



ArcelorMittal

1 Company | Community | Magazine ArcelorMittal Belgium Juillet 2020 nr. 2, Bureau de dépôt GemX P910998



# 10 Plus forts ensemble pour sortir de la crise !



## 06

Excellents résultats pour Liège

De belles performances malgré la crise

## 08

Décrassage du four 3 du laminoir à chaud

Un travail réalisé en interne

## 09

Un talent bien de chez nous

Il a créé un outil 'no touch' en 3D

## 16

Magnelis®

Qualité maximale

# Sommaire

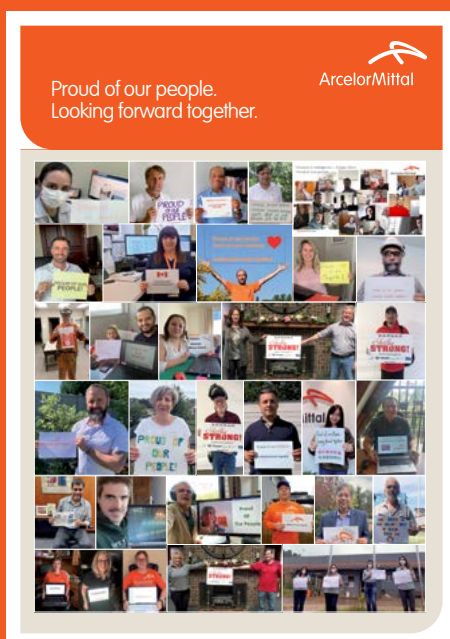
2. "Proud of our people"
3. Editorial
4. News du Groupe
5. Brèves du Groupe juin 2020
5. Prêt de la BEI pour une technologie de pointe visant à réduire les émissions
6. Liège aligne les excellents résultats
7. Des tonnes vertes chez Decosteel 1&2
8. Décrassage du four 3 du laminoir à chaud : check !
9. Un talent bien de chez nous
10. Témoignages de collègues @work
12. Rien de tel que la pratique
13. Enquête : quel a été l'impact de la crise corona sur notre bien-être au travail ?
14. Personalia
14. Charte VOKA de l'entreprise durable 2020
15. À la mémoire de Georges De Wulf
16. Une équipe soudée pour améliorer la qualité du Magnelis®

## "Proud of our people. Looking forward together."

Merci de partager vos photos pour soutenir vos coéquipiers, vos collègues... et toute la communauté ArcelorMittal - N'hésitez pas à apporter votre contribution !

Pour participer, envoyez une photo où vous êtes sur votre lieu de travail ou en télétravail. Tenez une pancarte avec le message de la campagne "Proud of our people. Looking forward together". Envoyez ensuite votre photo à : [together@arcelormittal.com](mailto:together@arcelormittal.com).

**Nous publierons vos photos dans les prochaines semaines. Alors, gardez un oeil sur Yammer, l'intranet et le 1 Magazine... Voici une petite sélection des photos que nous avons reçues jusqu'à présent :**



## Colophon

### Ont collaboré à cette édition

Philippe Alboort, Sabine Bataille, Stijn Bracke, Marc Baudet, Carlos Castro, Damiën Debeuckelaere, Wendy De Pauw, Karel De Wilde, Myriam De Wulf, Jeroen D'haese, Joseph Di Girolamo, André Duvivier, Salvatore Giglione, Nico Hautekiet, Bart Keukelier, Vincent Lecompte, Jorgen Lemmens, Pieter Maesschalck, Nico Nicoli, Gunter Noens, Elke Osselaer, Valérie Ruocco, Raymond Tricoli, Alex Van Costenoble, Jan Van den Steen, Kurt Van Hoorebeke, Geert Verschueren, Devlin Weis, Stijn Wullaert

### Photographie

Jeroen Op de Beeck

### Rédaction

Barbara De Lembre, Evelyne Fontenoy, Catherine Frennet

### Rédactrice en chef et éditrice responsable

Barbara De Lembre  
Boulevard John Kennedy 51  
9042 Gand

### Secrétariat de rédaction

[communication.belgium@arcelormittal.com](mailto:communication.belgium@arcelormittal.com)

### Couverture

Nos collègues de Gand, Liège, Geel et Genk ont donné le meilleur d'eux-mêmes pendant la crise du coronavirus.



Depuis la dernière édition de notre magazine du personnel "1" en avril, notre équipe d'ArcelorMittal Belgium a travaillé dur pour maîtriser la crise du coronavirus au sein de notre entreprise. Nous continuons à donner le meilleur de nous-mêmes, sans perdre de vue nos 4 priorités :

1. la santé de nos collègues
2. la non-propagation du virus dans notre entreprise et dans la société
3. la sécurité de nos collègues et de nos installations
4. notre rôle sociétal en tant que producteur d'un matériau de base

Nous avons élaboré un plan de transition pour revoir nos mesures de contrôle de manière progressive et sûre. Ce plan se compose de quatre phases, chacune comportant un certain nombre de points d'attention spécifiques :

1. Phase 1 (démarrée le 27 avril) : toutes les mesures nécessaires ont été prises pour pouvoir relancer, de manière contrôlée, un certain nombre de travaux spécifiques et critiques.
2. Phase 2 (démarrée le 4 juin) : les bureaux et les bâtiments administratifs ont été rouverts et nous avons organisé un retour progressif des télétravailleurs. Un paramètre important pour lancer cette phase était l'évolution du nombre de collègues touchés par le virus eux-mêmes ou un membre de leur famille.
3. Phase 3 (depuis le 15 juin) : dans la troisième phase, un maximum de 75% des télétravailleurs peuvent revenir sur leur lieu de travail, nous autorisons également des réunions limitées en petits groupes (par exemple pour des formations ou des réunions spécifiques). Dans cette phase, les restaurants d'entreprise et le Lunch Garden à Liège, entre autres, ont été rouverts, sous réserve du respect de la distanciation sociale.
4. Phase 4 : Enfin, les réunions de groupes plus importants seront à nouveau autorisées, comme les visites de nos sites ou d'autres événements.

Nous sommes actuellement en phase 3. Le calendrier et le contenu exact de la phase 4, comme les trois phases précédentes, dépendent de l'évolution de la crise.

A toute l'équipe d'ArcelorMittal Belgium : merci pour les nombreux efforts qui ont été et sont faits pour soutenir notre entreprise en ces temps incertains ! Un grand merci également aux collègues qui, notamment pendant le pic de l'épidémie, sont restés sur nos sites pour assurer la production et l'entretien de nos installations afin que nous puissions continuer à remplir notre rôle sociétal de producteur d'un matériau de base qui peut être d'une importance vitale.

Comme vous pourrez le lire dans les nombreux témoignages de cette édition, nos collègues ont mis en œuvre des initiatives et des réalisations fantastiques. Dans les conditions que nous connaissons aujourd'hui, le travail sur nos chaînes de production a pris une importance encore plus grande et je suis plus fier que jamais de ce que nos équipes ont pu et peuvent réaliser.

Je tiens également à réitérer mon engagement à faire tout ce qui est en mon pouvoir pour continuer à respecter des mesures strictes d'hygiène et de distanciation sociale afin que nous puissions continuer à travailler de manière saine et sûre à tout moment. Tant qu'un vaccin ne sera pas disponible, seul notre comportement pourra arrêter le virus. Agissez donc de façon responsable. Faites-le pour votre famille, vos amis, vos collègues, notre société et votre propre santé.

Malheureusement, entretemps, renforcée par le coronavirus, la tempête économique a également gagné en intensité. Le troisième trimestre sera probablement la période économique la plus difficile de cette crise profonde. Bien que nous voyions certains volumes de production revenir ici et là, en grande partie aussi dans la perspective de la réfection de notre haut fourneau, nous sommes confrontés à la combinaison de prix du marché très bas et de matières premières relativement chères. L'effet ciseaux est de retour avec force !

Toutefois, jJe suis convaincu que grâce à une approche constructive, à une bonne dose de flexibilité et avant tout au respect des mesures élaborées, nous pourrions non seulement surmonter ces moments difficiles, mais aussi sortir ensemble plus forts de cette période.

