



04 Notre soutien à l'Ukraine



03

Sécurité

Message de la direction



08

WCM

Retour sur 3 success stories de notre cluster



20

Logistique

Le hall K6 fait peau neuve à Kessales



26

Actualité sociale

Un plan de relance dans les starting-blocks

Sommaire

3. Editorial
4. News du Groupe
6. Decosteel 2 revient sur une année sans accident
8. WCM : l'argent pour l'aciérie
9. WCM : KGV décroche l'argent
10. Un projet WCM rondement mené
11. Place au soleil à Liège!
12. Des lignes liégeoises quatre étoiles
14. Un nouveau compagnon de route pour le KAMAG
16. Decosteel 1 et 2 atteignent le niveau 2 du Quality Referential
18. Des aciers à ultra haute fierté
20. Le hall K6 de Kessales fait peau neuve
22. La transformation .NET, un nouveau cerveau pour notre laminoir à chaud
24. OrangeBox ou quand nos travailleurs repoussent leurs limites
26. Un plan de relance dans les starting-blocks
28. ArcelorMittal célèbre la diversité et l'inclusion
29. Radio INF : ambiance et cohésion au département informatique
30. Campagnes de recrutement
31. Personalia
32. Suivez-nous sur Instagram !

Colophon

Ont collaboré à cette édition

Alain Bats, Alain Martel, Andy Valck, Antoine Reding, Astrid Bevers, Bart De Clercq, Bart Van Nieuwenhuyze, Ben Van De Wiele, Bert Speleers, Caroline Collette, Cécile Danse, Christian Cenné, Christine Gouwy, Christophe Etienne, Danny Apers, Dimitri De Cock, Dominique Selbani, Eddy Colman, Éric Gilson, Éric Lehanse, Fabrice Laffineur, Felice Lomonte, Frédéric Castiglione, Frederic Kindts, Gino Coopmans, Gunter Noens, Gunther Nimmegeers, Guy Praet, Hector Verboomen, Hendrik Van Der Snickt, Ingeborg Schatteman, Iris Hoorne, Isabelle Goffin, Jean-Claude Dumont, Jean-Marc Luc, Jens Van Landeghem, Jeroen Defour, Johan De Raedt, Jonathan Houet, Jozef Van Giel, Justine Rouxhet, Karel Laureys, Karen Warnier, Kathy Van Hyfte, Kenny Goethals, Kenny Marchand, Kevin Schatteman, Koen Willems, Kris Lippens, Kurt Vincent, Lies Marguillier, Lieve VandenBerghe, Lorenz Van Mol, Maarten Van Hecke, Marc Note, Marc Vannieuwenhuyse, Marloes De Witte, Michael Vankrieken, Mouloud Nedjar, Nauwfel Amimi, Nicolas Goderniaux, Pieter Reynders, Robby Suy, Sabine Nahirnyj, Sam Verspurten, Sam Werquin, Stefaan Geers, Stefan Cuyper, Stéphanie Delaunoit, Thomas Jeanmoye, Tim Detemmerman, Tom Claus, Tom Van Laere, Tony De Vriendt, Valérie Ruocco, Vincent Gheeraert, Vincent Lhoist, Wendy De Pauw, Wesley Vanlaere, Yannick Bruyère

Photographie

Jeroen Op de Beeck, Mario Sabbe (p17),
Simon Van Der Sluys (p30)

Certaines personnes photographiées portent un masque buccal, d'autres pas, en fonction des mesures corona en vigueur au moment de la prise de la photo.

Rédaction et traduction

Isaura De Baets (stagiaire), Tessa De Grootte, Barbara De Lembre, Catherine Frennet

Rédactrice en chef et éditrice responsable

Barbara De Lembre
Boulevard John Kennedy 51
9042 Gand
09/347.39.87

Secrétariat de rédaction

Communication.belgium@arcelormittal.com

Couverture

ArcelorMittal soutient les efforts de l'UNICEF pour fournir de l'eau potable, des soins de santé, l'accès à l'éducation et une protection aux enfants et aux familles touchés par le conflit en Ukraine.

Editorial



Pieter Maesschalck et Manfred Van Vlierberghe sur le terrain pour discuter de la sécurité.

À l'approche de la Journée mondiale de la Santé & Sécurité du 28 avril, cet éditorial y est naturellement consacré. Comme vous le savez, notre cluster a commencé l'année avec de très mauvais résultats à ce niveau. Notre taux de fréquence est l'un des plus mauvais du groupe, ce qui est extrêmement préoccupant.

D'un point de vue humain et professionnel, nous ne pouvons accepter que des travailleurs se blessent en faisant leur travail. En outre, la sécurité est cruciale pour notre *licence to operate*, le soutien sociétal. Nos clients se soucient de nos résultats en matière de sécurité ; les jeunes en font une condition pour venir travailler et n'acceptent pas d'emplois dans des entreprises où les accidents sont nombreux. Nous devons continuer à défendre notre *licence to operate* en produisant de l'acier dans un environnement sain et sûr, avec des équipes motivées et qui s'engagent pour la sécurité.

Soyons très clairs : la sécurité et la santé sont prioritaires dans tout ce que nous faisons et entreprenons. Tous les autres axes ou objectifs stratégiques sont secondaires. Pas moins de 13 millions d'euros y sont consacrés cette année, sur les plus de 100 millions d'euros d'investissements prévus par notre plan pluriannuel. Cela montre que nous prenons au sérieux notre engagement en matière de sécurité.

Conformément au principe de subsidiarité, nous devons veiller à ce que tout le monde s'implique dans la sécurité. La présence et la communication de toute la ligne hiérarchique sur le terrain sont cruciales. Les 15' sécurité doivent être transmis par le supérieur

direct lors d'échanges avec les membres de son équipe. Tous les travailleurs, à tous niveaux, doivent être sensibilisés à la sécurité. Les collègues et les cotraitants qui ne sont pas convaincus par ce principe n'ont pas leur place dans notre entreprise.

Nous voulons absolument rompre cette tendance en matière de sécurité et atteindre notre objectif de zéro accident grave ou mortel. Je suis convaincu que nous avons la meilleure équipe pour y parvenir, à condition d'être déterminés à adopter les comportements professionnels en matière de sécurité. Cette détermination en faveur de la sécurité au travail se reflétera également de manière positive sur de nombreux autres aspects de notre activité, tels que la qualité, la sécurité opérationnelle, etc.

