes Le rôle du KAIZEN est obscur La démarche Qualité ne doit pas être vécue comme une contrainte supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement de la formation Ariane à l'ensemble du personnel Articles dans le PALL sur le rôle des RAQSAC et du KAIZEN EFQM : Actions à mettre en place si candidature et donc visite retenues Déploiement des outils de la Qualité : PAC, fiches progrès, conduite de projet Extension du Challenge Progrès 	<ul style="list-style-type: none"> 100 % au 30 juin 1999 A planifier d'ici fin 1999 Action Focus : questions/réponses sur la Démarche de Progrès entre les responsables et le personnel. Conduite de projet : formation CODIR réalisée; PAC : déploiement 78 % Extension démarrée dans l'Est; prochaine région la CRAM
ENVIRONNEMENT - CADRE DE VIE			
<ul style="list-style-type: none"> Personnel majoritairement satisfait : <ul style="list-style-type: none"> - du poste qu'il occupe - de son cadre de vie - de ses horaires de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition des outils nécessaires (informatique, mobilier,...) 	<ul style="list-style-type: none"> Communication sur le déploiement du projet USINOR appelé CHORUS (standardisation du matériel informatique) Développement des formations en micro-informatique par des formateurs internes Information et formation sur les systèmes informatiques existants 	<ul style="list-style-type: none"> en cours de déploiement chez SLPM (Est); article de satisfaction dans PALL à prévoir 10 formateurs internes bureautique, en cours d'habilitation interne; reconnaissance des compétences par un jury extérieur pour 4 d'entre eux Réactualisation du Club Diadem = des spécialistes sur le terrain
RECONNAISSANCE INTERNE			
<ul style="list-style-type: none"> Le personnel se considère comme une force de proposition 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation au mieux de la volonté de participer à la vie de l'Entreprise exprimée par le personnel Faire en sorte qu'il n'y ait plus autant d'écart entre les régions Communication sur les modes de reconnaissance existants et sur le résultat des actions de l'Entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Développement du management participatif Réfléchir sur les modes de reconnaissance interne : <ul style="list-style-type: none"> - Financiers - Non-financiers Formation des managers : <ul style="list-style-type: none"> - Entretien professionnel - Management participatif 	<ul style="list-style-type: none"> repris dans le classeur RH, présenté ou à présenter en régions; objectif d'ici fin 99 : 100 % du personnel bénéficiera d'objectifs individuels ou d'équipe (38 % à fin avril 1999) création d'un groupe de réflexion d'ici fin 99 pour définir les outils de valorisation et de communication sur les différentes actions de reconnaissance, avant de les améliorer Tous les responsables formés à la conduite d'un entretien professionnel
ASPECT RELATIONNEL - CLIMAT SOCIAL			
<ul style="list-style-type: none"> Le personnel a confiance dans le CODIR pour : <ul style="list-style-type: none"> - redresser la Société - définir la stratégie - représenter la Société Confiance réciproque entre le personnel et les responsables directs 	<ul style="list-style-type: none"> Les relations entre les hommes Le temps d'écoute L'aptitude à la communication des membres du CODIR 	<ul style="list-style-type: none"> Valoriser l'ensemble des démarches et des succès depuis deux ans Séminaire sur les valeurs pour les membres du CODIR Déclinaison du projet d'entreprise en actions 	<ul style="list-style-type: none"> candidature EFQM : visite des assesseurs du 21 au 23 juin 99 Valeurs SLPM : engagement, solidarité, reconnaissance, responsabilité PAD Société décliné en Régions
INFORMATION - COMMUNICATION			
<ul style="list-style-type: none"> Le personnel s'estime bien informé, mais la réalité est parfois tout autre 	<ul style="list-style-type: none"> Développer l'information du personnel Information montante difficile La plupart des outils mis à la disposition du personnel ne sont pas reconnus comme étant de bons vecteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Espaces Communication Campagnes d'affichage Développement des outils modernes de communication : (INTRANET, mémo for Windows) 	<ul style="list-style-type: none"> établissement pilote Basse-Ham, à travers un Groupe du Challenge Progrès campagnes planifiées sur 2000 le déploiement CHORUS le prend en compte
L'APPARTENANCE AU GROUPE			
<ul style="list-style-type: none"> Appartenir à USINOR est considéré comme une chance et une sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> SLPM n'est pas perçue comme un maillon fort du Groupe par près de la moitié du personnel La stratégie de SOLLAC n'est pas connue 	<ul style="list-style-type: none"> Formation à la création de valeur (par formateur Groupe) Articles dans la presse interne du Groupe valorisant les actions de SLPM Participation de SLPM à des manifestations du Groupe Participation de personnalités du Groupe aux manifestations SLPM Invitation de personnalités du Groupe à des "portes ouvertes" Visite de personnalités du Groupe dans les établissements SLPM 	<ul style="list-style-type: none"> A. Galiana, formateur interne Groupe; formations à planifier Ex : 1 page sur SLPM dans Emergences, journal de Sollac Florange (tous les 2 mois) Ex : participation d'un groupe de St-Nazaire aux journées PAC à Sollac Basse-Indre 2 matchs de rugby du Tournoi des Cinq Nations (mars et avril); Agora : sept. à planifier sur 2000 Ex : visites de M. Serin à Lyon et Denain; de M. Benoist à Basse-Ham, Lyon et Denain.
VISION DE L'AVENIR			
<ul style="list-style-type: none"> Fierté d'appartenir à SLPM 	<ul style="list-style-type: none"> Perception de la vision de l'avenir Connaissance des possibilités d'évolution chez SLPM et dans le Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Interventions du PDG Communiquer sur les offres d'emploi du Groupe et de SLPM Mise en place d'un Comité Carrières 	<ul style="list-style-type: none"> conventions régionales (oct.-déc.98) 1^{re} parution dans PALL d'avril 1999 avril : création par la DRH d'un Comité Carrières par région : 1^{re} réunion à Saint-Nazaire le 26 mai