**Manfred Van Vlierberghe**  
CEO d'ArcelorMittal Belgium

## Catalyser la coopération au Liberia et en Afrique de l'Ouest



**Ces derniers mois, les pays, les entreprises et les particuliers du monde entier ont dû faire face à la complexité avec laquelle le COVID-19, une pandémie d'une ampleur que personne n'a jamais connue de son vivant, peut être traitée au mieux. Il y a souvent eu plus de questions que de réponses, et plus de besoins que de ressources.**

Imaginez ce qui pourrait arriver dans un pays comme le Liberia où les experts sont moins fiables, où les ressources se raréfient et où les capacités en matière de soins de santé sont plus limitées. Un pays qui vient à peine de se remettre véritablement de l'épidémie d'Ebola de 2014 - 2015, qui a causé de grandes pertes en vies humaines et des perturbations économiques. Le virus Ebola a été plus meurtrier et plus soudain que le COVID-19, mais les risques que le COVID-19 fait courir aux économies en développement sont tout aussi importants.

Lorsque le virus Ebola a frappé cette région de l'Afrique de l'Ouest, les organisations intergouvernementales et les pays du monde entier ont mobilisé des ressources et du personnel pour apporter leur aide. La réponse du secteur privé à Ebola a été rapide et efficace. Non seulement nos collègues des mines du Liberia et de Londres ont réagi assez rapidement et efficacement pour que nos mines, nos docks et nos bureaux soient exempts d'Ebola, mais nous avons également dirigé la création du 'Ebola Private Sector Mobilisation Group' (EPSMG) qui a contribué à la création d'un centre de soutien pour l'ensemble du secteur privé dans les pays les plus touchés. L'EPSMG a non seulement coordonné l'assistance pratique, mais est également devenu la seule voix du secteur privé dans les discussions avec les organisations intergouvernementales, en particulier les Nations unies. Le rôle d'ArcelorMittal dans la mise en place et la coordination a été reconnu au plus haut niveau lorsque nous avons reçu le 'Global Citizen Award' du Président Clinton.

Aujourd'hui, l'aide est apportée en Afrique de l'Ouest pour répondre au COVID-19, avec des organismes donateurs tels que l'USAid offrant des colis d'aide de plusieurs milliards de dollars. Néanmoins, des pays comme le Liberia doivent être beaucoup plus autonomes dans leur réponse au COVID-19 qu'ils ne l'étaient avant Ebola. En effet, avec le COVID-19, les pays sont eux-mêmes engagés dans leur réponse nationale à la crise, contrairement à la crise d'Ebola, où l'Afrique de l'Ouest avait toute l'attention et le soutien du monde.

Lorsque l'Organisation mondiale de la santé a officiellement déclaré que le COVID-19 était une pandémie à la mi-mars, le Forum économique mondial (WEF) a demandé à ArcelorMittal si elle pouvait copier le modèle EPSMG. Cette demande a déclenché plusieurs discussions internes. Simon Wandke, CEO d'ArcelorMittal Mining, ainsi que Scott Lowe, CEO d'ArcelorMittal Liberia, étaient favorables à cette idée, ce qui nous a conduit à créer un groupe dans le secteur privé au Liberia, avec Scott comme président.

Parallèlement, nous avons également lancé une réunion hebdomadaire en Afrique de l'Ouest, présidée par notre collègue d'ArcelorMittal, Alan Knight, responsable de la responsabilité sociétale et des investissements communautaires. La réunion rassemble les parties prenantes intéressées, y compris le WEF et d'autres ONG, des représentants des gouvernements et des entreprises représentant de nombreuses industries de la région, avec un total de 30 à 40 voix de toute l'Afrique de l'Ouest. Parmi les participants figurent des membres de Firestone, Ecobank, Total, APM Terminals, Henderson Risk, Africa Union, Verlonium, WEF, PWC, OB Shipping - et bien sûr ArcelorMittal. La diversité

des participants, couvrant des secteurs tels que les ressources naturelles, la banque, la logistique et même le conseil en gestion, démontre la force de ce type de collectifs.

L'objectif des groupes de pays est d'aider à ce que nous travaillions bien, à savoir coordonner l'utilisation efficace des ressources, qu'elles soient financières ou en nature par le biais de biens et de services :

1. Soutenir la communication et accroître la participation de la communauté, en informant la population générale sur la reconnaissance des symptômes du COVID-19 et la prévention de la propagation de la maladie, ainsi qu'en réfutant les faux remèdes. Ceci est crucial car en Afrique, la méfiance envers le gouvernement et la stigmatisation liée à un résultat positif sont endémiques, de sorte que les gens ont tendance à ne pas se faire dépister. Les employeurs sont bien intégrés dans les communautés et constituent des sources d'information fiables. Ils sont idéalement placés pour communiquer efficacement des messages qui peuvent aider à contenir le COVID-19. Nous menons donc des projets de communication dans toute l'Afrique de l'Ouest pour renforcer ces messages.
2. Aider à mesurer la propagation de la maladie en augmentant la capacité de test dans les communautés locales et en s'efforçant de minimiser les erreurs de diagnostic des cas de COVID-19, limitant ainsi la propagation de la maladie. En améliorant la collecte et l'analyse des données, le secteur privé peut soutenir une prise de décision efficace en matière de gestion des maladies.
3. Un meilleur contrôle des déplacements à l'intérieur des pays et entre eux afin de minimiser la transmission de la maladie sur de vastes zones en localisant les tests. Les difficultés d'approvisionnement dues à la fermeture des frontières sont également réduites en utilisant des chaînes d'approvisionnement fiables du secteur privé pour centraliser l'achat de biens tels que les kits de test, les équipements de survie et les équipements de protection individuelle. Par exemple, notre activité minière au Liberia travaille à l'introduction de tests de diagnostic rapide et étudie comment elle peut utiliser ses chaînes d'approvisionnement et son expertise technique pour accroître la capacité des laboratoires locaux et offrir ses canaux de distribution pour fournir ces tests dans tout le pays.
4. Dès qu'il sera disponible, il conviendra de réfléchir à la meilleure façon de soutenir la distribution équitable des fournitures médicales, y compris des vaccins éventuels.
5. Soutenir la reprise économique par la continuité des activités et la création d'emplois afin d'éviter qu'une urgence médicale ne se transforme en catastrophe humanitaire.
6. Essayer d'utiliser tout soutien extérieur, comme l'aide des agences de développement, y compris le colis offert par USAid.

Bien que l'objectif à court terme de ce projet soit de surmonter cette crise, son avenir à long terme sera déterminé sur base des besoins existants. Toutefois, l'ambition est que le projet continue d'exister, qu'il soit reproduit dans plusieurs pays d'Afrique de l'Ouest et qu'il devienne une plate-forme régionale cohérente. Dès lors, elle devrait être dirigée par un organisme indépendant établi et faisant autorité afin de garantir une réponse coordonnée et conjointe du secteur privé aux défis actuels et futurs de l'Afrique de l'Ouest. Ce qui constitue l'héritage de notre groupe est pour un autre jour. Pour l'instant, nous nous concentrons sur les défis d'aujourd'hui.

# Brèves du Groupe juin 2020

## Groupe

### ArcelorMittal publie un rapport annuel intégré pour 2019

ArcelorMittal a publié sa revue annuelle intégrée 2019, «Inventer des aciers plus intelligents pour un monde meilleur». Le rapport, établi conformément au cadre de l'International Integrated Reporting Council, souligne notre engagement en faveur d'un reporting transparent et montre à nos parties prenantes que nous voulons créer une valeur ajoutée durable.

Le rapport passe en revue les progrès réalisés en 2019 et décrit comment nous relevons nos défis. Il décrit notamment les performances d'ArcelorMittal au cours de l'année écoulée dans quatre domaines différents : les performances en matière de santé et de sécurité, la création de valeur financière, le développement d'aciers et de solutions plus intelligents et la promotion de la durabilité environnementale et sociale.

