

point à la ligne

ISSN 1256-5246


DECEMBRE 1999 N° 61

Tout le monde sur le même accord

Le passage à l'An 2000... tout le monde en parle. Bogue ou pas bogue ? Les ordinateurs vont-ils redémarrer ? Nous ne le saurons que le lundi 3 janvier, quand nous reviendrons travailler.

En revanche, nous savons déjà que l'année 2000 verra un changement chez SLPM : le "passage aux 35 heures".

(suite page suivante)



Dessin d'Olivier MASSEGLIA

EDITO

PAR HUBERT RENARD



L'ambition de l'innovation

1999 s'achève. Cette année a été riche en événements, en émotions, en inquiétudes et en réussites. Chacun d'entre nous s'est largement dépensé afin de remettre à niveau notre Société. Nous avons atteint nos objectifs stratégiques. SLPM affichera en fin d'année des résultats supérieurs à la prévision. Malgré le choc de l'annonce des cessions

de l'activité plaques et de l'établissement de Bordeaux, que nous sommes obligés de réaliser, nous pouvons dire que 1999 a été une bonne année. Ces faits sont révélateurs des contraintes extérieures que nous subissons en tant que filiale d'un Groupe en pleine mutation et en tant qu'entreprise évoluant dans un environnement économique qui change et se durcit chaque jour davantage. En l'an 2000, nous devons relever un nouveau défi que nous imposent l'accélération de la mondialisation et la modification de l'organisation de notre Groupe : plus d'autonomie et de liberté dans l'exercice de notre métier nous obligent à être encore plus performants et à ne compter que sur nous-mêmes. La création de valeur au quotidien doit être plus que jamais, NOTRE objectif.

C'est une ambition indispensable au développement de l'Entreprise qui nous permettra également de garder la confiance de notre actionnaire. Soyons innovants et faisons de notre Société un lieu où chacun peut efficacement développer son esprit d'entreprendre. Soyons convaincus que seule l'ouverture sur l'extérieur et une présence active chez nos clients peuvent nous amener sur le chemin de la réussite. Vous avez montré à maintes occasions votre capacité à vous mobiliser. Je sais pouvoir compter sur vous, une fois encore, pour réaliser cette ambition. Je souhaite à chacun d'entre vous et à vos familles d'excellentes fêtes de fin d'année et je fais également le vœu que l'an 2000 voit la réalisation de tous vos souhaits.

Tout le monde sur le même accord

Le 1^{er} décembre dernier, la Direction de SLPM et l'ensemble des partenaires sociaux ont signé un accord baptisé SLPM Cap 2010, applicable à compter du 1^{er} janvier 2000.

Cet accord définit la politique Ressources Humaines de l'Entreprise pour les dix ans à venir et traite de la réduction du temps de travail à 35 heures / semaine (Loi Aubry). Dans son introduction, le texte prévoit l'adhésion de SLPM à l'accord cadre d'USINOR. Les modalités d'application sont définies dans les chapitres suivants :

- Dynamique de compétences,
- Principes relatifs à l'organisation de la durée du travail,
- Système et structures de rémunération,
- Politique de recrutement.

Cet accord est applicable à l'ensemble du personnel, quel que soit son statut.

La Démarche Compétences

Un outil essentiel de gestion du personnel

La performance de l'Entreprise passe par la compétence des salariés et donc la maîtrise qu'ils ont de leur métier. Chaque salarié doit être un acteur responsable et efficace. La dynamique du développement des compétences concerne tout le personnel et tous les métiers de SLPM, à tous niveaux de responsabilité.

A ce jour, 77 % du personnel a bénéficié de l'entretien de positionnement et est entré dans la Démarche Compétences.

L'entretien professionnel individuel annuel est l'outil principal de pilotage de la Démarche. Lieu de rencontre privilégié entre le salarié et son supérieur direct, l'entretien permet :

- d'explicitier le plus clairement possible le projet professionnel du salarié,
- de définir les compétences à développer dans l'emploi actuel ou celui visé,
- de vérifier et d'expliquer les écarts éventuels entre les engagements pris et les réalisations dans le domaine de la formation,
- d'ajuster les souhaits du salarié aux besoins et moyens de l'Entreprise.