Rien ne nous unit plus que notre engagement commun pour la santé et la sécurité. Nous avons besoin les uns des autres pour rentrer chez nous sains et saufs chaque jour.

Manfred Van Vlierberghe
CEO ArcelorMittal Belgium

14/03/2022 | Des nouvelles de nos collègues en Ukraine

La situation en Ukraine évoluant rapidement, nous nous sommes entretenus avec l'équipe de direction ukrainienne - Vijay Goyal, EVP et CEO ArcelorMittal CIS, et Mauro Longobardo, CEO ArcelorMittal Kryvyi Rih - pour comprendre comment nos efforts pour protéger notre personnel progressent.

Vijay, merci encore, nous apprécions vraiment que vous preniez le temps de discuter avec nous. Beaucoup de choses se sont passées depuis notre dernière conversation, mais j'aimerais commencer par nos efforts pour assurer la sécurité de notre personnel, ce qui, je le sais, a été le principal objectif depuis le début de la guerre. Que s'est-il passé depuis que nous avons parlé il y a une semaine ?

Vijay Goyal : « La semaine a été très difficile, cela ne fait aucun doute. Les événements qui se déroulent en Ukraine sont horribles et il est difficile de dire à quel point la situation est difficile pour notre personnel. Mais comme je l'ai dit lorsque nous nous sommes entretenus la semaine dernière, la réaction que nous avons observée, la force dont fait preuve notre personnel, c'est vraiment une leçon d'humilité - je n'ai jamais rencontré une nation de gens qui ont résisté à l'adversité comme nous le faisons en Ukraine. »

« Comme vous l'avez souligné dans votre question, notre priorité absolue est de faire tout ce que nous pouvons pour assurer la sécurité de notre personnel. Il est compréhensible que de nombreuses familles de nos concitoyens aient exprimé le désir de quitter le pays, et nous les avons donc soutenus dans ce sens autant que possible. Les hommes de 18 à 60 ans ne sont bien sûr pas autorisés à partir, mais nous avons maintenant évacué environ 300 femmes et enfants (les membres de la famille) dans des bus vers la Pologne et nous avons organisé leur hébergement à l'hôtel. Il y a 30 heures de route entre Kryvyi Rih et la frontière, ce n'est donc pas un voyage facile, mais heureusement, tous les voyages effectués jusqu'à présent se sont déroulés comme prévu. Il y a eu très peu de raisons de se réjouir au cours des deux dernières semaines, mais je dois dire que la photo d'un bus rempli de jeunes

enfants et de leurs mères arrivant en Pologne m'a donné le sourire. Je remercie tous ceux qui ont joué un rôle dans cet effort. »

Je crois également savoir qu'ArcelorMittal Kryvyi Rih a fait des dons importants à des causes humanitaires locales. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet ?

Mauro Longobardo : « Absolument, tout le monde à Kryvyi Rih a un lien avec notre aciérie ou nos opérations minières - elles sont le cœur et l'âme de la ville. Nous voulions donc faire quelque chose pour soutenir directement notre ville en plus de ce que nous faisons pour soutenir notre personnel. Nous avons donc fait un don d'un million de dollars en faveur des efforts d'aide humanitaire à Kryvyi Rih. Cette somme servira à constituer des stocks de nourriture et à fournir du matériel et des équipements médicaux aux hôpitaux locaux, principalement ceux qui soigneront les soldats et les civils blessés. Nous coordonnons cet effort avec le quartier général de la défense territoriale unie de Kryvyi Rih. »

« Nous avons également fait don d'un million de dollars supplémentaires aux efforts humanitaires du gouvernement ukrainien, qui se concentrent sur la fourniture de nourriture, d'abris, de médicaments et de vêtements aux réfugiés et à toute personne touchée par cette terrible guerre. »

« Je tiens également à mentionner les efforts plus larges de notre groupe, dont tout le monde est déjà au courant, je l'espère. La société a mis en place un programme de soutien coordonné avec l'UNICEF, dans le cadre duquel chaque don d'un travailleur d'ArcelorMittal est complété d'un don de l'entreprise. L'adresse Internet pour faire un don a déjà été largement diffusée, mais pour ceux qui ne l'auraient pas vue, il suffit d'aller sur <https://don.unicef.lu/arcelormittal/-my-donation> ou www.unicef.lu/arcelormittal. »

« Cette initiative est née directement des milliers de messages que nous avons reçus de nos collègues du monde entier nous demandant comment ils pouvaient aider. Je ne saurais trop insister sur le fait que je suis très reconnaissant pour cette initiative et pour les messages de soutien qui nous sont parvenus du monde entier. Ces messages de solidarité ont été entendus haut et fort par nos collègues ukrainiens et leur ont donné un véritable coup de pouce en ces temps difficiles. Et bien sûr, je remercie tous ceux qui ont déjà fait un don, ainsi que l'entreprise pour la généreuse contribution qu'elle apporte. »

Mauro, pouvez-vous nous dire comment les choses se passent sur le terrain à Kryvyi Rih, tant à l'usine que dans la ville en général ?

Mauro : « Je suppose que tout le monde est au courant que le jeudi 3 mars, nous avons pris la décision d'arrêter la production d'acier. Ce fut une décision très difficile à prendre, mais malheureusement, elle était inévitable. La vérité est que nous avons atteint un point où nous ne pensions plus pouvoir garantir la sécurité de notre personnel et l'intégrité de nos actifs si nous poursuivions nos activités. Nous étions particulièrement préoccupés par la fréquence à laquelle notre personnel devait se réfugier dans les abris anti-bombes de l'usine pendant les sirènes d'alerte qui se déclenchaient jusqu'à sept fois par jour. Nous étions également préoccupés par les risques d'interruption de notre approvisionnement en électricité ou en gaz, et par la perspective de devoir

procéder à un arrêt forcé très rapide, ce qui est techniquement possible, mais potentiellement dangereux. Nous sommes donc en train de mettre à froid nos opérations de fabrication d'acier. L'arrêt se déroule comme prévu et devrait se terminer dans les prochains jours. Il y a quelques exceptions, pour des raisons techniques, nous avons encore quelques batteries de fours à coke en fonctionnement, et nous continuons à extraire du minerai de fer à bas niveau. »