### Le groupe ArcelorMittal lance sa page Instagram

Pour voir les dernières vidéos et photos montrant ce qui se passe chez ArcelorMittal, abonnez-vous à notre nouveau compte sur les réseaux sociaux : <https://www.instagram.com/arcelormittalgroup/>

## Europe

### L'UE soutient ArcelorMittal grâce à un prêt de la BEI de 75 millions d'euros pour développer des technologies de pointe afin de réduire les émissions de carbone

La Banque européenne d'investissement (BEI), avec le soutien de la Commission européenne, a accordé un prêt de 75 millions d'euros à ArcelorMittal pour la construction de deux projets pionniers chez ArcelorMittal à Gand : 'Steelanol' et 'Torero'. Les deux projets permettront de réduire considérablement les émissions de carbone en transformant les déchets et les sous-produits en nouveaux produits de valeur, contribuant ainsi au développement de technologies de production d'acier à faible teneur en carbone, conformément aux objectifs de l'UE en matière de climat.

## ACIS

### ArcelorMittal Kryvyi Rih finance la construction d'une nouvelle chaufferie pour l'hôpital du district de Shyrokyivsky.

ArcelorMittal Kryvyi Rih a signé un contrat avec les autorités du district de Shyrokyivskiy, octroyant 6 millions d'UAH pour financer la construction d'une chaufferie moderne pour l'hôpital central du district de Shyrokye, en Ukraine. Le projet fournira un chauffage plus efficace sur le plan énergétique et permettra l'utilisation de sources de chauffage alternatives, ce dont bénéficieront les 24 000 habitants du quartier.

## Amérique (Nord et Sud)

### ArcelorMittal Mining Canada soutient le fonds d'urgence de United Way

ArcelorMittal Mining Canada a fait un don de 50 000 dollars canadiens à Centraide Duplessis (United Way Canada) pour financer des services de soutien essentiels aux personnes vulnérables de la communauté de Sept-Îles, au Québec, pendant la pandémie COVID-19. Les travailleurs ont également fait un don supplémentaire de 46 000 dollars canadiens, ce qui représente un don total de 96 000 dollars canadiens.

# Prêt de la BEI pour une technologie de pointe visant à réduire les émissions de CO<sub>2</sub>



Le 18 mai dernier, la Banque européenne d'investissement (BEI), avec le soutien de la Commission européenne, a accordé un prêt de 75 millions d'euros pour la construction de deux projets pionniers chez ArcelorMittal à Gand. Les projets Steelanol et Torero permettront de réduire considérablement nos émissions de CO<sub>2</sub> en transformant les déchets et les sous-produits en nouveaux produits de valeur. ArcelorMittal Europe s'est engagé à réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de 30 % d'ici 2030, avec l'ambition d'être neutre sur le plan climatique d'ici 2050, conformément au Green Deal de l'UE et à la Convention de Paris sur le climat.

Steelanol est une usine de démonstration à l'échelle industrielle qui capturera les gaz de haut fourneau pour les convertir biologiquement en éthanol à partir de carbone recyclé. L'éthanol peut être mélangé pour être utilisé comme carburant liquide. La technologie a été développée par LanzaTech, avec laquelle ArcelorMittal a conclu une collaboration à long terme, en collaboration avec Primetals et E4tech. Une fois le projet achevé, Steelanol devrait produire jusqu'à 80 millions de litres d'éthanol par an à partir de carbone recyclé. La nouvelle usine permettra de créer jusqu'à 500 emplois dans le secteur de la construction au cours des deux prochaines années et quelque 20 à 30 nouveaux emplois permanents. Le projet devrait être achevé en 2022.

Torero est une usine de démonstration à grande échelle pour convertir les déchets de bois en biocarburant, en remplaçant une partie du charbon fossile utilisé dans les hauts fourneaux. Dans un premier temps, l'usine de Torero pourra convertir jusqu'à 60 000 tonnes de déchets de bois en environ 40 000 tonnes de biocarburant par an. Ce volume sera doublé dans la deuxième phase, après le démarrage du réacteur de Torero. La nouvelle usine fournira environ 70 emplois externes et créera une dizaine de nouveaux emplois permanents pour l'exploitation de l'usine. La centrale, qui est développée en collaboration avec Torr-Coal, Renewi, le centre de recherche Joanneum, l'université de Graz et l'université technique de Chalmers, devrait être opérationnelle d'ici fin 2022.

### Geert Van Poelvoorde, CEO d'ArcelorMittal Europe - Produits plats :

« À ce jour, nous avons engagé plus de 250 millions d'euros pour développer et tester une technologie qui rendra la production d'acier neutre en carbone, en utilisant nos installations de R&D dans le monde entier. Ces deux projets sont les premières mises en œuvre à grande échelle de nouvelles solutions innovantes, dans le cadre de notre volonté de réduire les émissions de carbone et de transformer la production d'acier. Avec le soutien de la BEI et de la Commission européenne, nous pouvons faire évoluer les technologies et faire de la production d'acier un processus neutre en carbone, jouant ainsi un rôle important pour aider l'Europe à réaliser ses ambitions écologiques. »



Les bons résultats du département KEM sont le fruit de la coopération et de la motivation du personnel.  
Sur la photo : une partie de l'équipe de Kessales.

## Liège aligne les excellents résultats

JVD, recuit continu, Somenor, HP5 : les lignes de Finishing du département KEM ont cumulé les performances durant les mois d'avril et mai.

Les derniers résultats de production du département KEM ont de quoi rendre les équipes très fières d'elles. Non seulement la productivité a atteint des sommets, mais avec des performances qualité exceptionnelles, et malgré les effectifs limités. « Avant tout, nos chiffres soulignent les efforts de toute une équipe. C'est un travail de longue haleine, ponctué par de nombreux débats et réflexions, souligne Marc Baudet, chef de département. Alors que la période est difficile pour notre secteur, nos lignes continuent de progresser pour délivrer tout leur potentiel. »

Du côté du JVD, des soucis avec les conduites de zinc liquide avaient provoqué plusieurs arrêts de ligne. Un projet WCM en 10 étapes a été lancé qui a permis de cibler l'origine du problème – une pollution du zinc par le fer – et de trouver des solutions. C'est ainsi que régulièrement, les creusets sont vidangés afin d'éviter la formation de bouchons. « Avec la crise sanitaire, nous avons découvert certains avantages du télétravail, et notamment l'outil Teams. Cela nous a permis de fonctionner sur une plateforme commune, d'organiser des réunions à distance, d'échanger des fichiers et le projet WCM a pu avancer malgré tout », explique André Duvivier, support manager. Ce premier point fait partie d'un projet plus vaste, appelé 'JVD 2.0', qui a pour objectif de développer entre autres des produits allant jusqu'à 3mm d'épaisseur sur le JVD, et qui réunit plusieurs groupes de travail autour de divers sujets d'amélioration : l'amélioration de la manutention des couvercles du sas, la fiabilisation du fonctionnement des sas et de l'échangeur de dégraissage, le travail sur les adhérences Jetgal et les pompes roots, la mise à jour de l'AMDEC (Analyse des Modes de Défaillance et de Criticité)... En pleine crise corona, le challenge des performances a été relevé, et ceci en collaboration étroite avec les maintenanciers et exploitants qui ont proposé, participé et concrétisé un grand nombre de propositions.

Sur le recuit continu, le record de productivité sur une semaine a été battu au mois d'avril, avec une qualité excellente. « Pour chaque ligne, nous avons fixé le niveau de productivité maximal et avons mis au point un système de compte-rendu, explique Raymond Tricoli, contremaître. En cas de ralentissement, nous en inventorions les causes. Nous les avons ensuite classifiées et avons dégagé les priorités. Pour le recuit continu par exemple, nous avons résolu un souci de déport de bande et avons ainsi pu gagner jusqu'à 20% de vitesse en plus pour certains formats. »

Revampée il y a 2 ans, la Somenor a également connu d'excellents résultats, grâce à de bonnes performances en termes de maintenance et de fiabilité et à un pilotage efficace par les équipes d'exploitation et de la Supply Chain.

À Marchin, les exploits n'ont pas manqué non plus, avec une amélioration considérable de la productivité en tabstocks (NDLR : languettes de fermeture des canettes). Plus que jamais, les tabstocks constituent un produit stratégique pour Liège et l'ensemble du cluster. Ici aussi, ce résultat est le fruit de la collaboration et de la motivation de toutes les équipes. « 50% de la consommation européenne de tabstocks est produite à Liège, sur nos lignes HP5 et LP2. La décision récente du groupe de consolider cette filière à Marchin confirme notre niveau de compétitivité dans ce domaine », précise Marc Baudet.

