



Compte-rendu du CSE du 15/04/2025

CSE
COMITÉ SOCIAL
ET ÉCONOMIQUE



Retrouvez-nous sur
notre site internet :



SCANNE-MOI

Vous y trouvez nos
tracts, les accords et
pouvez nous
transmettre vos
questions

Résultats production mars :

La Cokerie, le TAB et le décapage ont fait leur programme.

L'Agglo est en retard de 35 kT (18%), les HfX de 8 kT (5%) et l'Acierie de 13 kT (7%).

Une subtilité à noter :

- *Le programme mensuel de fabrication correspond à un objectif de 2,2 MT de coils sur 2025 « pour revenir à la rentabilité »*
- *Le budget (engagement vis-à-vis des clients) est environ de 2 MT de coils sur 2025*

	Janvier		Février		Mars		T1	
kT	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé	Budget	Réalisé
Fonte	162	180	147	151	158	163	467	494
Brames	185	196	167	159	176	174	528	529
Coils	165	164	168	151	165	171	498	486

Situation économique :

Les prix de vente continuent d'augmenter légèrement et le prix de matières premières reste stable. La marge (spread) augmente pour atteindre presque les 270 €/T.

Nous rappelons que cela ne sera effectif que pour les commandes du 2^{ème} Trimestre.

Le carnet du T2 continue de se remplir.

Avenir de l'usine de Fos et de ses salariés ?

Les élus CFDT au CSE de Fos demandent à nouveau la présentation de la vision de la Direction concernant ses projets industriels et sociaux spécifiques à l'usine de Fos, année après année sur les 4 prochaines années.

La Direction continue à nous faire croire qu'elle n'a pas de plan détaillé. Selon elle, elle y va au jour le jour... rénovation du HF et ensuite dans un second temps une demande de financement pour le four électrique !

Pour la **CFDT**, il est impensable qu'elle ne sache pas où elle va : Il y a forcément différents scénarios envisagés et la Direction a forcément un plan de route !!!

La seule explication logique : la Direction ne veut pas nous dévoiler maintenant qu'il va y avoir un Plan Social de licenciement (PSE), comme elle vient d'en annoncer un à Dunkerque.

Ceci est aussi illégal, car selon l'article L2240-20 du Code du Travail elle nous doit des négociations à 3 ans sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Parcours Professionnels.



Mini-réfection HF1 :

Des décisions sur le flip-flop HF2-HF1 ? Arrêt-démarrage ou démarrage rampup- arrêt ? A quelle date ? Quelle est la date de début effectif des travaux prévue sur HF1 et pour quelle durée approximative ?

La Direction nous indique démarrer le HF1 avant d'arrêter le HF2, courant du second trimestre 2026. Elle estime le début des travaux juin 2025. Une analyse sera faite pour calculer l'effectif nécessaire, la mise en place des formations nécessaires etc...

La CFDT alerte sur le renforcement des équipes : demander aux opérateurs, mécaniciens et électriciens de faire le métier de fondeurs pendant x temps n'est pas une bonne idée ! Alors, vont-ils prendre des intérimaires ? Combien de temps ? Dans quelles conditions ?

Plan de réduction des effectifs :

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Tot
Démissions	1	8	11										20
Retraites	3	3	2										8
Effectifs (ETP)	2352	2334	2323										
Intérimaires (ETP)	115	99	105										
Emplois Oracle disponibles		72 (26 C5)	70										
Total Mobilités achevées	5	7	43										

Plans de reconversion professionnelle

A fin mars, y a-t-il eu des plans de reconversion professionnelle proposés aux salariés qui postulent sous Oracle à des emplois éloignés de leur emploi actuel ?

La Direction indique qu'aucune reconversion professionnelle n'a été réalisée : Les personnes qui ont été repositionnées avaient un profil en adéquation avec le poste.

Il reste plus de 70 postes à pourvoir, les profils des candidats ne seront plus parfaitement alignés avec les postes : il y aura donc un accompagnement qui sera proposé.

La CFDT reposera la question à chaque CSE pour s'assurer que toutes les accompagnements nécessaires aux reclassements et au maintien dans l'emploi soient bien mis en œuvre, conformément aux engagements pris par la Direction lors de la présentation de son plan de mobilité.