Mais la Compétence vit tout au long de l'année, au travers du plan de formation triennal. Les compétences nouvellement acquises, une fois qu'elles sont opérationnelles, sont validées immédiatement.

La formation est l'outil indispensable à la Démarche Compétences :

- généralisation du livret de formation d'ici 2001. Autrement appelé "classeur de compétences", le livret est donné à chaque membre du personnel qui intègre la Démarche. Il est strictement personnel et contient le référentiel métier, les entretiens professionnels, les attestations de formation, les diplômes obtenus...
- 4 jours/pers./an, dont 2 pris sur le temps de travail.

11 Référentiels Métiers : opérateur, préparateur, délégué commercial, assistant commercial, gestion de production, gestion des ressources humaines, approvisionnement, management, maintenance, finances, assistante de direction.

La durée du travail

- **La Loi** → 228 jours / 7 heures par jour / 1600 heures
365 jours calendaires moins 104 jours de week-end, 8 jours fériés, 25 jours de Congés Payés
= 228 jours travaillés
- **L'accord** → 212 jours / 7 heures 30 par jour / 1596 heures
soit 16 jours de temps libre
Ce chiffre peut varier d'une année sur l'autre, compte tenu du nombre de jours fériés.
- **En l'An 2000** → 366 jours
moins 106 jours de week-end, 9 jours fériés, 25 jours de C.P.
= 226 jours travaillés, soit 14 jours de temps libre

Les congés au-delà de la Loi (ancienneté), le Pont de l'Ascension, les fêtes locales, les sorties anticipées et deux jours de formation s'imputent sur le temps libre supplémentaire.

Principes généraux

- La réduction du temps de travail est applicable à tout salarié quelle que soit sa durée actuelle de travail.
 - un temps plein = 212 jours
 - un 80% = 170 jours
 - un 50 % = 106 jours
- Maintien de la rémunération.
- Les 5 semaines de congés principaux sont à prendre :
 - 1 semaine entre Noël et le Nouvel An (avec fermeture de l'Entreprise sauf circonstances exceptionnelles),
 - 4 semaines entre le 15 juin et le 15 septembre, en une ou plusieurs fois, en accord avec la hiérarchie.
- Les journées de temps libre supplémentaires sont à prendre :
 - en concertation;
 - selon un planning prévisionnel arrêté fin janvier au plus tard et mis à jour à chaque modification (à l'initiative du salarié ou l'employeur). Ces plannings sont à disposition de l'Inspection du Travail,
 - une confirmation sous 15 jours calendaires,
 - plus de modification à 8 jours.

Epargne possible pour le personnel de + 50 ans, afin de favoriser un départ à partir de 57 ans. Un R.T.A. travaillera 183 jours : 170 jours travaillés + (10 jours C.P. + 3 jours Congés Ancienneté mis dans le compteur).

Deux catégories de personnel :

- Le personnel en horaire 35 H (1596 heures par an)
- Le personnel en forfait mission (cadres + ETAM de niveau V à partir du coefficient 335).

L'évolution de la rémunération

Elle repose :

- Pour la partie récurrente :
 - sur la Démarche Compétences,
 - sur la Démarche dite "mérite" dont les modalités et le dispositif seront définis au 1^{er} semestre 2000 avec les partenaires sociaux.
- Pour la partie variable :
 - sur le management par objectifs.

Le recrutement

Un objectif : rééquilibrer la pyramide des âges

- Développement du recours à l'apprentissage en vue d'embauches futures,
- Développement du temps choisi, en particulier pour le personnel de 50 ans et plus.

La réduction du temps de travail se traduira par une dizaine d'embauches en 2000. Et 10 de plus d'ici 2002 si SLPM obtient des pouvoirs publics accord sur la conclusion de conventions de pré-retraite progressive (PRP).

La communication

Un SOS 35 HEURES a été mis en place : n'hésitez pas à poser vos questions à vos responsables. Les assistantes de direction sont chargées de compiler les questions et de les faire remonter à J.-L. Thil, DRH, qui répondra par retour.