De manière globale, le département KEM est fier d'avoir contribué aux résultats positifs du cluster, en permettant des gains en gestion ainsi que sur le plan de la consommation énergétique et donc, des tonnes vertes. Raymond Tricoli ajoute que « les liens au sein de l'équipe ont même été renforcés. Travailler ensemble dans des conditions difficiles a permis de donner un élan positif. »



Les tabstocks constituent un produit stratégique pour Liège et l'ensemble du cluster.  
Sur la photo : une partie de l'équipe de Marchin.

# Des tonnes vertes chez Decosteel 1&2

Notre ambition est de produire autant de tonnes vertes que possible. Une tonne verte est une tonne d'acier que nous produisons davantage sans émettre plus de CO<sub>2</sub> par rapport à l'année de référence 1990.

Tous les services y contribuent. Dans ce numéro, nous nous concentrons sur nos lignes de peinture à Gand et à Geel, qui produisent parfois aussi littéralement des tonnes vertes...

**Jorgen Lemmens (Decosteel 1) :** « Dans le passé, nous avons fait de gros efforts pour réduire la consommation de gaz de pas moins de 30%. Ces dernières années, l'accent a été mis sur la consommation d'électricité. Nous avons installé plusieurs drives pour contrôler la vitesse de nos moteurs électriques et ainsi réduire la consommation d'énergie. En outre, nous avons également entièrement renouvelé la climatisation et la ventilation des cabines de peinture. Les deux projets ont permis de réaliser des économies de 4 % par rapport à la consommation totale d'électricité de notre chaîne de peinture. »

**Gunter Noens (chef de département Decosteel 1&2) :**  
« L'année dernière, nous avons investi dans l'énergie solaire à Geel, tout comme à Gand. Nous avons maintenant 1 320 panneaux solaires sur nos toits, ce qui nous permet de produire 5,5 % de notre consommation annuelle avec de l'électricité verte. Tous les travailleurs ont également eu la possibilité d'investir dans les panneaux solaires. Sur notre site de Geel, il y a également une éolienne qui fournit de l'électricité verte à un tiers. En 2021, nous voulons passer complètement aux LED pour l'éclairage industriel, ce qui nous permettra d'économiser 1,5 % sur notre consommation totale d'électricité pour la ligne de peinture à Geel. »

**Philippe Alboort (responsable cellule énergie) :** « Il me semble important de souligner que les panneaux solaires, les éoliennes et l'éclairage LED sont une ambition du cluster. Il est clair que notre objectif est d'investir massivement dans les énergies renouvelables sur les 4 sites d'ArcelorMittal Belgium. L'énergie verte est au cœur de notre politique énergétique. »

**Bart Keukelier (Decosteel 2) :** « Chez Decosteel 2, nous avons réalisé trois importants projets d'économie d'énergie. La consommation de gaz et la consommation d'électricité vont de pair, surtout dans la partie 'chaude' où la peinture est séchée dans les fours. Nous avons complètement réécrit le contrôle électrique des ventilateurs des fours, ce qui permet de réduire les gaz de combustion et d'optimiser l'équilibre air/solvant dans les fours. En conséquence, l'air est plus chargé en solvants qui sont ensuite utilisés comme combustible dans la postcombustion. C'est pourquoi nous devons ajouter moins de gaz naturel dans la postcombustion. »

**Gunter :** « En outre, au début de l'année dernière, nous avons complètement renouvelé le matériau céramique de la postcombustion, ce qui a réduit la consommation de gaz naturel de la postcombustion de pas moins de 20 %. Un troisième projet important est l'installation d'une mesure d'émission dans laquelle nous ajusterons la température de la chambre de combustion en fonction des valeurs d'émission mesurées. Cette mesure des émissions doit être mise en service encore davantage et optimisée. »

**Philippe :** « La combinaison d'investissements plus importants et de petites modifications de processus a conduit à une amélioration spectaculaire des résultats énergétiques de Decosteel 1&2 au fil des ans, la cerise sur le gâteau étant 23 844 tonnes de revêtus organiques verts en 2019, soit une amélioration de 6,4% par rapport à 2018 ! »



Philippe Alboort et Bart Keukelier  
chez Decosteel 2 à Gand.

Jorgen Lemmens et Gunter Noens  
chez Decosteel 1 à Geel.

Travail de décrassage en équipe dans le laminoir à chaud. De g. à dr. Damiën Debeuckelaere, Tom Coene, Stijn Bracke et Devlin Weis



## Décrassage du four 3 du laminoir à chaud : check !

Nous sommes plus fiers que jamais de ce que nos équipes sont capables de réaliser dans cette période difficile. Un exemple avec les collègues du laminoir à chaud qui ont décidé de décrasser complètement le four 3 eux-mêmes, un travail normalement effectué par des entreprises externes. Une initiative positive.

### Où les « crasses » se produisent-elles exactement ?

**Jan Van den Steen :** « Dans les 3 fours à longerons mobiles du laminoir à chaud, les brames sont chauffées à environ 1 225 °C. Lors de ce chauffage, un film d'oxyde se forme sur les plaques en raison de la présence d'oxygène et de l'augmentation de la température. À un certain moment, la couche d'oxyde devient si épaisse qu'elle se détache de la plaque et tombe au fond du four. Là, les oxydes s'agglomèrent et s'accumulent progressivement jusqu'à un mètre de hauteur, ce qui est désastreux pour le fonctionnement du four. Il est donc nécessaire de décrasser complètement le four chaque année. Le décrassage consiste à enlever les oxydes du sol du four. Cela se fait généralement lors du grand entretien annuel. »

### Comment se passe normalement le décrassage ?

**Devlin Weis :** « Normalement, le décrassage est effectué par une entreprise externe (Fusiref), qui retire 160 à 180 tonnes d'oxydes du four avec une équipe d'environ 25 personnes. Les oxydes sont d'abord éliminés à l'aide d'un marteau à air comprimé. Étant donné l'espace limité, les oxydes sont ensuite retirés manuellement du four à l'aide d'une pelle et d'une brouette. Les brouettes remplies sont vidées dans des goulottes qui mènent aux containers de collecte. Ils sont ensuite transportés et utilisés par l'usine d'agglomération. »

### Cette fois, vous avez fait le travail ?

**Devlin :** « En raison des conditions économiques difficiles résultant de la crise du coronavirus, nous avons décidé de procéder au décrassage du four 3 entièrement en interne. À cette fin, nous avons pris quatre personnes par équipe du laminoir pour mener à bien ces activités. En deux semaines, nous avons retiré pas moins de 202 tonnes d'oxydes du four 3. C'est plus que normal car ce four est resté en service plus longtemps que prévu. »

**Jan :** « Grâce à l'internalisation temporaire de cette activité, nous avons pu éviter environ 100 jours de chômage temporaire pour cause de force majeure (WO), ce qui est très positif pour l'employabilité de nos collègues. »

### Quelles mesures de protection avez-vous prises ?

**Damiën Debeuckelaere :** « Le four mesure 11 mètres de large pour 5 mètres de haut. Le nombre de travailleurs dans le four a toujours été limité à quatre, ce qui nous a permis de respecter en permanence la distance sociale de 1,5 mètre. Dans le briefing préalable, l'importance de la distanciation sociale a été fortement soulignée. »

**Stijn Bracke :** « Une analyse générale des risques a été réalisée avant le début des travaux et une analyse supplémentaire des risques au démarrage a été effectuée afin que tout le monde soit conscient des dangers potentiels. Par exemple, nous avons fermé les conduits de gaz de combustion du four pour éviter le risque de chute, nous avons fourni un éclairage supplémentaire dans le four, nous avons tous porté des détecteurs multigaz et aussi un masque anti-poussière pour nous protéger contre les particules fines. »

### Quel regard portez-vous sur cette initiative ?

**Devlin :** « Grâce aux efforts et à l'enthousiasme de tous les collègues impliqués, le décrassage du four 3 s'est déroulé sans problèmes, pour ne pas dire sans failles. De nombreux collègues de toutes les équipes de production des bobines laminées à chaud ont donné le meilleur d'eux-mêmes pour mener à bien une tâche pas si évidente. Et nos collègues du parc à brames ont veillé à ce que les containers remplis soient toujours rapidement vidés, afin que nous puissions continuer à travailler en douceur. Un excellent travail d'équipe ! »

### Est-ce que cela pourrait se répéter ?

**Stijn :** « C'est une grande satisfaction de mener à bien un travail de cette taille avec moins d'expérience, moins de personnel et moins de coûts. »

**Damiën :** « Ce fut un travail difficile par moments, mais nous serions heureux de pouvoir décrasser le four 4 dès que nous aurons le feu vert (rires). »





# Un talent bien de chez nous

En ces temps exceptionnels, de magnifiques initiatives se développent sur le plan de la créativité. Vincent Lecompte, opérateur de la coulée continue, a conçu et imprimé un outil 'no touch' pour ouvrir les portes et faire fonctionner les écrans tactiles. Entretien avec ce touche-à-tout imaginaire.