« Plus généralement, à Kryvyi Rih, je dirais que les choses ont été aussi stables qu'on pouvait l'espérer. Deux installations militaires et un pont ont été bombardés le premier jour du conflit et l'aéroport de la ville a récemment été touché par quelques roquettes. Bien que la ville n'ait pas été directement touchée par la guerre jusqu'à présent, le conflit s'est rapproché. Les sirènes d'alerte sont fréquemment entendues et comme je l'ai mentionné précédemment, cela signifie que nous utilisons les abris anti-bombes de l'usine. Et nous entendons régulièrement que l'armée russe est proche, d'abord à 50 km, puis à 30 km, bien qu'elle ne soit heureusement pas encore arrivée dans la ville. C'est donc un moment de grande anxiété. Mais encore une fois, la réponse de notre personnel et de la ville a été exceptionnelle. Je ne suis pas ukrainien, mais Kryvyi Rih est mon foyer d'adoption, et je ne pourrais être plus fier de ma ville et de ses habitants. »

Je suppose que cela signifie que certains de nos travailleurs continuent à travailler à l'usine ?

Vijay : « Oui, c'est exact. Environ un tiers de nos travailleurs travaillent toujours à l'aciérie alors que nous entreprenons le

processus de mise en veilleuse à froid, mais continuons avec de faibles niveaux de production de coke, et environ la moitié de notre équipe minière continue à travailler. Nous sommes très reconnaissants de leurs efforts et leur engagement. Je pense qu'il est important de noter que les commentaires que nous avons reçus indiquent que les gens veulent continuer à travailler. Il est important d'apporter un élément de normalité à la vie dans la mesure où cela est possible. Nous continuons évidemment à soutenir et à rémunérer tout le monde, qu'il travaille à l'usine, à domicile, qu'il soit en congé ou qu'il ait été appelé à servir dans les forces armées. »

Merci, messieurs. Des choses à ajouter pour terminer ?

Mauro : « Trois choses : tout d'abord, merci, surtout à notre équipe ukrainienne, mais aussi à tous les membres du groupe pour leur soutien ; ensuite, notre respect pour tous les Ukrainiens pour leur force incroyable dans l'adversité ; et enfin, l'espoir que cette guerre inutile prendra bientôt fin et que mon pays d'adoption pourra envisager un avenir positif. »

Vijay : « Très bien dit. Nous sommes dans une situation véritablement sans précédent. Compte tenu de l'incertitude, de l'anxiété, des événements horribles que nous voyons se dérouler chaque jour, la réaction de notre personnel est incroyable. Nous avons une équipe exceptionnelle ici en Ukraine. Nous nous en sortons et je suis convaincu que nous pourrions entrevoir cet avenir positif auquel Mauro fait allusion. »



Pour aider l'Ukraine

L'UNICEF, avec ses partenaires, est en première ligne de l'intervention humanitaire en Ukraine. L'UNICEF a besoin de votre aide pour intensifier ses efforts afin de fournir aux enfants et aux familles vulnérables touchés par le conflit des services essentiels comme la santé, l'enseignement, la protection, l'eau et les sanitaires. Tout don, quel que soit son montant, sera utile. ArcelorMittal fera un don supplémentaire à l'UNICEF équivalent au don total des travailleurs.

Vous pouvez faire un don en cliquant sur ce lien www.unicef.lu/arcelormittal

unicef | for every child

Depuis le lancement de notre partenariat avec l'UNICEF, plus de 2,5 millions d'euros ont été collectés. Il s'agit du montant atteint avant le cofinancement du groupe ArcelorMittal ; au total, nous arrivons déjà à plus de 5 millions d'euros.

Un énorme merci à tous ceux qui ont fait un don pour cet élan de générosité incroyable. Celui-ci est très apprécié et l'argent sera correctement utilisé par l'UNICEF pour soutenir l'aide humanitaire en Ukraine.

« La sécurité est un défi continu », estiment Marloes De Witte, Yasin Yilmaz, Timothy Coolens, Johan De Raedt, Jonas Mollet, Tim Vercauteren, Manolito Velasco, Kevin Schatteman, Thomas Van Kerckhove, Yannick Rousseau, Jeroen Van De Walle, Patrick Moens, Bart Keukelier et Jeroen Lammens



Decosteel 2 revient sur une année sans accident

Pour la première fois dans l'histoire de Decosteel 2, il n'y a pas eu un seul accident en 2021, soit une année complète sans accident impliquant une absence au travail, un travail adapté ou des premiers soins. Les travailleurs et les managers s'engagent activement dans la santé et la sécurité et cela porte ses fruits. Depuis le début de l'année, le département est même devenu non-fumeur pendant les heures de travail.

Ces dernières années, Decosteel 2 a travaillé d'arrache-pied pour minimiser les risques en production. Car depuis trop longtemps, les risques de pincement lui sont généralement associés. Pour y parvenir, de nombreuses actions ont été entreprises qui ont permis de faire la différence. Un travail a notamment été effectué en faveur d'outils *no touch*. Pour le nettoyage des rouleaux de peinture par exemple, le risque de pincement a été éliminé grâce à un limiteur de couple moteur. Celui-ci garantit qu'une pièce s'arrête dès qu'une certaine résistance est détectée.

Au-delà de l'équipement de protection individuel utilisé par tous les collègues, l'obligation de porter des protections auditives a été élargie. En outre, les lunettes de sécurité ont été remplacées par un masque complet lors du nettoyage avec des solvants.

Les machines de peinture connaissent désormais deux modes de fonctionnement : le mode peinture et le mode nettoyage. Si l'on entre dans la zone de la machine en mode peinture, la machine s'arrête. Ainsi, l'accessibilité des pièces rotatives pendant la peinture est pratiquement nulle. Cela vaut maintenant pour sept des neuf

machines de peinture et les travaux sur les deux machines restantes sont en cours. Pendant le mode nettoyage, la machine est placée dans une position sûre, le sens de rotation des rouleaux est ajusté (l'opérateur est à distance) et le limiteur est activé. Cela permet de nettoyer l'installation en toute sécurité.