Enquête de satisfaction du personnel

Cette année, pour la seconde fois, une enquête de Satisfaction du Personnel a été organisée, dans le but de mieux comprendre vos préoccupations et vos attentes.

La première enquête de satisfaction avait été distribuée à l'ensemble du personnel. 70% avaient répondu, ce qui constituait un très bon " retour " et démontrait votre besoin de communiquer. Ceci dit, beaucoup d'entre vous avaient exprimé des inquiétudes relatives à la confidentialité. C'est pourquoi, SLPM a choisi de procéder cette fois par interviews.

- Un échantillon représentatif construit en fonction de la catégorie, du sexe et de la région d'appartenance, selon la méthode des quotas (réduction homothétique).
- 100 personnes tirées au sort.
- Des interviews, sur le mode semi-directif, par une personne extérieure à la Société.

Ainsi, les réponses sont, par extrapolation, représentatives de ce que pense la " population " SLPM dans son ensemble.

Cette démarche s'inscrit dans le lancement d'une enquête générale pour l'an 2000 qui tiendra compte de vos remarques. Stéphanie Martin, intérimaire, a eu en charge l'élaboration du questionnaire, la construction de l'échantillon représentatif ainsi que le tirage au sort, les entretiens et le dépouillement de l'enquête.

Aucun refus ne lui a été opposé et la méthode utilisée, en privilégiant le dialogue, a permis de mieux comprendre vos réponses. Il en ressort des tendances qui mettent en évidence l'impact des démarches mises en place chez SLPM.

Voici quelques résultats qui nous ont semblés essentiels.

Vos animateurs Communication sont à votre disposition pour vous communiquer l'intégralité des résultats (Société & Région).

• Connaissez-vous votre Animateur Communication ?

50% des personnes qui ont répondu ne connaissent pas ou confondent l'animateur Communication avec le supérieur hiérarchique ou l'animateur sécurité, compétences ...

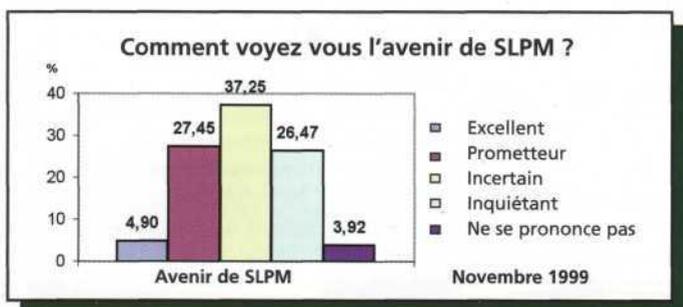
Leur rôle, selon vous, est avant tout de faire remonter l'information (30 %) et de faire redescendre l'information (20 %).

Valeurs, mission, politique et stratégie de l'Entreprise

Pour 60% d'entre vous, les quatre valeurs de SLPM (Solidarité, Reconnaissance, Engagement, Responsabilité) sont conformes à l'image que vous vous faites de SLPM.

Pour les autres, deux de ces valeurs ne correspondent plus : Solidarité et Reconnaissance.

De façon générale, vous êtes plutôt préoccupés par l'avenir de SLPM (+ 70% cf tableau).



→ PHENIX :

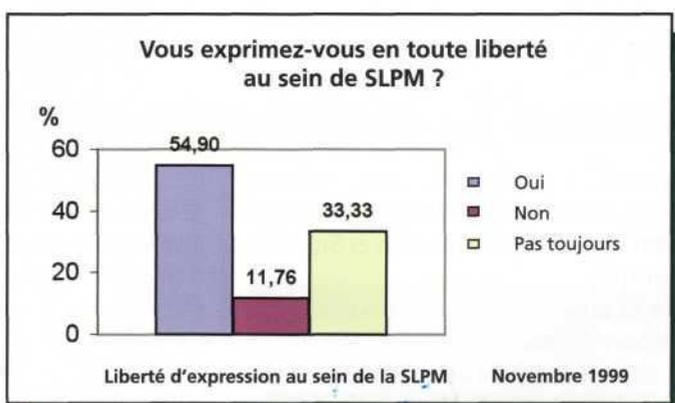
Avec le recul, plus de 60% des personnes interrogées, pensent que l'opération Phénix était nécessaire pour assurer la pérennité de SLPM. Pour les autres, le volet social doit être pris en compte.