## Comment cette idée a-t-elle germé ?

**Vincent :** « J'apprécie beaucoup les mesures de protection strictes prises par ArcelorMittal dans le cadre du coronavirus, mais en pratique, j'ai constaté que nous devions encore toucher beaucoup de surfaces avec nos mains. Chez moi, je travaille sur l'impression 3D depuis huit ans et je conçois également des modèles dans Autocad ou Fusion 360. Le pas a donc été vite franchi pour développer un outil 'no touch' pour le boulot. On peut dire que ce hobby m'a échappé des mains (*rires*). »

## D'où vient cette passion pour l'impression 3D ?

**Vincent :** « Avec un ami qui construit des machines sur mesure, nous avons acheté et partagé une imprimante il y a quelques années. Au début, j'ai fait des recherches et j'ai beaucoup essayé et testé, de manière autodidacte. Depuis, quatre imprimantes 3D ont déjà été installées chez moi. Pendant la période corona, j'ai imprimé des pièces pour des dentistes et coiffeurs, comme un cadre pour fixer un écran facial complet ou une bande pour attacher les masques buccaux à l'arrière de la tête. »

## Comment votre outil 'no touch' pour ArcelorMittal a-t-il pris forme ?

**Vincent :** « J'ai travaillé sur le design pendant environ deux jours et je l'ai ensuite imprimé en plastique à la maison. Puis je l'ai apporté à mon contremaître qui était très enthousiaste et l'a montré à son supérieur hiérarchique. C'est ainsi que ça a pris. On m'a demandé de modifier un peu l'outil et d'ajouter des fonctionnalités supplémentaires. Par exemple, par rapport à mon projet initial, j'ai maintenant une ouverture dans laquelle vous pouvez glisser un capuchon en caoutchouc afin qu'avec mon outil 'no touch' - outre les portes - vous puissiez également faire fonctionner des écrans tactiles, des machines à café, des porte-gobelets, etc. J'ai également consulté le service médical de notre entreprise pour savoir si le plastique était le meilleur matériau pour mon outil. Mais c'est une bonne chose, car apparemment les virus survivent moins longtemps sur le plastique que sur le métal, par exemple. Nous n'avons donc rien laissé au hasard. »

## Qui utilise votre outil en ce moment ?

**Vincent :** « J'ai commencé à imprimer 55 pièces chez moi. Mais notre département a souhaité offrir un appareil 'no touch' à tous les travailleurs de l'aciérie. La capacité de mes quatre imprimantes était trop limitée pour cela. J'ai donc livré mon modèle de design et d'impression à mes responsables et ils ont fait imprimer un total de 650 outils 'no touch' par un fournisseur externe. »

« Cela me donne une grande satisfaction de voir des collègues utiliser mon outil. Je suis également agréablement surpris par les nombreuses réactions enthousiastes que je reçois. Mais surtout, je suis heureux de pouvoir contribuer personnellement à la lutte contre le coronavirus dans notre entreprise. »

#EnsembleContreCorona



# Témoignages de collègues @work



Geert Verschueren, Bayram Deniz, Wesley Van Engel, Alex Van Costenoble et Tom Vermeire sur le plancher de coulée du haut fourneau B

Pendant la crise du coronavirus, de nombreux collègues étaient présents sur nos sites pour assurer la production et la maintenance de nos installations. Certains d'entre eux ont accepté de raconter comment ils ont vécu/vivent cette crise.

## **Jeroen D'haese (conducteur de locomotive et contremaître réserve aux matières premières, au port et au transport)**

« Nous avons pris différentes mesures préventives pour nous protéger contre le coronavirus. Par exemple, tous les collègues doivent remplir une checklist indiquant les surfaces de contact qui doivent être nettoyées. En tant que conducteur de locomotive, chacun doit désinfecter la cabine de la locomotive en début de pause. Dans la cabine, vous êtes seul la plupart du temps, sauf lorsqu'un collègue stagiaire vous accompagne. Même dans ce cas, nous devons respecter la distance de 1,5 mètre à l'intérieur de la cabine. Nous portons alors un masque buccal pour des raisons de sécurité. En tant que contremaître, vous devez parfois transporter des collègues vers différents endroits. C'est pourquoi nous avons installé une cloison de séparation en plexiglas dans nos véhicules de service, à l'avant comme à l'arrière. Comme vous le constatez, tout le monde veille à appliquer les mesures de manière cohérente. Le slogan - Je travaille en toute sécurité, pour moi et pour ma famille - vaut finalement plus que jamais en ces temps de corona. Tout le monde souhaite retourner dans sa famille en bonne santé et en sécurité après sa journée de travail. Certaines mesures sont même si bien établies qu'elles sont devenues un automatisme. Je pense, par exemple, à l'utilisation de gel hydroalcoolique à l'entrée et à la sortie des bâtiments. Selon moi, de nombreuses mesures resteront en place, et c'est une bonne chose. »

## **Alex Van Costenoble (chef fondeur haut fourneau B) et Geert Verschueren (chef fondeur réserve haut fourneau B)**

« À la mi-avril, nous avons vécu des moments particulièrement denses dans le haut fourneau B, à la suite de l'incendie de l'usine de broyage du charbon. Le charbon pulvérisé de l'installation de broyage du charbon est utilisé comme combustible supplémentaire

dans les tuyères des hauts-fourneaux. En raison de la pénurie de charbon pulvérisé, le haut fourneau B n'a pas fonctionné de manière optimale. La température de la charge était trop basse, ce qui fait que le métal chaud se solidifie plus rapidement et que les gouttières basculantes du plancher de coulée se ferment plus vite. Les buses de soufflage et les tuyaux étaient également remplis de scories de haut fourneau. Par conséquent, nous avons eu un arrêt de 2 jours sur le plancher de coulée du haut fourneau B. Tout le monde a alors été nécessaire pour vider les 27 buses de soufflage et les tuyaux. Pour chaque buse, nous avons besoin de 3 collègues : 2 collègues pour déconnecter manuellement la buse et le tuyau et 1 chauffeur pour enlever la buse et le tuyau avec un clark. Les collègues des buses portaient un masque buccal et étaient également munis d'un écran facial Versaflo. Le clark était toujours conduit par la même personne (une par équipe) qui désinfectait la cabine en début de pause. Sur le sol au niveau des gouttières, nous avons également peint des zones carrées afin de garantir la distanciation sociale. L'incendie de l'installation de broyage du charbon et la réduction du taux d'occupation due à la crise du coronavirus sont une coïncidence malheureuse, mais nous avons fait de notre mieux pour remettre le processus du haut fourneau sur les rails. En résumé : cette période intense restera longtemps gravée dans notre mémoire. »

## **Nico Nicoli (chef d'équipe Decosteel 1)**

« Notre ligne de peinture fonctionne avec une occupation minimale. En pratique, cela signifie que 7 collègues sur 10 sont présents par équipe. Nous effectuons des tournantes afin que chacun puisse travailler à peu près le même nombre de jours. Nous trouvons tous positif que l'on nous ait donné la possibilité de continuer à travailler de cette manière. Cette occupation minimale nous permet aussi de respecter les règles de distanciation sociale. La cabine de peinture est l'endroit le plus critique car l'espace est assez limité et il y a