Malgré tous ces changements, la sécurité dans les cabines de peinture de Decosteel reste préoccupante. Depuis quelques années, le nettoyage en toute sécurité des cylindres de back-up est un véritable casse-tête pour toute l'équipe. Des pas ont déjà été franchis avec les outils *no touch*, même s'il reste encore du travail à faire en termes de facilité d'utilisation, d'efficacité et de risques résiduels.

Motivation intrinsèque

Les managers jouent sur la motivation intrinsèque : ils veulent que les collègues prennent des précautions parce qu'ils les considèrent eux-mêmes comme importantes. Pour ce faire, ils organisent des 15' sécurité au cours desquels ils expliquent clairement les raisons pour lesquelles les mesures de sécurité sont nécessaires. « Nous essayons également de sensibiliser nos travailleurs par le biais de discussions sur la sécurité, ajoute **Johan De Raedt**, responsable sécurité et environnement. Ces entretiens sont menés non seulement par les cadres, mais aussi par les techniciens, travailleurs de la qualité, etc. Au cours de ces discussions, la sensibilisation à la sécurité et des points d'action possibles sont abordés. »

Un travail sûr et sain

En plus de toutes ces mesures de sécurité, le département a également fait un effort pour devenir non-fumeur pendant les heures de travail. Les travailleurs ont d'abord été contactés personnellement par leur responsable. Il leur a été demandé s'ils

étaient disposés à arrêter de fumer pendant les heures de travail ou ce qui les empêchait de le faire. Sur base de ces discussions, il est apparu que prendre des mesures supplémentaires était possible : devenir non-fumeur était une ambition réalisable !

Les collègues fumeurs ont été invités à réfléchir en groupe, avec un tabacologue (conseiller en sevrage tabagique) et un représentant du service de prévention, à ce qui pourrait les aider à déposer leur cigarette pendant les heures de travail.

L'approche préconisée a été de prévoir des entretiens avec un conseiller en sevrage tabagique. Quand les fumeurs étaient disposés à le faire, un rendez-vous était fixé. « Nous voulions mettre l'accent sur le fait que nous voulons et pouvons aider les gens dans leur démarche pour arrêter de fumer », souligne **Marloes De Witte**, responsable production.

Le 1er janvier 2022, l'interdiction de fumer a été introduite à Decosteel 2. Tout le monde en a été informé des mois à l'avance. Depuis, l'opération rencontre un vrai succès. « Les collègues fumeurs passent maintenant huit heures par jour sans cigarette et cela constitue un changement de comportement important », explique **Kevin Schatteman**, opérateur en chef ligne de peinture et chef d'équipe réserve équipe D.

Decosteel 2 est très reconnaissant des efforts consentis par ses travailleurs ces derniers temps. « Nous sommes, bien sûr, très fiers d'avoir pu prévenir les accidents pendant plus d'un an, mais ce n'est pas une raison pour faire la fête. Nous sommes encore confrontés à de nombreux challenges. La sécurité est un défi continu, et nous devons lui donner la priorité chaque jour. Nous devons cette année sans accident à nos collègues du terrain auxquels j'exprime le plus grand respect et toute ma gratitude », conclut Marloes.

WCM : l'argent pour l'aciérie



Kurt Vincent, Bert Speleers, Jozef Van Giel et Andy Valck : « La WCM est clairement là pour de bon ! »

On n'a pas recours à la WCM pour réussir un audit, mais bien parce qu'on est convaincu que l'on peut améliorer le fonctionnement de son département grâce à elle. C'est avec cet état d'esprit que l'aciérie a remporté la médaille d'argent.

Quelles sont les conditions préalables pour décrocher l'argent de la WCM ?

Michael Vankrieken (technicien WCM) : « Pour obtenir la médaille d'argent, nous devons faire passer toutes les installations AA - les installations les plus critiques telles que le convertisseur ou les tourniquets de la coulée continue - à l'étape 3 de la maintenance autonome. À l'étape 1, vous les nettoyez, ce qui implique que vous remarquez également les anomalies. Celles-ci sont alors identifiées et, si possible, résolues immédiatement. Dans l'étape 2, vous éliminez les sources de pollution et vous rendez les installations qui sont difficiles à atteindre plus accessibles pour le nettoyage. À l'étape 3, vous établissez des normes de nettoyage, d'inspection et de lubrification des machines. Vous pouvez ainsi vérifier le bon fonctionnement des installations. »

Andy Valck (pilote maintenance autonome) : « Vous devez démontrer que vous pouvez déployer la méthodologie WCM au sens large, sur différentes installations et cases. En tant que pilote WCM des tourniquets de la coulée continue 1, j'ai mis au point un système hydraulique amélioré avec des joints plus lourds pour les tourniquets. Mais au total, ce ne sont pas moins de 70 équipes qui travaillent à la maintenance autonome dans l'aciérie. Il faut un effort soutenu pour mener à bien tous ces cases. »

Jozef Van Giel (pilote WCM aciérie) : « Le pilier 0 (Value Driver Tree /c ost deployment) a été un élément très important sur notre chemin vers l'argent de la WCM. Le Value Driver Tree est une méthodologie visant à éliminer les causes de pertes dans les processus et les installations stratégiques. Lors de l'analyse de ces pertes, nous examinons les possibilités de rendre une installation plus efficace et la manière dont elle peut contribuer à la réalisation des objectifs du département. Pour vous donner un exemple, je prendrais celui de l'agrandissement des poches à acier qui a participé à l'augmentation de la capacité du convertisseur. »

Bert Speleers (chef de département aciérie) : « Dans toutes les équipes, nous faisons aussi beaucoup d'efforts pour le pilier 4 (compétence et motivation). Nous avons comparé les compétences

dont nous avons besoin avec celles dont nous disposons dans l'aciérie. Nous avons éliminé la différence entre les deux grâce à la formation. L'efficacité était également importante ici. Nous nous sommes donc concentrés sur les formations qui aident nos collègues à mieux faire leur travail. »

Quelle est la valeur ajoutée de la WCM selon vous ?