→ CONVENTIONS REGIONALES :

Vous êtes globalement " satisfaits " (+ de 50%) de la façon dont vous informent les conventions régionales (même si certains confondent Revues et Conventions).

Relations avec ses pairs

55% d'entre vous expliquent qu'ils s'expriment, en toute liberté, au sein de SLPM et 33% " pas toujours ". De plus, il semble plus facile de communiquer avec votre Direction Régionale qu'avec le Comité de Direction.



• **Est ce facile de communiquer avec votre hiérarchie directe?**
Près de 80% répondent positivement (proximité, accessibilité).

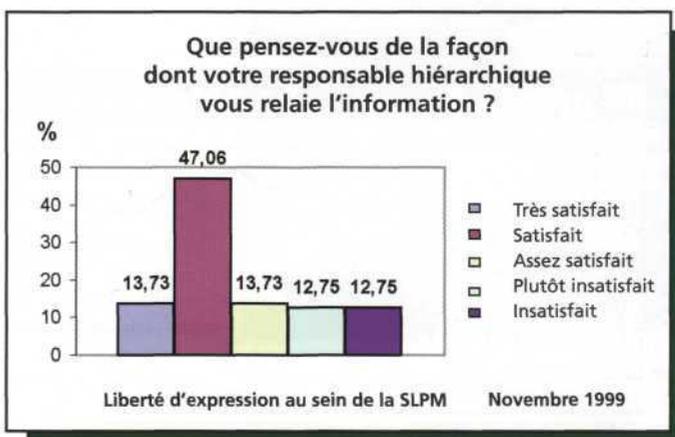
• **Que pensez-vous de la façon dont votre responsable direct vous relaie l'information ?**

Plus de 50% sont " très satisfaits " ou " satisfaits ". Il est intéressant d'analyser les résultats par régions et par catégories.

Management par objectif

Environ 45% sont " très satisfaits " ou " satisfaits " du Management par objectif.

Près de 50% émettent un avis négatif vis-à-vis de cette démarche. Souvent, vous souhaiteriez que les objectifs soient plus négociés.



