

Réorganisation du site de Differdange

Fin août 2019, l'OGBL Sidérurgie et Mines était le seul syndicat à avoir refusé d'accompagner le démantèlement des acquis sociaux des salariés dans la sidérurgie luxembourgeoise.

Fidèles à nos principes, nous ne sommes pas restés dans l'expectative. L'OGBL a immédiatement organisé des réunions d'information et d'échanges avec l'ensemble du personnel. La participation massive a permis de mesurer l'ampleur du mécontentement des salariés face au projet et nous a confortés dans notre position « **de ne pas se laisser faire !** ».

Dans un premier temps, l'OGBL a envoyé un courrier au Directeur du site de Differdange afin d'entamer un réel dialogue social au sein de l'entreprise. L'objectif étant de mener des négociations afin de trouver des compromis véritablement équitables pour tous.

En parallèle, la direction générale AM avait présenté un plan de transformation pour les sites du Luxembourg, échelonné sur une durée de 3 à 5 ans (Plan SCORE). Il nous a paru dès lors essentiel de clarifier les choses au niveau d'Arcelor Mittal Luxembourg avant d'entamer les discussions au niveau de Differdange. Pour ce faire, nous avons déterminé le cadre et les règles de négociation précises lors d'une réunion en date du 19 novembre 2019.

Entrevue avec la Direction de Differdange

Sans attendre, vendredi 22 novembre 2019, l'OGBL a obtenu l'entrevue qui avait été demandée auprès de la direction de Differdange. Confrontés aux tensions avec le personnel concerné par cette réorganisation, nous pouvons déjà saluer que la hiérarchie a répondu à certaines de nos doléances:

- Le passage en 4 équipes au four à longerons avec le maintien d'un ex-employé par équipe (chef d'équipe) ;
- L'introduction d'un jumper à la maintenance dans le cas où une personne devrait être amenée à remplacer momentanément un collègue des tournées, avec un paiement d'une prime de 60€ brut par jour avec un maximum de 14 jours ;
- Maintien du statu quo au niveau du système de relève à la maintenance.

Ces quelques avancés sont encore loin de nos attentes et elles ne répondent pas à l'ensemble de nos revendications. Nous avons insisté sur l'importance que les responsables ne brûlent pas les étapes au risque de fragiliser notre site et de nous conduire au naufrage !

Un changement de cap est indispensable

Cela est tout particulièrement vrai au niveau de la maintenance. Sans changement de cap immédiat, nous nous dirigeons vers une situation catastrophique.

L'OGBL revendique:

- Le maintien du nombre d'agents d'intervention dans les équipes postées ;
- L'embauche en urgence d'électriciens, de mécaniciens/hydrauliciens pour renforcer les équipes de jour afin d'avoir les ressources nécessaires pour les travaux préventifs ;
- De faire marche arrière concernant certaines synergies dans la production ;
- De revoir les taux de couverture (effectifs) ;
- De déterminer avec précision les carrières ;
- De créer des ouvertures possibles à tous les contremaîtres vers la fonction de contremaître principal suivant les références de compétences ;
- De lier cette réorganisation au plan SCORE aussi bien d'après le cadre défini que le suivi ;
- De faire les promotions et les nominations que le groupe patronal s'était engagé à réaliser dont certaines avec effet au 1^{er} septembre 2019 ;
- D'accompagner ces changements par une véritable politique de formation ;
- Sans oublier l'aspect en matière de sécurité, de santé et de bien au travail.

En conclusion, nous demandons aux salariés d'être solidaires et de se tenir prêts dans l'hypothèse d'un rapport de force avec la direction.

Les délégués OGBL se tiennent à votre disposition pour répondre à vos questions.

L'OGBL, le seul syndicat indépendant dans la sidérurgie luxembourgeoise !