Jeroen D'haese



Nico Nicoli



Carlos Castro



Salvatore Giglione

beaucoup de passage de travailleurs qui déposent et enlèvent les fûts de peinture. Les collègues de la cabine de peinture sont donc particulièrement attentifs à garder la distance d'un mètre et demi. Si cela n'est pas possible, ils portent un masque buccal. En tant que contremaître, j'insiste toujours sur l'importance de respecter strictement les mesures corona. Nous avons également adapté notre environnement de travail : films de plastique sur les claviers, signalisation au sol, une seule personne dans le bureau du contremaître, suppression des battants en plastique autour du bureau principal pour garantir le libre passage... Nous avons également placé nos quarts d'heure sécurité en grande partie sous le signe du coronavirus. »

#### **Carlos Castro (opérateur emballage Sikel)**

« Au début de la crise, il y avait une certaine incertitude quant à savoir si nous pouvions démarrer en toute sécurité. Mais la pratique a démontré que c'était le cas : nous disposons de tous les équipements de protection dont nous avons besoin et rien n'a été laissé au hasard. Les équipes entrantes et sortantes ont des entrées et des sorties séparées afin de ne pas se croiser. Partout, il y a des distributeurs de gel hydroalcoolique, et dans le réfectoire, les tables et les chaises sont très éloignées les unes des autres. J'ai moi-même un casque avec un écran plexi intégré que je peux faire glisser vers le bas si la distance d'1,5 mètre ne peut pas être respectée. Mais cela arrive rarement, car une seule personne est autorisée dans la cabine d'expédition et vous pouvez facilement garder une distance de 3 mètres dans la zone d'emballage elle-même. Nous avons également reçu de notre responsable un quart d'heure sécurité avec des explications sur l'utilisation des EPI en période de corona. Heureusement, la perte de certaines habitudes - comme se serrer la main ou jouer aux cartes - n'a pas eu d'impact sur l'atmosphère entre collègues. Nous continuons à nous saluer de loin ou à nous faire une tape sur l'épaule, au sens figuré. »

#### **Salvatore Giglione (contremaître Kessales – lignes Finishing JVD, recuit continu et Somenor)**

« Les premières difficultés auxquelles nous avons été confrontés sont de 2 ordres : continuer à faire tourner les lignes avec des équipes réduites et mettre en place les mesures de protection. Concernant la gestion du personnel, nos gars ont fait preuve d'une grande flexibilité. Certains revenaient travailler alors qu'ils étaient en repos, d'autres ont supprimé des jours de congé ou ont changé leur pause. Ils ont vraiment été géniaux ! Au niveau des mesures, nous avons veillé à ce que la distanciation sociale puisse être respectée, avec l'installation de panneaux plexi dans les cabines, de marquage au sol, etc. Comme partout ailleurs, les masques et le gel hydroalcoolique ont manqué au début. La situation s'est rétablie par la suite. Tout le monde s'est senti concerné et a fait le nécessaire pour se protéger et protéger les autres. Le plus étonnant pour moi a été de voir arriver les hommes en tenue complète, tels des chirurgiens, avec masques, gants, gels et lingettes désinfectantes, puis de les voir nettoyer méticuleusement les pupitres des cabines. Je ne les ai pas souvent vus comme ça ! (rires) Pour que tout le monde se sente à l'aise, les tâches ont été adaptées en fonction des sensibilités de chacun. Des travaux à l'extérieur ou à effectuer seul ont été confiés aux personnes qui préfèrent garder leurs distances, par exemple. La situation s'est calmée, et on constate parfois un peu de relâchement. Un petit rappel à l'ordre est alors nécessaire. Aujourd'hui, dans les discussions, la santé reste la priorité numéro 1, suivie de près par les inquiétudes sur l'avenir par rapport à la situation économique. »



Un stage réussi : du win-win pour le stagiaire et le maître de stage ! De g. à dr. Karel De Wilde, Stefan De Bruycker, Stijn Wullaert et Kurt Van Hoorebeke

## Rien de tel que la pratique

Stijn Wullaert est étudiant en dernière année de technologie énergétique à l'université des sciences appliquées Odisee. Il a effectué un stage de trois mois chez nous, au service formation et dans les services généraux. Dans le cadre de son mémoire, il a conçu un dispositif de test pour les capteurs. Un défi majeur.

**Stijn a fait ses preuves dans une mission technique que vous lui avez confiée ?**

**Kurt Van Hoorebeke (service formation) :** « La formation de Stijn dans le domaine des technologies énergétiques est fermement ancrée dans le monde de l'entreprise. Chez nous, de nombreux capteurs sont utilisés pour diverses mesures de processus, telles que la température, le débit, la pression. Ces capteurs doivent être testés régulièrement pour s'assurer qu'ils continuent à fonctionner correctement. Nous avons l'habitude de travailler avec divers petits dispositifs de test, spécifiques pour chaque type de capteur. Stijn a été chargé de développer un dispositif de test global pour les capteurs les plus couramment utilisés. »

**Karel De Wilde (services généraux) :** « Nous utilisons des capteurs LoRa (Long Range, Low Power), qui sont de la dernière génération et qui peuvent mesurer de multiples grandeurs physiques (par exemple le débit, la pression, la température, la luminosité, le bruit). Ces données sont transmises sans fil via le réseau LoRa à Proximus, qui les convertit en valeurs qui sont ensuite échangées avec nous. Comme son nom l'indique, la consommation électrique est faible et la portée importante. Comme vous devez d'abord configurer et calibrer la plupart des capteurs LoRa, il est nécessaire de tester le capteur en premier. »

**Quelles étapes avez-vous franchies pour parvenir à un résultat final ?**

**Stijn Wullaert (stagiaire) :** « Durant les premières semaines de stage, Karel De Wilde m'a guidé à travers les circuits électroniques sur base des dessins des schémas électriques. Après tout, pour pouvoir contrôler les circuits électroniques avec la tension correcte aussi précisément que possible, il faut d'abord bien comprendre leur fonctionnement. »

« Ce n'est qu'alors que j'ai pu commencer à concevoir et à programmer moi-même un microcontrôleur Arduino. Un microcontrôleur est un microprocesseur utilisé pour contrôler un équipement électronique. Le microcontrôleur permet de traiter les signaux reçus des capteurs, après quoi le microcontrôleur peut mémoriser ou traiter le signal pour obtenir l'action souhaitée. »

« Une autre partie de mon mémoire consistait à développer une carte de circuit imprimé sur laquelle tous les circuits électroniques et le microcontrôleur pourraient être placés. Je devais également assurer une connexion entre tous les éléments. En plus de mon appareil de test, il y a aussi un écran tactile sur lequel le technicien sélectionne un type de capteur et la valeur correspondante. »

**La crise du coronavirus n'a-t-elle pas été un obstacle pour la réussite de votre stage et de votre mémoire ?**

**Stijn :** « Depuis le 13 mars, je travaille sur mon appareil de test depuis chez moi. Heureusement, dans les semaines qui ont précédé le confinement, on m'avait donné tout le bagage technique dont j'avais besoin pour pouvoir commencer à travailler de manière indépendante. Je pouvais toujours appeler Kurt ou Karel en cas de blocage. Notre formation nous apprend de toute façon à travailler en fonction de projets et de solutions, mais la crise du coronavirus nous a obligés à faire preuve de créativité pour résoudre les problèmes. »

**Karel :** « Dans une période comme celle-ci, tout le monde cherche des solutions flexibles aux problèmes. Je vous donne un exemple. Stijn avait fait un projet d'impression, mais à cause du confinement, il ne pouvait pas y souder les différents composants électroniques. J'ai donc pris mon vélo pour lui donner le circuit imprimé et tous les composants, afin qu'il puisse continuer à travailler dessus à la maison. Ce n'est pas plus difficile que ça (*rires*). »

**Quelle image avez-vous de notre entreprise après votre stage et votre mémoire ?**

**Stijn :** « Beaucoup de jeunes pensent que dans une grande entreprise comme ArcelorMittal, vous êtes traité comme un numéro. Rien n'est moins vrai. J'ai reçu un accueil très chaleureux ici et j'ai été guidé par des spécialistes enthousiastes dans leur domaine. J'ai également constaté combien il est agréable de travailler dans un environnement industriel. Si vous voulez faire quelque chose avec la technologie et l'innovation, vous êtes au bon endroit. Il y a également de la place pour les contributions personnelles et les nouvelles idées dans la mise en œuvre des projets. Pour moi, c'était l'école idéale pour mettre la théorie en pratique. »

# Enquête : quel a été l'impact de la crise corona sur notre bien-être au travail ?

Très vite, le coronavirus a eu des conséquences sur notre manière de travailler ainsi que dans nos relations avec nos collègues. Une enquête a été réalisée à Liège par le département RH afin d'évaluer son impact sur le bien-être des travailleurs. Les résultats montrent des différences selon le moment où les interviews ont été menées. Explications.