Sentiment d'appartenance et conditions de travail

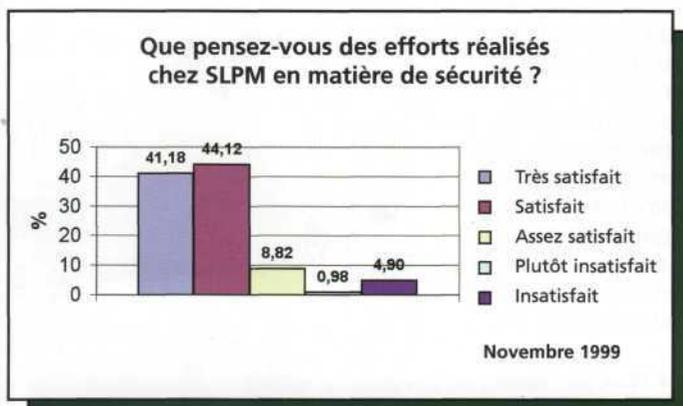
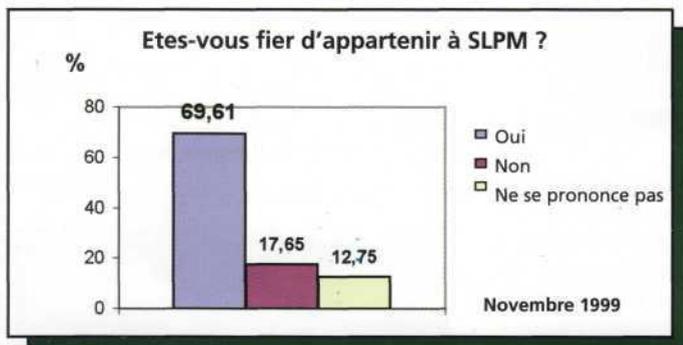
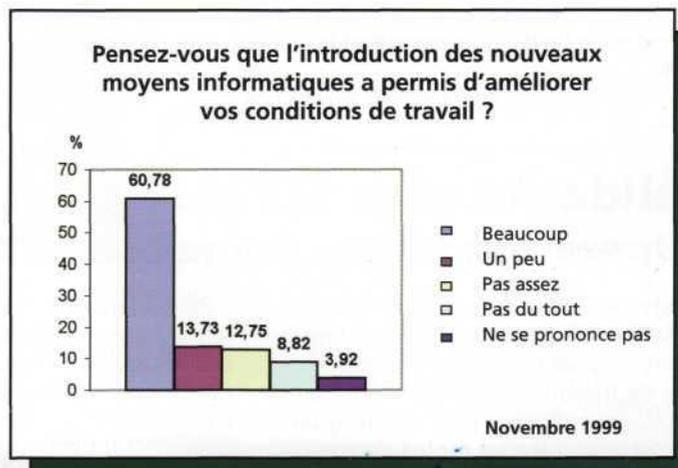
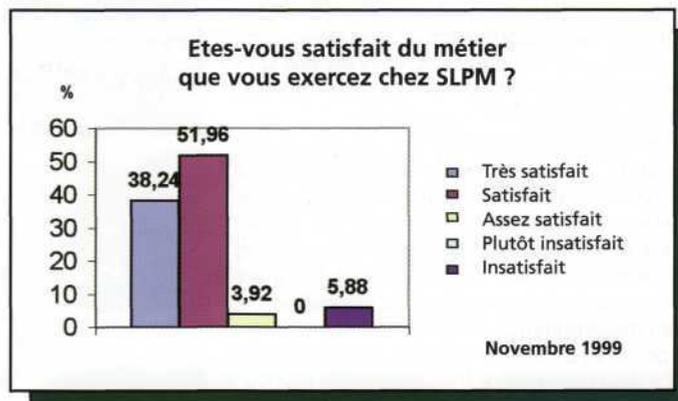
Vous êtes fiers à près de 70% d'appartenir à SLPM.

- **Vous sentez-vous reconnu dans la société ?**
Plus de 60% répondent positivement.
- **Etes-vous satisfait(e) du métier que vous exercez au sein de SLPM ?**

Score exceptionnel, puisque au-delà des insatisfactions, plus de 90 % sont " satisfaits " du métier qu'ils exercent (richesse et diversité).

- **Etes-vous satisfaits de vos conditions de travail ?**
Plus de 50% sont " satisfaits " ou " très satisfaits ". Pour les autres, des problèmes matériels ou humains disparates expliquent les réponses plus négatives.
- **Pensez-vous que l'introduction des nouveaux moyens informatiques a permis d'améliorer vos conditions de travail ?**

Les nouveaux moyens informatiques ont considérablement amélioré les conditions de travail de la majorité des salariés (Plus de 70%).



Conditions de sécurité

Plus de 85% des salariés interrogés reconnaissent et apprécient que des efforts croissants aient été réalisés en terme de sécurité.

- **Que pensez-vous de la façon dont les fiches anomalies permettent de faire remonter vos remarques ?**

Pour près de 50%, elles sont un bon moyen de faire remonter les remarques. Les plus " insatisfaits " soulignent néanmoins leur caractère un peu trop administratif (temps de réponse trop important, système lourd).