Bert : « Grâce à la WCM, les différentes disciplines (comme la production, la maintenance, les mécaniciens, les électriciens) travaillent mieux ensemble. Les propositions d'amélioration et les décisions proviennent directement des collègues de terrain, car ce sont eux qui connaissent le mieux leur installation. C'est la meilleure illustration de la subsidiarité, notre valeur d'entreprise. »

Andy : « Cette coopération est parfois allée au-delà de notre propre département. Nous avons toujours pu regarder ce qui se faisait dans les équipes WCM des autres départements. Il y a un esprit ouvert pour échanger des idées et s'entraider. »

Michael : « La méthodologie WCM fournit également une structure claire. Les différents piliers nous aident à mettre de l'ordre dans les pertes diverses. Enfin, la WCM permet de sécuriser les nouvelles méthodes de travail. Les problèmes sont éliminés. On ne met pas simplement un pansement sur une plaie. »

Jozef : « La WCM accroît les connaissances et la participation de nos collègues. Lorsque nous l'avons relancée après la crise corona, j'ai été heureux de constater que la croyance dans cette méthodologie n'avait pas faibli. Elle est clairement là pour de bon. »

Bert : « Afin de respecter la philosophie WCM, il est important de ne pas suivre aveuglément la méthodologie. Il est parfois possible de l'adapter ou de la traduire à la réalité de votre département sans porter atteinte à la philosophie générale de la WCM, par exemple en élaborant un Quick Kaizen par voie électronique plutôt que sur papier. La WCM permet de viser un objectif commun, mais la mise en œuvre doit être pragmatique et efficace. »



WCM : KGV décroche l'argent

Le département Laminoir à froid Lignes de recuit & Expédition (KGV) est passé sans encombre du bronze à l'argent de la WCM. En donnant régulièrement des petits coups d'accélérateur, ils ont progressé ensemble et toute l'équipe est restée impliquée à chaque étape.

Quelle est la différence entre le bronze et l'argent de la WCM ?

Guy Praet (support WCM et pilote du pilier amélioration ciblée et maintenance autonome) : « Pour le bronze, l'accent est principalement mis sur l'apprentissage de la méthodologie WCM, tandis que pour l'argent, il s'agit plutôt d'obtenir des résultats. Pour le bronze, vous devez prouver que vous pouvez appliquer la méthode WCM à un ou deux cases. Pour passer au niveau argent, vous devez démontrer que vous pouvez la déployer plus largement dans le département, à travers différents cases. Les cases du pilier 8, dans lesquels tous les opérateurs sont désormais impliqués, en sont un bon exemple. Ils proposent des idées pour les cases de ce pilier et cherchent également eux-mêmes des solutions. »

Quel a été le plus grand défi pour obtenir l'argent ?

Sam Verspurten (chef de département KGV) : « Notre plus grand défi a été d'intégrer la WCM dans les activités quotidiennes de notre département. Pour y parvenir, nous avons opté pour une approche pragmatique afin d'obtenir rapidement des "petits" succès. Il est beaucoup plus motivant de travailler sur cinq petites idées d'amélioration que d'attendre le grand projet d'amélioration global. En outre, nous avons également examiné d'un œil critique nos KPI pour tous les piliers et n'avons retenu que ceux qui présentaient une valeur ajoutée évidente pour un suivi ultérieur. »

Lieve VandenBerghe (line manager et pilote du pilier qualité produit) : « Cette approche pragmatique se reflète également dans le fait que pour un certain nombre de piliers (maintenance, sécurité et qualité), nous avons utilisé des référentiels comme ligne directrice. Un référentiel est une description des différents processus de gestion. Pour la qualité, cela comprend, par exemple, le

contrôle des produits et des processus, la gestion des équipements de mesure, les modifications de processus... Chaque critère d'un processus est divisé en quatre niveaux, avec la description de ce qui est attendu pour un certain niveau. Le niveau le plus élevé correspond souvent à une *best practice* au sein du groupe. Vous savez donc parfaitement ce que vous devez faire. Pour l'argent de la WCM, nous avons passé le niveau 2. »

Guy : « Je suis heureux de voir que la WCM s'est vraiment infiltrée dans notre département. Même pendant la période corona, nos collègues ont continué à soumettre des propositions d'amélioration et à réaliser des Quick Kaizens. Le train WCM est en marche et tout le monde est monté à bord. »

Lieve : « Je ne peux que le confirmer pour la qualité également. En utilisant la méthodologie Sora, les opérateurs décrivent un problème de qualité, puis se mettent immédiatement au travail pour trouver une solution. Plus on connaît les processus de production en amont, sa propre installation, le produit lui-même et l'application finale pour le client, plus on peut reconnaître et résoudre rapidement un problème, et plus la décision finale sur le produit est précise. Nous sommes définitivement sur la bonne voie ici. Cela aussi, c'est la WCM. »

Et après l'argent ?

Sam : « En 2023-2024, nous voulons atteindre le niveau supérieur pour tous les piliers avec un référentiel. Pour les autres piliers, nous voulons consolider les résultats obtenus. Une attention particulière sera également accordée au développement du pilier humain "compétence et motivation". »



Bob Tytgat, Guy Praet, Lieve VandenBerghe, Christophe Van Ooteghem et Sam Verspurten : « La WCM s'est vraiment infiltrée dans notre département. »



Un projet WCM rondement mené

À Ramet, la démarche WCM a été suivie afin de sécuriser une étape de la production sur la Combiline au niveau de l'enrouleuse. Découvrez comment notre outil peut s'améliorer en continu grâce à l'expertise de toute une équipe.

En tant que responsable de la démarche WCM (World Class Manufacturing), **Alain Bats** veille notamment à sa mise en place sur la Combiline. Comme son nom l'indique, la Combiline est une ligne qui « combine » plusieurs process de production, à savoir la galvanisation et la peinture de la bobine. À la sortie de la ligne, celle-ci est enroulée autour d'un manchon. En fonction de la commande du client, le manchon doit être changé pour correspondre au diamètre requis au centre de la bobine. Jusqu'ici, cette action nécessitait une intervention manuelle de l'opérateur. Celui-ci avait pour mission d'entrer dans la zone sécurisée de l'enrouleuse, d'enjamber le tablier du chariot, de se placer près du manchon pour pouvoir le pousser et faire en sorte que celui-ci se positionne correctement sur le *coil car*. Pendant la durée de la manipulation, la ligne était ralentie afin que l'opération puisse être réalisée.