## Pourquoi cette enquête a-t-elle été lancée ?

**Elke Osselaer (Leadership Development) :** « Au début de la crise, toutes les équipes ont été amenées à s'adapter et à mettre en place de nouveaux modes de fonctionnement. Au sein des Ressources Humaines, nous nous sommes inquiétés de l'impact que pouvaient avoir ces changements sur le bien-être ainsi que sur l'atmosphère sociale au travail. C'est pourquoi une enquête a été lancée afin d'en mesurer l'impact. »

## Comment cette enquête a-t-elle été menée ?

« Cette enquête s'est limitée à Liège et s'est déroulée en 2 phases. Durant la 1ère phase (du 9 au 30 avril), j'ai interviewé des contremaîtres et des line managers des départements de production FER et KEM avant la phase 2 de la période transition. La deuxième phase s'est déployée du 6 au 25 mai, avec des ouvriers, des cadres nouvellement recrutés et des collègues du département General Services après la phase 2 de la période transition. Au total, 65 entretiens ont été réalisés. »

## Comment se sont passées les interviews ?

« Toutes les entretiens se sont faites par Skype ou téléphone. Les questions touchaient à la dimension personnelle ainsi qu'à l'atmosphère sociale. Une deuxième partie laissait la place au partage d'idées pour améliorer la situation actuelle et après le confinement. »

## Quelles ont été les conclusions de cette enquête ?

« La période durant laquelle ces entretiens ont été réalisés a eu un impact sur les résultats : ceux-ci montrent que la crise corona a eu un effet négatif sur le bien-être au travail pour la moitié des personnes interviewées avant la phase 2, mais cela a ensuite diminué jusqu'à 41% grâce aux mesures Covid-19 qui ont été prises et bien respectées. Par contre, les résultats après la phase 2 montrent que l'atmosphère sociale a été plus touchée, mais elle reste bonne malgré tout grâce à l'esprit d'équipe et à la flexibilité entre collègues. »

## Comment allez-vous exploiter ces résultats ?

« Nous les avons présentés au management et nous avons élaboré un plan d'action. Certaines actions sont d'ores et déjà en cours et d'autres sont prévues pour les semaines ou mois qui viennent. »



Elke Osselaer

## Des exemples ?

« Le plan d'action comporte 3 axes. Le premier concerne les mesures liées au Covid-19. Dans ce cadre, la prise de température aux entrées des sites et la mise à disposition de matériel de protection ont été étendus. Le deuxième axe regroupe des initiatives améliorant l'écoute. En effet, cette initiative a été saluée quasi unanimement. Toutes les personnes interrogées ont tenu à souligner l'importance de se sentir écouté. C'est pourquoi nous avons décidé d'organiser d'autres enquêtes, avec un autre échantillon de travailleurs, au moyen d'interviews ou d'enquêtes en ligne plus tard dans l'année. Et enfin, nous avons l'axe communication avec des actions visant à améliorer les échanges d'information au sein des équipes. »

## Toutes ces actions ont pour objectif d'améliorer le bien-être durant cette période difficile...

« Oui, et pour y parvenir, il est aussi important de retrouver la cohésion d'équipe. Sur ce point, la phase 3 et le retour de certains collègues et télétravailleurs devrait avoir une influence positive. Nous espérons que la nécessité et le respect des mesures Covid-19 restent à l'esprit de chacun. Un consensus à ce sujet permet d'éviter les conflits entre collègues. »

## A titre personnel, comment avez-vous vécu ces échanges ?

« Je tiens à remercier toutes les personnes interviewées pour leur ouverture pendant ces discussions, et ce dans un contexte qui n'était pas facile. Ça m'a permis de mieux sentir ce que l'on vit vraiment sur le terrain. »

# Personalia

EMBAUCHES  
ArcelorMittal Gand



01/02/2020 Mirsad Mesic, chauffeur (GHV)



01/02/2020 Steven Saey, grutier (16) (KGV)



01/02/2020 Peter Speelman, convertisseur (STL)



01/02/2020 Stefaan Laureys, opérateur évacuation (WWA)



01/02/2020 Jefferson Gaiotti, collaborateur projet (STI)



24/02/2020 Christophe Raes, mécanicien (KBT)



01/03/2020 Kenneth Coppens, fondeur (HOS)



01/03/2020 Mathias Vercauteren, grutier (GHV)



01/03/2020 Jeroen Debouwer, machiniste - opérateur assistance/fours (COO)



01/03/2020 Robin Haerens, fondeur (HOS)



01/03/2020 Kim D'Haenens, grutier (16) (KGV)



01/03/2020 Yunus Can Tasyurek, opérateur assistance sortie capl (KGV)



01/03/2020 Tomas Van Kerckhoven, employé support (WWA)



30/03/2020 Paris Rogiest, mécanicien (HOS)



04/05/2020 Jason Collins, électronicien (KGV)

EMBAUCHES  
ArcelorMittal Liège

01.05.2020 Moreno Juan Fernandez, Instrumentiste FER

01.06.2020 Samir Boussaida, Technicien Electrique KEM

DÉPARTS À LA RETRAITE  
ArcelorMittal Gand



07/05/2020 Geert Hemelsoet

DÉCÈS  
ArcelorMittal Gand

14/05/2020 Luc Persyn (°01/04/1932)

10/05/2020 Valère Roesbeke (°03/10/1934)

Enregistrez vos données personnelles :

[belgium.arcelormittal.com/fr/personalia](http://belgium.arcelormittal.com/fr/personalia)



## Charte VOKA de l'entreprise durable 2020



**Ce 25 juin, ArcelorMittal Gand a reçu la Charte VOKA de l'entreprise durable (VCDO).**

**De la Charte environnementale à la Charte de l'entreprise durable**

Depuis 2014, les entreprises participant à l'initiative de la Charte environnementale du VOKA (Chambre de commerce de Flandre orientale) peuvent choisir de passer à la Charte de l'entreprise durable. Après avoir obtenu la Charte environnementale durant 16 années consécutives depuis 2003, nous avons décidé d'opter également pour la Charte VOKA de l'entreprise durable (VCDO) à partir de 2019.

En participant au VCDO, nous travaillons à une entreprise profitable pour notre société ainsi que pour les personnes et l'environnement. De cette manière, nous nous appuyons également sur la réputation internationale de notre entreprise et contribuons à la réalisation des 17 objectifs de durabilité des Nations unies (SDG), répartis sur les 5 piliers de l'entrepreneuriat durable (People, Planet, Prosperity, Partnership & Peace). Ces SDG ont été signés par pas moins de 194 pays dans le monde.

**Plan d'action et évaluation finale**

Nous avons présenté un plan d'action VCDO pour 2019 avec pas moins de 44 actions, réparties sur 8 des 17 SDG et dans différents départements de notre entreprise, qui a été déployé avec rigueur en

2019 et début 2020.

En raison de la crise du coronavirus, la traditionnelle visite d'évaluation dans notre entreprise a dû être remplacée par une réunion d'évaluation en ligne via l'outil Teams de Microsoft. Au cours de cette réunion fin avril, notre département environnement a détaillé 16 projets par le biais de présentations des coordinateurs de ces actions et plusieurs questions de l'équipe d'évaluation ont reçu une réponse. Sur base de cette évaluation en ligne, le comité d'évaluation a décidé d'attribuer le VCDO à notre organisation.

**Présentation du VCDO**

Toujours soumise aux mesures de corona, la traditionnelle présentation solennelle des chartes a également été remplacée par un événement en ligne le 25 juin.