- **Impact de la formation " Passeport pour la Vie " ?**

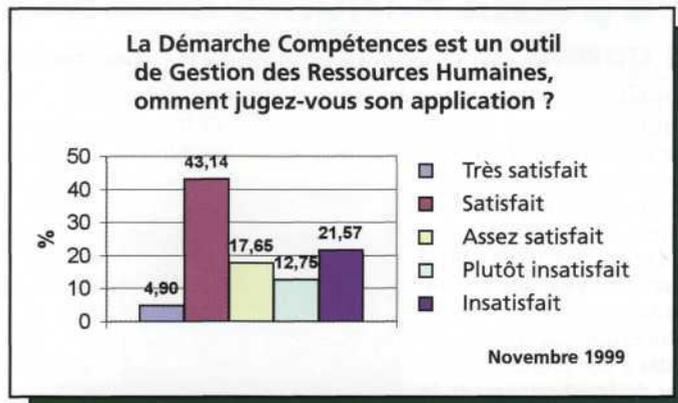
40% des salariés ont changé leur comportement, suite au déploiement de Passeport pour la Vie. Les autres ne se sentent pas concernés (commerciaux et administratifs) ou s'estimaient déjà très sensibilisés avant la formation.

Démarche Compétences

Plus de 50 % sont " satisfaits " de la Démarche Compétences. La tendance négative s'explique par l'absence d'entretien professionnel ou de suites. La Démarche Compétences vise, selon vous, à compléter vos compétences (28%), à accroître votre rémunération (22 %) et à vous offrir des possibilités d'évolution (20%).

63% d'entre vous sont d'accord pour se former hors temps de travail. Les 36% qui ne le sont pas expliquent leur position par une inadéquation avec leur vie familiale ou des temps de transport trop importants.

- **Que pensez-vous du développement du temps choisi ?**
Le principe du temps choisi est accepté et reconnu comme une démarche intéressante et efficace (+ 50% sont satisfaits). Les réponses plus négatives tiennent à la surcharge de travail qui en résulte.



Allez les bleus !

Après l'équipe Nationale de Metz (Usinor), les cadets de la région ouest (PALL n°57), SLPM soutient le Club départemental de St Georges du Bois. Situé à 15 km du Mans, ce n'est pas sans fierté que l'équipe à revêtu ses nouveaux maillots, arborant le logo SLPM Groupe Usinor.

Le dimanche 21 novembre 1999, avant le début du match, Gilles Legrand a affronté le froid glacial pour remettre le jeu de maillots au Capitaine, M. Lebert, acheteur de la Société Cosnet, leader régional en matériel d'élevage agricole. Ces maillots les aideront sûrement à consolider la 1^{ère} place qu'ils occupent depuis le début du Championnat, niveau départemental, Promotion 1^{ère}.

Une photo et un article sont parus dans le Ouest France du 21 novembre.

M. Lebert ainsi que le Club remercient SLPM pour ce geste de générosité et s'engagent à porter haut les couleurs de la Société en faisant bonne figure pour la fin du Championnat et les années à venir.

Annette Chaligné, Patricia Sédillière, Gilles Legrand, Le Mans



Solidarité chez SLPM : l'Opération Pièces Jaunes

Cette année, pour la première fois, SLPM s'associe à l'opération " Pièces jaunes " , sous l'impulsion de Jean-Luc Stolz de Basse-Ham. 8000 enfants sont hospitalisés chaque jour et un quart d'entre eux reste au moins un mois à l'hôpital. Un enfant sur deux est hospitalisé avant l'âge de 15 ans.

Pour améliorer leur qualité de vie, la Fondation " Hôpitaux de Paris - Hôpitaux de France " organise chaque année l'opération " Pièces jaunes " (<http://www.fondation-hopitaux.fr>).

10 années de solidarité :

Lancée en 1990, l'opération " Pièces jaunes " est devenue au fil des ans le rendez-vous de la solidarité. Chaque année vous êtes plus nombreux à apporter des tonnes de pièces jaunes : 50 tonnes, 2,7 millions de francs (411 612 euros) en 1991, première année de la collecte nationale... et 1000 tonnes, 43 millions de francs (6 555 308 euros) en 1999 !

Ainsi, depuis la première opération

" Pièces jaunes ", 1924 projets ont été réalisés dans les hôpitaux autour de trois grands thèmes : le rapprochement des familles, le développement des loisirs et l'amélioration de l'accueil et du confort.