« Dans le cadre du pilier 8 sécurité, nous avons procédé à une étude du mouvement complet de la situation, explique Alain. Nous l'avons filmée et découpée en étapes distinctes. Chacune d'elles a reçu une cotation en fonction du risque qu'elle présentait, et ce selon différents critères (sévérité, probabilité, ergonomie, environnement de travail...). Même si nous n'avons jamais connu d'accident à cet endroit, il est apparu clairement que cette situation comportait un risque et que nous devions agir pour empêcher qu'un accident ne se produise un jour. »

Alain Bats, Pascal Milan, Olivier Carelle, Raphael Volo, Luc Vos et Éric Lehanse : « Avec la WCM, nous avons fait un grand pas en avant en termes de sécurité et de processus. »

Suite à ces observations, le GMA (groupe de maintenance autonome) a réfléchi à des solutions techniques pour automatiser le retrait du manchon. Une véritable coopération s'est mise en place entre le bureau d'études, le GMA et la production représentée par **Éric Lehanse** et **Éric Gilson**, le tout chapeauté par Alain Bats et **Jean-Claude Dumont** pour le volet WCM.

Résultat : un dispositif complètement automatisé a été imaginé qui assure le changement de manchon. « Plutôt que de remplacer l'enrouleuse, nous avons mis au point une solution en interne, pensée et conçue en équipe », ajoute Éric Lehanse, contremaître production Combiline. Ce bras articulé réalise le mouvement sans que l'opérateur doive être présent dans la zone de l'enrouleuse au moment du déplacement de la bobine. Il n'a plus non plus à pousser sur ce manchon qui représente un poids d'environ 200 kg. « Non seulement nous avons fait un grand pas en avant en termes de sécurité à cet endroit, mais le processus même de production a été amélioré, souligne Alain. Nous gagnons à la fois en temps et en qualité peinture puisque la ligne ne doit plus être ralentie pour permettre la manipulation de l'opérateur. De A à Z, cette réalisation est le résultat d'un travail d'équipe, motivé par la résolution d'un point sécurité et supporté par la méthodologie WCM. »

Michel Van Dongen, Jonathan Houet, Jerry Dengis, Jean-Luc Oger et David Di Francesco sur l'un des nouveaux toits solaires de Liège, à Kessales.



Place au soleil à Liège!

Ça y est! Les 10 290 nouveaux panneaux solaires sont en service sur les toits des usines d'Eurogal, Ramet et Kessales. Cet investissement durable contribue à augmenter le nombre de tonnes vertes produites au sein d'ArcelorMittal Belgium. Il a aussi permis aux équipes des départements DEC et GSL de relever de beaux défis.

C'est en 2019 que la possibilité d'installer des panneaux solaires a été envisagée concrètement à Liège. Dans un premier temps, les équipes des Services Généraux ont analysé les toitures des différents sites afin d'évaluer leur état et déterminer leur potentiel. « Nous avons étudié les toitures intéressantes, celles qui étaient bien orientées et qui représentaient une belle surface avec peu d'encombrement. Le bureau d'études a ensuite vérifié leur stabilité, explique **Jonathan Houet**, Support Manager GSL. Des travaux ont alors été orchestrés pour en renforcer certaines. »

« La principale difficulté a été de coordonner tous les services concernés. En plus des prestataires externes, nous devons rassembler autour de la table aussi bien les Services généraux, le département DEC (Durabilité, Énergie et Circularité), le coordinateur sécurité, le SIPP, le gardiennage et certaines équipes des départements industriels des différents sites. Cela a nécessité de nombreuses réunions et discussions, mais au final, c'est une réussite pour toutes les équipes de notre cluster », se réjouit **Felice Lomonte**, responsable infrastructure électrique GSL.

Des tonnes vertes en plus

Ralentis par la pandémie, les travaux d'installation en tant que tels ont commencé au printemps 2021 pour se clôturer fin de l'année dernière. Aujourd'hui, ces installations sont en service et délivrent leur plein rendement, à savoir 1,91 MWc à Eurogal (5280 panneaux), 920 panneaux 0,34 MWc à Ramet (920 panneaux) et 1,62 MWc à Kessales (4090 panneaux). Ensemble, elles produisent environ 4 GWh d'électricité par an sur le site de Liège, ce qui correspond à la consommation électrique annuelle de 1000 familles.

Cette énergie durable générée est entièrement utilisée en interne pour alimenter la production. Il n'y a pas de réinjection sur le réseau. « ArcelorMittal Belgium réduit ainsi son empreinte écologique de 800 tonnes de CO₂ par an (si l'on se réfère à l'empreinte CO₂ moyenne de la production d'électricité en Belgique), ce qui

augmente par la même occasion le volume de tonnes vertes produites par le cluster », se félicite **Karen Warnier**, Energy Support Manager DEC.

Un financement via crowdlending

Du 8 septembre au 4 octobre dernier, les travailleurs d'ArcelorMittal Belgium ont eu l'opportunité de participer au financement de ce projet. Chacun a ainsi pu investir un montant allant de 250 € à 2000 € sur 6 ans, lui permettant de bénéficier sur cette période d'un taux d'intérêt équivalent annuel net de 3,4 %. Via une campagne de crowdlending, le montant maximal de 200 000 € a été atteint.

Dans notre cluster, ce mécanisme a déjà permis aux travailleurs de s'associer aux ambitions de durabilité de l'entreprise dans le cadre d'autres projets verts, notamment l'installation de 27 000 panneaux solaires et 16 éoliennes sur le site de Gand.

Des panneaux durables en acier Magnelis®

Ces panneaux sont un bel exemple de l'importance de l'acier dans notre vie de tous les jours. En effet, ceux-ci reposent tous sur une structure porteuse en acier Magnelis®. Ce revêtement est constitué d'une combinaison de zinc, d'aluminium et de magnésium. Sa résistance à la corrosion est nettement supérieure à celle des revêtements traditionnels à base de zinc. Cet acier Magnelis® a été développé à Liège et est produit au sein de notre cluster ArcelorMittal Belgium. En garantissant la viabilité à long terme des installations solaires, ces panneaux contribuent aux objectifs de durabilité de la société. Avec ce parc de panneaux solaires à Liège, ArcelorMittal Belgium confirme son engagement à poursuivre son développement pour devenir l'entreprise sidérurgique durable de l'avenir.



Des lignes liégeoises quatre étoiles

Le département FER a pulvérisé de nombreux records l'année dernière. Mais quelle est la recette pour atteindre de tels sommets ? Nous avons réuni plusieurs chefs autour de la table qui nous font le plaisir de partager les ingrédients pour réussir de bons produits plats.