Jun 1999 © 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 : Sébastien Benoît (St-Nazaire)
Gaëlle Bougouin (Lyon), Aline Chajmowicz (Siège),
Valérie Diaz (Siège), Michel Dowkiw (Basse-Ham),
Colette Leclercq (Denain), Yvon Pihen (Pontoise)

ISSN 1258-5246

Conception - réalisation : Cap Pacific 01 47 57 50 60.

Résultats Performances T1 1999

Région	Taux de fréquence	Délais de livraison	Avoirs	Stock
IDF/N				
CRAM				
OUEST				
NORD				
EST				

= 0 point

= 0,3 point

= 0,6 point

= 1 point

CATTINAIR à la découverte de Basse-Ham et Florange

Une journée de visites, mais également une journée de travail pour M. Huez, directeur de l'usine CATTINAIR de Luxeuil-les-Bains.

Il s'agissait en effet pour lui, non seulement de découvrir le site de Basse-Ham, où sont stockés ses produits (bobines et tôles), et une usine intégrée comme Sollac Florange, mais également, au travers des explications de Marc Pietta, RTC, d'étudier la possibilité de passer au revêtu. Cette visite, minutieusement préparée par Emmanuelle Buriola, Stéphane Dion et Thierry Lorang, en étroite collaboration avec la Communication de Sollac Florange que nous remercions vivement, aura permis à M. Huez d'obtenir toutes les explications techniques nécessaires pour prendre la décision qui s'impose pour CATTINAIR.

Assistance commerciale, logistique et technique, telles sont les préoccupations majeures de SLPM et cela passe obligatoirement par une étroite collaboration avec les autres acteurs du Groupe Usinor.

Michel Dowkiw

Spécialiste de la dépollution, aspiration et filtration (conception et réalisation d'installations) :

- 5 agences d'ingénierie et de maintenance en France
- 5 filiales dans le monde
- 3 usines
- 20 équipes de montage et assistance technique
- 1 laboratoire d'essais
- plus de 1 000 installations de dépollution en service dans le monde entier
- plus de 35 ans d'expérience

... c'est cela CATTINAIR



De gauche à droite : Marc Pietta, Thierry Lorang, M. Huez (CATTINAIR), Emmanuelle Buriola et Stéphane Dion.

Effectifs au 31/05/1999 **374**
dont contrats en alternance : 19 (5 %)
dont PRP/RTA/TPC : 58 (15,5 %)

ENTRÉE

- Christophe Salle (Pontoise/Exploitation)

MUTATION

- Rahaman Abdul (Pontoise/Exploitation)
- Joëlle Tessier (St-Nazaire/Exploitation)

NAISSANCE

- Florian, fils de Mario Weiser (Basse-Ham/Exploitation), est né le 25 mai 1999



Georges Bosc et Hubert Renard

Ce n'est qu'un au revoir...

Eh non, pas cette fois-ci ! Georges Bosc te voilà donc parti après un nombre d'années que, par pudeur, nous ne dévoilerons pas, au service de la sidérurgie en général, et de SLPM en particulier. La roue tourne, mais ta vie active continue... Dans ton coin de retraite une nouvelle construction t'attend... Toujours actif, le bougre !

Pour te saluer et te remercier, le pot de l'amitié t'a été offert, ainsi qu'à l'ensemble de tes amis, par la Direction Générale.