Candidatures dans Oracle

Des salariés « dont l'emploi est menacé » ont fait remonter à la CFDT qu'ils ont effectué jusqu'à 5 candidatures à des postes affichés dans Oracle et, deux à trois semaines après, n'ont été convoqués à aucun entretien avec le service qui offre l'emploi, alors même qu'ils ont des diplômes dans la spécialité demandée : vous avez déclaré au CSE de février qu'il fallait le temps à la cellule mobilité pour « optimiser » les affectations. Un mois après, tous les salariés candidats ont-ils enfin été reçus à un moins un entretien ?

La Direction dit que les entretiens sont en cours pour la totalité des candidats. Certains candidats ont déjà réalisé plusieurs entretiens.

Elle annonce que les personnes ayant eu plusieurs refus vont avoir un entretien individuel avec la cellule mobilité pour avoir un accompagnement personnalisé.

Réorganisation de la logistique

Des salariés ayant des restrictions d'aptitude ont fait remonter à la **CFDT** que leur hiérarchie a refusé leur candidature « à rester dans leur service actuel, les Expés, en régime M3 », sous prétexte qu'ils ne peuvent pas effectuer toutes les tâches « 100% en polyvalence ». Pourtant, dans leur emploi actuel, ils n'ont pas à effectuer l'intégralité des tâches. Pourquoi la Direction rompt-elle la promesse de strict volontariat pour la réalisation du plan de réduction des effectifs et pourquoi le fait-elle de manière discriminatoire envers les salariés ayant des restrictions d'aptitude ?

La Direction nous indique que le processus de candidature n'a pas commencé compte tenu que les négociations M3 ne sont pas terminées ; donc aucune acceptation ni aucun refus ne peut être exprimé à ce jour. Les candidatures seront toutes examinées lorsque le processus sera lancé.

La **CFDT demande qu'une communication soit refaite auprès des managers et des équipes car ce n'est pas ce qui nous est remonté par les salariés.**

La **CFDT se montrera tout particulièrement vigilante à ce que ce ne soient pas les salariés RQTH ou ayant des inaptitudes qui soient laissés de côté !**

Avancement des automatisations préalables à réduction des effectifs :

La Direction, dans sa présentation du projet « adaptation des effectifs à la marche à 1 HF », a conditionné la réalisation de certaines suppressions d'emplois à des mesures techniques préalables.

La **CFDT** demande la réactualisation à fin février du point d'avancement :

- de l'automatisation du SIAS (préalable à « -1 » sur chaque équipe postée d'exploitation TAB)
- de l'automatisation du semi-portique 795 (préalable à « -1 » sur chaque équipe postée exploit ATCyl)
- de la mise en place d'une centralisation au magasin (préalable regroupement des 2 emplois au TAB)
- de l'automatisation des robots PJ (préalable à « -1 pocheur » sur chaque équipe postée exploit CC)

La Direction nous dit qu'aucune évolution n'a eu lieu sur ces sujets-là depuis le dernier CSE.

Réorganisation Exploitation TAB

La hiérarchie du TAB prévoit de fusionner 2 fiches emplois pour supprimer un agent par équipe. Cette suppression consiste à fusionner le métier du SIAS et de l'OAC. Aucune information sur cette modification des fiches emploi n'a été faite aux Organisations Syndicales signataires de la nouvelle convention. La **CFDT** demande une réunion de la Commission d'Application et de Suivi de Steelclass.

La Direction nous indique qu'il y a qu'une seule fiche d'emploi pour tous les agents qui sont à la classification C6.

Pour la **CFDT, cela est tout à fait impossible : un OAC aurait-il la même fiche emploi qu'un opérateur du SIAS ? Font-ils la même chose ???**

La Direction finit par rétropédaler, dit qu'elle n'a pas la réponse et doit revenir vers nous lors d'une réunion de suivi de l'accord Classifications au mois de juin.

Réorganisation Atelier Cylindres

Après nous avoir fait la présentation du plan d'adaptation à la marche à un HF, l'atelier cylindres prévoit de réorganiser à nouveau l'atelier cylindres, cette fois-ci en redetachant la zone Nord de la zone Sud (la précédente réorganisation les avait fusionnées !!!) puis de basculer les agents volontaires à la journée.

Nous apprenons qu'un groupe de travail de l'atelier cylindres travaille actuellement sur la mise en place d'un nouveau régime de travail : comment se fait-il que les Organisations Syndicales et les élus du CSE ne soient pas informés ou impliqués à la création d'un nouveau régime de travail ?

La Direction nous indique que les activités de l'atelier cylindre vont évoluer du fait de la marche à 1HF. Elle envisage de passer à une organisation de deux équipes de 2 personnes en C5 à une équipe de 3 personnes en F6 sur la base du volontariat selon les accords négociés.