Quatre semaines pour se mobiliser :

A partir de début janvier, vous pourrez découvrir les tirelires en forme de maison dans les 17 000 bureaux de poste, les titres du Groupe Bayard Presse, de nombreux hôpitaux et dans les établissements **SLPM**. Vous disposerez de quatre semaines pour rassembler le **maximum** de pièces de 5, 10, 20 centimes, 10 et 20 francs dans les tirelires, situées dans chaque établissement (demandez à votre animateur Communication préféré où est la vôtre !). A la fin de l'opération, toutes les tirelires seront regroupées à Basse-Ham et remises au représentant de la poste de Yutz.

Alors n'hésitez plus : on a tous quelques pièces jaunes à donner !

Stéphanie Martin

MOUVEMENTS

Effectifs au 30/11/1999 : **373**

dont contrats en alternance : 21 (5,6 %) dont PRP/RTA/TPC : 65 (17,4 %)

→ ENTRÉE

- Aurore Sognac (Bordeaux/Commercial).

→ SORTIE

- Gwénaëlle Lautredou (Siège/DCO).

"La transparence en Ile de France/ Normandie"

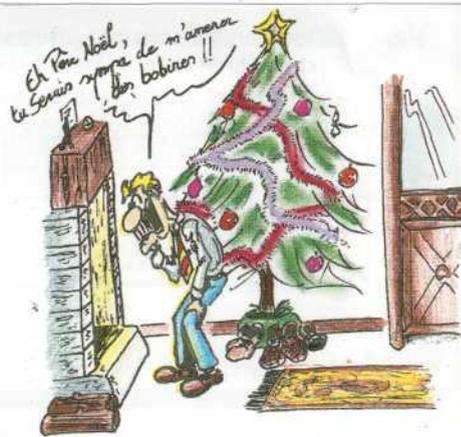
Et soudain la lumière fut...

Il ne faudra pas moins de 4 personnes, un mois, 3 tonnes de translucides et 7200 vis auto perforantes à enlever et autant à remettre pour rendre au bâtiment de Pontoise une clarté qui au fil des années avait disparu.

Cette vision améliorée permettra peut-être de réaliser des économies d'énergie électrique ?

Il n'y a pas de petits profits...

Yvon Pihen



Les petits derniers sont arrivés ou quand le SCO IDF/N fait sa mue...

Le professionnalisme et la motivation de chaque binôme au sein de la force de vente sont un grand moteur pour nous les nouveaux arrivants. Les ambitions de la société SLPM nous poussent à aller de l'avant et notre regard neuf permettra sans doute d'aller dans ce sens. Je tiens à remercier toutes les personnes qui nous ont accueillis et aidés à comprendre le processus de fonctionnement de SLPM. Je pense notamment à



toute l'équipe de la force de vente, à notre RCR Nouari Benchabou, à notre DRE Didier Clot et à Agnès Beugniet. Grâce à eux, notre formation sera la plus complète possible.

Ceci est représentatif de l'envie de SLPM d'aller vers un renouveau et je suis heureuse d'intégrer une entreprise qui souhaite se remettre en question afin de rester réactive et compétitive.

Fatima Delannay



4 personnes viennent d'intégrer l'équipe commerciale de Pontoise : Magali Delbart(1), Franck Quertier, Fatima Delannay(2), Dominique Grouvel(3).

Audits AFAQ 1999

Encore un "bon cru" pour les audits qui ont été réalisés dans la période du 29 novembre au 14 décembre.

Mr Pavli, qui assure les audits depuis 3 ans chez SLPM, remarque avec satisfaction notre progression constante en matière d'Assurance Qualité.

Ainsi, de nombreux sous-critères d'évaluation jugés "planifiés et suivis" et devenus "efficaces et maîtrisés" sont devenus optimisés" cette année.

Ce qui a été particulièrement apprécié :

- L'engagement des Directions,
- La cohérence entre les objectifs fixés par la Direction Générale et ceux des régions,
- La cohérence entre la politique Qualité et les besoins et attentes des clients,
- Un bon suivi des dysfonctionnements, des non

conformités et des réclamations avec des analyses systématiques et des plans d'action associés,

- La planification effective de la Qualité au travers des PAD et PAC,
- Un suivi par des revues ou des audits,
- Une dynamique participative forte encore plus accentuée dans les régions pratiquant le Challenge Progrès.