Si un jour un membre de l'équipe SLPM passe par ton petit coin de retraite Vendéen où, nous en sommes tous persuadés, tu vas te faire de la "Briche", nul doute qu'il s'y rendra avec plaisir et qu'il y sera reçu en ami.

Georges, merci pour tout et puis finalement cela n'est peut-être qu'un AU REVOIR...

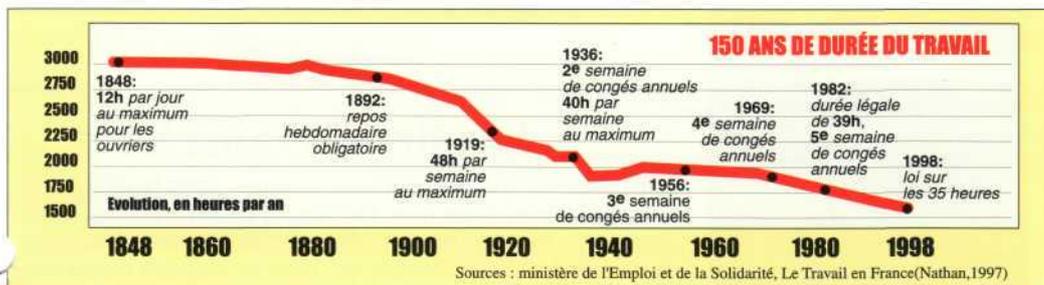
Yvon Pihen

La durée du travail

Le compte à rebours a commencé : dans moins d'un an (1^{er} janvier 2000), la durée légale du travail passera de 39 à 35 heures par semaine. Tout le reste est encore à définir : heures supplémentaires, Smic, flexibilité... La législation sur la durée et l'organisation du travail est dense et complexe. Des 84 heures en 1848 aux 35 heures de l'an 2000, la démarche de réduction du temps de travail remonte à moins de deux siècles.

En ce qui concerne le Groupe Usinor, les négociations sont en cours.

José Turquet



Quand la Com' accueille la Com'

Dans le cadre des réunions décentralisées des Animateurs Communication, la Direction de la Région CRAM, qui avait en charge la rédaction du numéro spécial régional, a décidé d'aller à la rencontre de nos collègues de la Communication de Sollac Fos. Si le soleil n'était pas au rendez-vous, l'accueil chaleureux qui nous a été réservé a compensé largement les caprices de la météo.

Une visite des installations de Sollac Fos s'imposait et c'est avec intérêt que toute l'équipe Com'a suivi les explications, non dénuées d'humour, de Pierre Cailloux de l'équipe Com' de Fos. C'est avec le sourire qu'à cette occasion Colette Leclercq a accepté de revêtir la tenue d'un haut-fouriste et de poser devant le creuset. Au cours de la 2^{ème} journée, Isabelle Michel-Tanzev, Responsable Communication de Sollac Fos, nous a exprimé avec passion son sentiment sur la Communication.

Elle s'est de plus montrée surprise par le travail effectué par les communicants SLPM et souhaite tisser des liens plus étroits avec l'équipe de la Région CRAM.

En résumé, deux jours de travail, deux jours de bonne humeur... un bilan qui s'avère très positif!

Michel Dowkiw



De gauche à droite : Colette Leclercq, Jean-Louis Thil, Aline Chajmowicz, Cédric Hugonnard-Cotton, Pierre Vuillermet.

A droite : Colette Leclercq.





COMPETENCES

1^{re} réunion décentralisée pour les TAC



Les 28 et 29 avril derniers, la Région Grand Est était chargée d'organiser la 1^{re} réunion décentralisée des Tuteurs Animateurs Compétences. La première journée fut consacrée à la visite du site de Sollac Florange (coulée continue, laminage à chaud, laminage à froid et ligne de galvanisation). La deuxième a permis aux participants de découvrir le Centre de Ressources de cette usine, après une brillante intervention de Patrick Franchet, Responsable Formation, sur la mutualisation de la formation dans le cadre de la réorganisation d'USINOR.

Un point a également été fait sur toutes les formations en cours chez SLPM, suivi d'une présentation par chaque TAC du plan triennal actualisé.

Une première expérience que tous les acteurs souhaitent voir renouvelée.



Michel Dowkiw

De gauche à droite :
Philippe Martin,
Claude Cateau,
Michel Dowkiw,
Yves Conte,
Jean-Michel Cazes.



à gauche : Fabien Cool.

en dessous : Patrice Funffrock.