Notre entreprise attache une grande importance au VCDO car il s'agit d'une reconnaissance claire, de la part des autorités régionales, de nos efforts importants dans le domaine de l'entrepreneuriat durable.

Le comité de direction remercie tous ceux qui ont contribué à la réalisation du plan d'action VCDO 2019.



# À la mémoire de Georges De Wulf



Le 2 avril dernier, Georges De Wulf, bien connu de nos collègues gantois en tant qu'ancien garde-forestier d'ArcelorMittal, est décédé.

Georges De Wulf vivait avec sa sœur Odette dans la maison familiale à Rostijne, près de la caserne des pompiers de notre entreprise, au poste 150. Aujourd'hui encore, cette nature préservée rappelle les paysages ruraux d'autrefois, telle une oasis de paix dans un environnement industriel.

**Pour la petite histoire, sachez que le frère, le père, les oncles et le grand-père de Georges étaient également gardes-forestiers. Evocation.**

La zone de chasse et de forêt dont la famille De Wulf était responsable, existait déjà avant 1900, lorsque les terres appartenaient à la Commission d'aide publique de Gand (CAP), l'ancien CPAS. Cette commission possédait beaucoup de terres agricoles et de forêts qui devaient être entretenues et surveillées. En raison de la surveillance de ces terres, le gibier a augmenté, de sorte que la chasse a dû être pratiquée pour éviter d'endommager les cultures agricoles. Petrus De Wulf, le grand-père de Georges, a été nommé garde-forestier par le conseil d'administration de la CAP en 1880. Trois fils lui succédèrent et deviennent tous gardes-forestiers : Honoré, Henri et Seraphien, qui succède à son père en 1913 comme garde-forestier des forêts du CPAS de Gand.

En 1932, Arbed - la société mère luxembourgeoise de Sidmar à l'époque - a acheté les terrains de la voie de chemin de fer Zelzate-Moerbeke et ceux allant de la Burrelstraat au canal Gand-Terneuzen, ce qui a permis d'agrandir considérablement la zone à surveiller. Seraphien, le père de Georges De Wulf, est nommé garde-forestier de l'Arbed. Il conservera ce poste de 1932 à 1957. Après la mort de son père, Georges est nommé garde-forestier par les 'patrons' de l'Arbed à Gentbrugge. Il y restera jusqu'à sa retraite en 1998.

La famille De Wulf possède toujours deux livres de valeur. Ceux-ci contiennent les procès-verbaux des infractions qui ont eu lieu dans

les bois. Ils montrent qu'il n'y avait pas tant d'infractions que cela, ou encore que les gardes-forestiers effectuaient leurs rondes à toute heure de la journée, afin de maintenir l'effet de surprise pour les délinquants. Les PV donnent une description détaillée de chaque intervention. Parfois, ils attrapaient des braconniers. A d'autres moments, ils devaient brûler des morceaux de forêt ou de prairie. Ou encore, ils étaient chargés d'infliger des amendes aux personnes qui secouaient les arbres pour faire tomber des noix, ramassaient ce qu'ils trouvaient et remplissaient ainsi des sacs à dos, tout en égratignant le sol de la forêt... Le garde-forestier estime alors les dégâts à 1 franc « par cargaison d'homme ».

Là où il y a du gibier, il y a des braconniers. Ceux-ci sont parfois dangereux. Certains braconniers sont plutôt sportifs et prennent la fuite lorsqu'ils sont repérés, tandis que d'autres ont plus de zèle. Le grand-père Peter, par exemple, a dû une fois obtenir des renforts du garde-champêtre et d'autres collègues parce qu'il avait affaire à des hommes particulièrement agressifs. Quant à Georges, il s'est vu offrir un jour mille francs « pour en rester là », ce qui a valu quelques mois de prison au braconnier arrêté.

En tant que garde-forestier, Georges De Wulf était responsable du maintien de l'équilibre naturel sur nos terres. Jour et nuit, par tous les temps, il se tenait prêt à protéger la faune et la flore. Veiller aux plantations, préparer la chasse, protéger le gibier contre les braconniers et autres prédateurs tels que les geais, les pies et les corbeaux sont quelques-unes des activités de cet homme qui a passé une grande partie de son temps sous le ciel de Sidmar.



## Une équipe soudée pour améliorer la qualité du Magnelis®

Depuis le début d'année, le Magnelis® connaissait des soucis de qualité récurrents. La crise du coronavirus n'a pas empêché les équipes d'Eurogal de les résoudre. Un bel exemple de gestion efficace des forces de la production, maintenance, qualité et process.

Peau d'orange, sapin... Quel lien ces termes peuvent-ils bien avoir avec l'électrozingage ? Pour les équipes d'Eurogal, ils représentent même leur pire cauchemar ! En fait, il s'agit de défauts qui apparaissent sur une bobine de Magnelis® et qui peuvent conduire à son déclassement. En ce début d'année 2020, ceux-ci avaient tendance à se produire (trop) régulièrement, avec un impact négatif sur les résultats de la ligne.

« Dans un premier temps, on a constaté un problème de la qualité du zinc fourni qui provoquait un effet "peau d'orange" sur la bobine. Très vite après avoir détecté l'origine du souci, on a réagi en vidant une partie du bain de zinc pour pouvoir diluer l'agent perturbateur et revenir à un niveau de production correct », explique Joseph Di Girolamo, responsable Process.

En parallèle, le défaut "sapin" est apparu ; il s'agit d'un point de non-finition sur la bande, de quelques millimètres à plusieurs centimètres. L'absence de zinc provoque une tâche en forme de sapin, d'où son nom. Des recherches approfondies ont été menées pour repérer la source du problème. Finalement, une fuite au niveau du compensateur du four a été décelée, empêchant la galvanisation entre le zinc et l'acier. « Ce défaut est d'autant plus délicat qu'il affectait aussi bien le Magnelis que le GI, des revêtements qui doivent assurer une haute résistance à la corrosion, pour les panneaux photovoltaïques par exemple », commente Joseph.

Le marché du solaire évolue, avec de nouvelles demandes pour des produits à forte charge de zinc sur des surfaces de plus en plus fines. « Malgré le contexte Covid-19 et la limitation des équipes sur site, on a avancé sur ces produits qui étaient auparavant hors capabilité. Des essais ont été réalisés sur le ZM430 et on a continué à fiabiliser le S550GD hyper », indique Sabine Bataille, responsable

Qualité. Ces produits spécifiques génèrent des difficultés techniques, comme des bords relevés par exemple. « Quand on enroule la bobine, tour après tour, on additionne les couches. Une surépaisseur apparaît sur les rives et la bobine prend la forme d'un diabolito, commente Joseph. Aujourd'hui, il y a des demandes pour des charges encore plus fortes, mais nous avons gagné en expérience pour effectuer un choix : soit on adapte les limites d'acceptation, soit on adapte la machine pour pouvoir les réaliser, tout en évitant les dégâts. »

Durant la période corona, les équipes qualité d'Eurogal ont veillé à ce que le contrôle et l'inspection, dont dépendent la prise de décision et la mise à disposition du produit, soient assurés au même niveau qu'avant. « Aucun sacrifice n'a été réalisé à ce niveau, souligne Sabine. L'organisation a été revue pour respecter les contraintes de présence et les mesures de distanciation sociale. Les groupes de travail se sont réunis par vidéoconférence, les procédures ont continué à évoluer... Malgré ce contexte particulier, on a poursuivi l'amélioration de la détection et de la résolution des défauts sur le Magnelis®. » Joseph confirme : « De manière générale, notre bon niveau de qualité a été retrouvé grâce aux différents services : la maintenance, qui permet d'adapter la machine, la production qui applique les paramètres et suit la ligne en continu, la qualité pour la gestion des défauts, et le process pour les aspects techniques. Ensemble, malgré le contexte, nous avons fait converger nos forces pour une amélioration rapide de nos produits à haute valeur ajoutée. » De la même manière, Sabine conclut : « Même si un pilote est désigné pour conduire chaque projet, celui-ci n'aboutit que si l'on peut compter sur la collaboration efficace de toutes les équipes de la ligne. »