M. Pavli note "une grande maturité" de l'ensemble du personnel dans l'application du Système Qualité dont l'efficacité a été nettement améliorée et qui répond déjà en partie aux exigences des nouvelles Normes ISO 9000 version 2000.

Félicitations à tous !

Jacques Jonkergouw

EFQM

Nous respectons le planning !

Notre dossier de candidature au prix EFQM 2000 a été envoyé aux membres du Comité de Direction le 21/12 pour relecture jusqu'au 3 janvier. Après quelques retouches, il partira en impression pour la version Française et en traduction pour la version Anglaise qui devra être remise à Bruxelles le 29 février 2000.

INFO-PRESSE

Dans le hors série des "Echos" du mois de décembre : SLPM (comprendre SLPM dans son ensemble) est classée 20^{ème} du Val-d'Oise par le chiffres d'affaires (1115,92 millions de francs).

SLPM est le 16^{ème} exportateur du Val d'Oise avec 231,99 millions de francs.

Quand la maintenance s'entretient

Ils forment une E.A.T. à notre service : Frédéric Troney, Patrice Funffrock, Philippe Barré, Serge Prauthois, Mohamed Mokhtari et Stéphane Houerrou.

Des locaux entièrement refaits vont leur être attribués. Et ils le méritent bien : ne veillent-ils pas à l'entretien du site de Pontoise, de nos outils de production et de tous les moyens de manutention et ne sont-ils pas journalièrement à

l'écoute de nos petits soucis matériels ? Autant de tâches qu'ils n'effectueront plus sur le coin d'un vieux bureau centenaire ou sur le bord d'un établi métallique qui a vu de meilleurs jours. Leurs performances dans ce nouveau bien-être ne s'en trouveront qu'améliorées. Et c'est tant mieux pour tout le monde !

Yvon Pihen



Relooking du PALL

C'est un Point à La Ligne d'un genre nouveau que vous tenez actuellement dans vos mains.

Eh oui! Le millésime 2000 est arrivé : tout beau, tout neuf. Pour tout dire, cette idée nous trottait depuis longtemps dans la tête. Et, avec le passage au nouveau millénaire, l'occasion était toute trouvée. Vous le savez bien, les résolutions de début d'année sont toujours les meilleures !

Donc, une formule nouvelle, que nous avons voulu plus claire, plus gaie et

toute en couleurs, même si la ligne éditoriale reste la même.

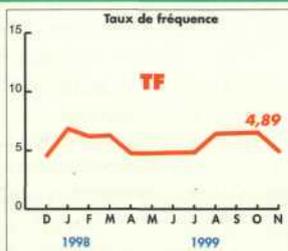
Le PALL est et restera VOTRE journal. Nous espérons que cette nouvelle orientation ne va pas trop vous désorienter !

Mais surtout, qu'elle suscitera votre envie de participer activement à la construction du PALL (en écrivant des articles ... par exemple !).

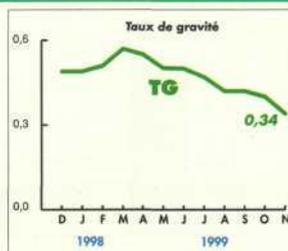
Bonne année à tous !

Le comité de rédaction

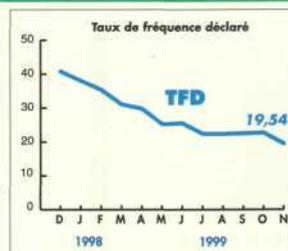
Résultats Sécurité Société sur 12 mois glissants



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



Taux de Fréquence Déclaré (TFD) =
AT (avec et sans arrêt) X 1 000 000
Nombre d'heures travaillées



Décembre 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 Bouguin (Lyon), Aline Chajmowicz (Siège),
Valérie Diaz (Siège), Michel Dowkiw (Basse-Ham),
Colette Leclercq (Denain), Yvon Pihen (Pontoise),
Stéphanie Martin (Siège).

ISSN 1258-5246

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