Que ce soit sur Eurogal, la Combiline ou LP2, les résultats 2021 ont été plus qu'excellents, tant en productivité qu'en qualité. Cerise sur le gâteau, des records sont tombés un peu partout. Comment les expliquez-vous ?

Nicolas Goderniaux (responsable production Combiline et LP2) : « C'est surtout une très bonne collaboration entre les différents services. Nous faisons régulièrement le point ensemble. Les contremaîtres et le personnel opérationnel sont impliqués dans tout le processus. Par nos réunions journalières, nous parvenons à faire remonter rapidement les soucis et demandes du terrain, à suivre et à prendre en charge les améliorations à apporter, les anomalies à corriger. La motivation de nos équipes est extraordinaire. Je soulignerais aussi le travail du process et de la supply chain qui nous approvisionnent de façon à réaliser de bons programmes sur nos lignes. Et enfin, je pointerai également notre *year action plan* qui est établi sur 5 ans, et dans lequel nous avons impliqué les contremaîtres afin d'obtenir les avis et suggestions du plus grand nombre. »

Christian Cenné (responsable maintenance Combiline et LP2) : « En plus de ce qui a déjà été dit sur l'excellente collaboration entre les services, j'ajouterais un point concernant le grand respect du plan de maintenance. Nous nous organisons efficacement pour garantir une maintenance régulière. J'expliquerais aussi nos bons résultats par la stabilité des équipes. Nos équipes se connaissent bien et ont appris à bien travailler ensemble. La moyenne d'âge est relativement élevée, ce que je considère comme un atout car nous avons bon nombre de travailleurs avec une longue expérience, et donc une maîtrise de l'outil. Et cela ne nous empêche pas d'avoir accueilli de nouvelles recrues pour lesquelles l'intégration s'est très bien déroulée. »

Alain Martel (responsable maintenance Eurogal) : « C'est un point que nous partageons avec nos collègues de Ramet. Nous avons accueilli de jeunes cadres dans notre équipe et cela a eu un effet très positif à Eurogal. Non seulement nous voyons nos méthodes remises en question, nous sommes confrontés à d'autres points de vue, mais cela nous permet aussi de mettre à plat toutes nos connaissances. C'est indispensable de travailler maintenant au renouvellement de nos équipes et à la transmission des compétences pour anticiper le départ de nos collègues plus anciens. Comme le dit Christian, nos équipes sont stables et ont acquis une expérience inestimable. Nous devons absolument veiller à ce que ce savoir-faire soit partagé. C'est un travail de longue haleine, qui ne se fait pas en un jour. Pour ce qui est des records, il est évident que nous devons souligner l'excellente ambiance qui règne ici. Nous ne connaissons pas de rivalité entre les équipes et tout le monde s'implique pour atteindre un objectif commun. Les équipes de la maintenance se préoccupent de la qualité et tiennent compte des retours des clients. Quant au process, il permet le lien entre maintenance et qualité. Tout se tient. On ne peut pas réussir si chacun travaille dans son coin. »

Antoine Reding (responsable qualité Combiline et LP2) : « Selon moi, la communication est essentielle, que ce soit la communication interne, au sein de notre département, et la communication externe, entre nous et les clients. Et en effet, nous tentons en permanence d'intensifier les échanges avec nos clients pour améliorer la qualité de nos produits. Nous cherchons à obtenir un maximum de retours et d'échantillons pour pouvoir montrer les anomalies aux opérateurs. Cela permet de visualiser concrètement les défauts rencontrés et de communiquer efficacement. Une bonne communication et un travail d'équipe, c'est vraiment la clé. »

PRODUCTION

- Production annuelle sur Combiline : 282.225 tonnes / ancien record : 270.027 tonnes (2018)
- Record de production OC sur Combiline : 188.826 tonnes / ancien record : 185.701 tonnes (octobre 2020)
- Record de production annuelle sur LP2 : 115.767 tonnes / ancien record 2018 : 114.000 tonnes
- Production mensuelle sur Combiline : 27.885 tonnes (novembre) / ancien record : 26.663 tonnes (octobre 2021)
- Production mensuelle OC sur Combiline : 20.437 tonnes (juin) / ancien record : 20.036 tonnes (septembre 2020)
- Production mensuelle sur Eurogal : 49.405 tonnes (mai) / ancien record : 49.022 tonnes (juillet 2016)
- Production trimestrielle sur Eurogal : 139.020 tonnes (Q2) / ancien record : 137.971 tonnes (Q2 2018)
- Production de Magnelis® sur Eurogal : 376.900 tonnes / ancien record : 229.734 tonnes en 2020
- Productivité / temps d'opération sur Eurogal : 531 tonnes / poste / ancien record : 527 tonnes / poste (2018)
- Taux de marche à Eurogal : 98,1 % / ancien record : 97,1 % (2015)

QUALITE

Combiline / LP2

- Record en qualité interne et externe sur Combiline / LP2 : rendement qualité 99,3 % (novembre) / ancien record : 89,9 % (mai 2021)
- PPM : 1738 ppm / ancien record : 4437 ppm (2019)
- Coût : 1 € / T / ancien record : 2€ / T (2018)
- Fréquence : 3,3 litiges / 10 kT expédiées / ancien record : 6 litiges / 10 kT expédiées (2018)

Eurogal

- Qualité interne :
 - Rendement qualité GI – non visible : 99,06 % (novembre)
 - Rendement qualité Magnelis® : 98,59 % (octobre)
- Qualité externe produits Galva Industrie Eurogal + Combiline :
 - PPM : 782 ppm / ancien record : 994 ppm (2020)
 - Coût : 0,3 € / T / ancien record : 0,5 € / T (2020)
 - Fréquence : 1,7 litiges / 10 kT expédiées / ancien record : 2,4 litiges / 10 kT expédiées (2020)

Caroline Collette (responsable qualité Eurogal) : « Je ne peux qu'aller dans le même sens. L'esprit d'équipe se ressent très fort ici. C'est la première chose qui explique nos résultats. Lors d'un audit qualité, j'ai rencontré des auditeurs qui m'en ont fait la remarque ; ils ont été frappés par cette ambiance conviviale. C'est un point qui est aussi ressorti lors de notre discussion organisée sur le thème de la diversité et de l'inclusion avec **Nico Dewachtere**, notre COO Finishing. Nous avons des équipes très diverses, mais aussi très flexibles. Elles comprennent l'intérêt des changements de produits que nous devons opérer sur la ligne, et elles s'impliquent pour que cela fonctionne. Nous faisons preuve de beaucoup de rigueur, mais aussi de beaucoup d'humour ! » (rires)