Une page de sport... de qualité

SLPM a déjà, et depuis plus de 25 ans, ses entrées dans le domaine du sport d'équipe, et plus particulièrement le rugby. Les clients invités aux matchs du Tournoi des Cinq Nations sont toujours enchantés.

Le football ne pouvait être en reste... Aussi, à l'initiative des adeptes du ballon rond, SLPM s'est découvert des affinités avec le foot. Nicolas, neveu de Félix Anelka, nous a ainsi fait part de son amitié dans le Point à la Ligne d'avril. Allions-nous en rester là ? Que nenni !

Patrice Funffrock (EAT Entretien Pontoise), a eu l'honneur d'accompagner en justes noces Fabien Cool. Le gardien de but de la célèbre " A.J. Auxerre ", dirigée par le non moins célèbre Guy Roux, est son neveu par alliance. La saison 1999, bien que difficile en Championnat pour l'A.J. Auxerre, s'est bien terminée et le Chablis coule à flots. La Coupe du Monde est maintenant derrière nous. Il faut penser à demain...

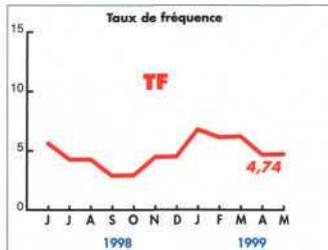
Si dans votre entourage vous avez, comme Félix et Patrice, de la famille dans le sport de haut niveau, n'hésitez pas à le faire savoir au Comité de Rédaction ! Il suffit d'être onze pour créer une équipe soudée et performante... Notre ambition ? La première place ! E.F.Q.M. oblige...

Yvon Pihen

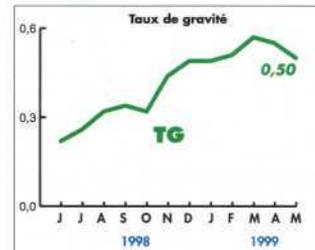


SECURITE

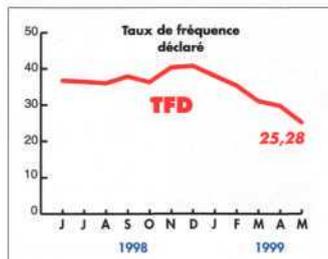
Résultats Sécurité Société sur 12 mois glissants



Taux de Fréquence (TF) =
Nombre d'Accidents du Travail avec arrêt x 1 000 000
Nombre d'heures travaillées



Taux de Gravité (TG) =
Nombre de Jours d'Arrêt x 1 000
Nombre d'heures travaillées



L'amélioration de la sécurité au travail pour chacun d'entre nous doit se traduire par une vigilance individuelle et collective de tous les instants. C'est par notre degré de réflexion, observation, attitude et comportement face aux risques avant et pendant nos interventions que nous pourrons éviter les accidents du travail (avec et sans arrêt).

Depuis le début de l'année, nous nous sommes fixé un nouvel objectif Sécurité :

Diviser par 2 le TFD

- 1998 = 40.80 (ce qui représente 27 AT avec et sans arrêt)
- Objectif 1999 = 20 (ce qui représente environ 14 AT avec et sans arrêt)

Définition du TFD :

• Le Taux de Fréquence Déclaré représente la somme des accidents avec et sans arrêt déclarés (tryptique).

Mode de calcul du TFD :

- C'est le rapport des AT avec et sans arrêt par million d'heures travaillées.

AT (avec et sans arrêt) X 1 000 000
Nombre d'heures travaillées

Les Iles CANARIES !

Il n'y manquait plus que de drôles d'oiseaux... (trop facile...) C'est maintenant chose faite. En effet, à l'initiative du C.E. de SLPM Pontoise, a été organisé un voyage aux îles Canaries. Une partie du personnel s'est donc adonnée aux joies du tourisme durant toute la semaine de l'Ascension : excursions, hébergement, restauration, fêtes organisées en fin de soirée, rien n'y manquait. Toutes les bonnes choses ayant malheureusement une fin, il leur a fallu regagner leur cage d'origine pour y retrouver leurs perchoirs de travail... Mais, qu'à cela ne tienne, ils sont prêts à repartir l'année prochaine ! Alors, amis du C.E., merci pour 1999 et vivement l'an 2000 !

Yvon Pihen



Bourse de l'Emploi

5 postes sont à pourvoir chez SLPM :

- 1 Gestionnaire Transport Société (Siège)
- 1 Gestionnaire Transport Régional (Pontoise)
- 2 Délégués Commerciaux (France)
- 1 Responsable Equipe Autonome de Travail Maintenance (Denain)

Pour tout renseignement, vous pouvez vous adresser à Colette Bessac au Siège (Service Ressources Humaines), au 01.34.32.68.43.