Subvention TAB ?

Une réunion a été organisée par le chef de département TAB pour informer les managers d'une demande d'aide de subvention de l'état pour mettre en place de nouveaux outils au TAB. La CFDT demande une présentation complète du futur projet du TAB.

L'équipe Décarbonation et les équipes du TAB ont travaillé sur un projet afin de décarboner le TAB. 4 projets ont été identifiés : Thermobox - Cage R5 - Oxy-lancing - Capture CO₂ (Coût estimé 100 millions d'euros)

En ce qui concerne la demande de financement, la Direction nous indique qu'elle étudie les propositions.

Bizarre... Lors d'un CSE précédent, la Direction nous affirmait avoir démantelé l'équipe Décarbonation... mais elle nous dit maintenant que l'équipe Décarbonation travaille pour le TAB... Bizarre et difficile de suivre ces propos contradictoires.

Pour la CFDT, nous avons déjà souligné à plusieurs reprises l'aspect complètement immoral d'ArcelorMittal, pratiques d'employeur-voyou qui « gratte les subventions » en France et en Europe, pour mieux aller les investir en Inde, au Brésil ou aux USA, et finit par licencier chez nous.

Sous-effectif au TAB

L'équipe E se retrouve à 13 agents depuis plus de 6 mois. Nous approchons de la saison estivale, la pose des congés devient de plus en plus compliquée : Comment allons-nous fonctionner avec un effectif limité pendant la période d'été ? La CFDT demande des renforts via l'intérim, des CTV, ou simplement des embauches afin de garantir une organisation stable, car des tensions se font sentir et le stress au travail augmente.

La Direction nous informe que l'effectif est à 13 en raison d'une absence pour maladie et d'une démission. Le poste est ouvert sur Oracle et un candidat a été reçu.

Aujourd'hui un agent OAC de l'équipe D est en renfort provisoire sur l'équipe E.

Date de l'Arrêt Annuel du TAB

L'AA du TAB est programmé du 4 août au 21 août : comme nous l'avons déjà fait en 2024, la CFDT relaie la demande des salariés mainteneurs de décaler l'AA en fin d'année afin de profiter en famille des vacances d'été.

La Direction nous explique que plusieurs alternatives ont été étudiées mais cette année nous devons faire un arrêt long pour mettre en place le nouveau moteur R3. Cet arrêt ne peut être positionné qu'au mois d'août en même temps que l'arrêt de nos clients. Faire cet arrêt en fin d'année aurait entraîné des lourdes conséquences sur notre taux de service. **La Direction envisage d'organiser celui de 2026 en fin d'année.**

La CFDT espère qu'il n'y aura pas un nouveau prétexte pour arrêter en juillet-août l'année prochaine.

Les « consignes » aux bobineuses du TAB

Une liste de « consignes de fabrication » de la zone bobineuse est affichée en tribune : Pour la **CFDT, cette liste de consignes n'aide en aucun cas les salariés car vous interdisez ou bridez les opérateurs sans leur apporter de solutions concrètes. De plus, on peut lire qu'il y a des problèmes de fermeture du tunnel de la C344... En date du 22/01/2021 → 4 ans que le problème existe mais toujours rien n'a été fait pour résoudre ce problème ?**

La Direction indique que les sujets en cours sont complexes (qualité de bobinage deuxième groupe, interdiction de certains produits sur la B4). Des Groupes de Travail à la journée travaillent sur les différents sujets pour retrouver un état standard. Concernant la C344, c'est une opération qui est réalisée très rarement. Aucun problème n'a été remonté ces derniers mois. Nous allons organiser un essai avec la maintenance pour réaliser un diagnostic.

Stockage sauvage d'amiante à l'aciérie

Une entreprise cotraitante a signalé à la **CFDT qu'elle avait été mise en présence d'amiante stockée hors du parc prévu pour stocker l'amiante « issue d'un chantier de désamiantage ». Les élus **CFDT** au CSE demandent à savoir :**

- De quel chantier de désamiantage il s'agit ?**
- Pourquoi de l'amiante a été stockée hors de la zone prévue dans le PPS du chantier ?**
- Est-ce que les déclarations de présence d'amiante ont été faites aux administrations ?**

La Direction répond que si l'on parle bien du chantier Ecolex au niveau du rack WA, les travaux ont été terminés le mardi 25/03. Les big-bags « amiante » sont restés stockés sur le chantier balisé le temps de leur transfert en zone de collecte du site le 28/03 comme le dit le processus.

Cokerie

Pourquoi la batterie 2 de la Cokerie est-elle toujours sous cocon, ce qui coûte des frais de fonctionnement à fonds perdus ? Combien coûtent les travaux de mise à l'arrêt et en combien de temps cela serait-il amorti ?

Les coûts d'arrêt de la batterie 2 sont estimés entre 3 et 3,5 M€, en deux phases de travaux (phase 1 préalable à l'arrêt de la chauffe = 1,2 M€).

Depuis le 17/03, la batterie 2 est en chauffe en gaz HF, la Direction cherche à valider ce fonctionnement permettant d'économiser du gaz naturel. Si la batterie 2 peut être maintenue au gaz HF, il n'y a pas d'intérêt économique à engager immédiatement ses travaux d'arrêt, ce qui permet ainsi de disposer de cet argent pour réaliser d'autres investissements.

Pour la **CFDT, cela témoigne à nouveau du fait que la Direction envisage à court terme d'arrêter complètement TOUTE la Cokerie.**

Dans ces conditions, elle n'a pas besoin de mettre de l'argent pour séparer Batterie 2 / Batterie 1 car elle laissera tout mourir en même temps !

Stagiaires lycées

En 2024, ArcelorMittal Fos, sollicité par le rectorat, avait pris des jeunes de lycée en stage sur le site : est-ce que c'est renouvelé en 2025 ? Si oui, quelle est la procédure de demande d'inscription ?

La Direction nous annonce que l'expérience sera renouvelée en 2025, à hauteur de 5 lycéens, au département de la Maintenance. Les candidatures se font en ligne, directement sur la plateforme gérée par le rectorat.

Revendications récurrentes concernant :

- Les effectifs de mécaniciens postés de la Cokerie
- La communication des critères de classification des fiches emploi
- Le régime posté en 5 x 12H pour tous les secteurs de l'usine qui le demandent
- La prime de remplacement pour les CMZ et les RT
- Le télétravail et le travail à distance
- Les indemnités de transport des ETAM

La Direction ne se donne même plus la peine d'en débattre et se contente d'un « déjà répondu » : voilà toute la considération qu'elle porte à ses salariés.

Résultats environnementaux

Les élus de la **CFDT** demandent la communication du rapport annuel environnemental 2024.

Les élus de la **CFDT** demandent la communication du rapport mensuel environnemental envoyé à la DREAL (et en accès public), à chaque CSE.

Pour le rapport annuel, la Direction dit qu'elle le partagera fin Avril.

Pour le rapport mensuel, la Direction botte en touche une fois de plus en disant « déjà répondu ». Elle ne souhaite pas nous le partager mensuellement !!!!

La CFDT interprète ce manque de transparence comme le fait que la Direction a des choses à cacher...

En effet, ne nous donner que le rapport annuel, qui lisse et moyenne les résultats, ne nous permet pas d'avoir la vision du nombre des dysfonctionnements et de leur durée.

Tout le monde comprend mieux pourquoi l'entreprise et ses dirigeants ont été mis en examen !

(in)Sécurité :

La CFDT ne relayera plus les statistiques Sécurité données par la Direction aux élus du CSE (et envoyées toutes les semaines par mail) car CE SONT DES CHIFFRES TROMPEURS ET MENSONGERS, nous en avons plusieurs preuves. En effet, à notre connaissance :

- déjà signalé le mois dernier par la **CFDT** : Un Accident Avec Arrêt ArcelorMittal a été volontairement omis par le Service Sécurité à la demande de la Direction « sous prétexte que c'est la manière de compter dans ArcelorMittal ».
- A cela, s'ajoute maintenant le témoignage d'un salarié sous-traitant qui a eu un Accident avec Arrêt en janvier, en arrêt jusqu'à avril, et qui a aussi volontairement été omis par le Service Sécurité à la demande de la Direction

La DIRECTION FAIT SES PROPRES REGLES DE COMPTAGE DES ACCIDENTS ET MAQUILLE LES CHIFFRES DE LA SECURITE AFIN DE NOUS EMPÊCHER DE VOIR QUE NOTRE USINE DEVIENT DE PLUS EN PLUS DANGEREUSE.

N'hésitez pas à contacter vos représentants **CFDT** au 04-42-47-29-81

Boite e-mail : fo.cfdt@arcelormittal.com site internet : <https://cfdt-metallurgieprovence-arcelormittal.fr>

Vous
informer

Vous
écouter

Vous
défendre

Vous
conseiller