Frédéric Castiglione (responsable production Eurogal) :

« Caroline parle de rigueur, et elle a raison. Nous avons atteint un niveau supérieur dans la profondeur de nos analyses. Dans nos réunions, nous échangeons beaucoup. Nous profitons de l'expérience des contremaîtres, de leur participation, et nous établissons des listes d'action à suivre. Ce type de management insufflé par **Koen Willems**, notre chef de département, nous donne de la confiance et de l'autonomie, tout en assurant de la vigilance et de la réactivité quand cela s'avère nécessaire. Et apparemment, ça marche plutôt bien ! »

Eurogal, Combiline, LP2 (FER) et HP5 (KEM) : des équipes motivées avec un objectif commun.

Carton plein pour Marchin !

À Marchin aussi, les chiffres 2021 ont été exceptionnels ! **Valérie Ruocco**, Line Manager Production & Maintenance HP5, souligne le travail des équipes : « Nos résultats sont en constante amélioration. Nous poursuivons des objectifs communs que sont la performance et le progrès continu. Nos techniciens et opérateurs comprennent l'importance des changements et des optimisations à apporter et ils font en sorte que cela fonctionne. Nous ne nous contentons pas d'accélérer la production ; nous augmentons aussi notre niveau de qualité et nous fiabilisons notre ligne. Nous sommes fiers de ces résultats et du chemin parcouru. Nous regorgeons d'idées pour la suite afin de continuer à progresser en tenant compte des enjeux énergétiques actuels. »

- Record de productivité Tabstock (février 2022) : 142,2 tonnes / pause, à comparer avec la moyenne de 2021, qui était une année de record : 132,8 tonnes / pause
- Record de qualité Tabstock (février 2022) : seulement 0,3 % de produits déclassés, à comparer avec la moyenne de 2021, qui était une année de record : 0,6 % de produits déclassés





Geert De Bländer, Michel Wieder, Koën Velleman, Jonas Van Brackel, Christoph Van Watermeulen, Kurt Dossche, Jonas Himpe, Gino Baert, Kurt Cattoir, Toon Van Laere, Wesley Vanlaere, Timothy Vogels et Tim Detemmerman posent devant la dernière acquisition du parc à brames.

Un nouveau compagnon de route pour le KAMAG

En décembre 2021, un deuxième transporteur de brames KAMAG a accosté à Gand. Avec ses dimensions impressionnantes (16 mètres de long, 6 mètres de haut et de large), celui-ci peut déplacer jusqu'à 150 tonnes de brames d'acier. Cet engin constitue un atout majeur pour garantir le flux des brames de l'aciérie au laminage à chaud.

Durant l'été 2019, le tout premier transporteur de brames de l'entreprise allemande KAMAG a été mis en service. Qu'est-ce qui a changé depuis ?

Tim Detemmerman (responsable support services généraux, atelier, entrepôt et garage) : « Le deuxième transporteur est une copie presque identique du premier. Cependant, le véhicule arrivé en 2019 n'a plus la même allure qu'au début. Entre-temps, de nombreuses optimisations ont été réalisées en termes de sécurité, de fiabilité et d'ergonomie. En particulier dans le domaine

de l'ergonomie, il est rapidement apparu qu'il y avait matière à amélioration. Les premiers conducteurs ont notamment ressenti une sorte de mal de mer à cause des vibrations à basse fréquence dans l'habitacle. Nous avons résolu les imperfections en coopération avec le fabricant du véhicule lui-même, grâce à de nombreuses modifications matérielles et logicielles. »

Wesley Vanlaere (line manager parc à brames) : « Les nombreuses optimisations sont dues à la bonne coopération entre le parc à brames et le garage. Le garage est toujours prêt à écouter

nos commentaires et à les convertir en améliorations pratiques. Nous leur en sommes très reconnaissants ! Il y a également deux ajustements supplémentaires qui ont été faits sur le deuxième KAMAG. Un système de refroidissement a été installé pour éviter que les freins arrière ne chauffent trop. Pour des raisons d'ergonomie, nous utilisons désormais également un amortisseur différent entre les fixations de la cabine et le châssis. Le nouvel amortisseur devrait permettre de réduire les vibrations ressenties par les chauffeurs. Nous sommes en train de tester ces nouvelles applications. Si les résultats sont positifs, ces ajustements seront appliqués au premier KAMAG. L'objectif, bien sûr, est d'arriver à deux véhicules identiques. »

Que représente l'arrivée du deuxième KAMAG pour le parc à brames ?

Tim : « Nos nouveaux véhicules disposent d'un arsenal de capteurs qui garantissent une sécurité et une fiabilité accrues. Les véhicules sont équipés d'un système de détection automatique de feu et seront bientôt dotés d'un système anticollision. Les anciens véhicules Kress pouvaient transporter un maximum de 125 tonnes d'acier, alors que les nouveaux véhicules ont une capacité de 150 tonnes. La nouvelle technologie offre la possibilité de passer d'une maintenance curative à une maintenance prédictive. C'est un grand pas en avant en termes d'efficacité et de productivité pour le parc à brames. »

Qu'en pensent les équipes ?

Tim : « Les collègues de l'aciérie et du parc à brames sont très enthousiastes. En effet, le nouveau véhicule permettra d'éviter des pertes de production grâce à sa plus grande capacité de transport. Pour l'équipe de maintenance, la nouvelle technologie mise en

œuvre offre de nombreuses possibilités. Par rapport aux anciens véhicules Kress, les KAMAG présentent de nombreuses nouvelles options. Les véhicules sont complètement monitorés en termes de pression, de température, etc. La maîtrise de cette technologie est un véritable défi, mais elle ouvre de nombreuses possibilités. »

Les chauffeurs ont-ils reçu une formation spécifique ?

Wesley : « Nous organisons régulièrement des formations et des exercices d'évacuation où nous effectuons les procédures d'urgence. Le KAMAG comprend des procédures d'urgence diverses qui élèvent la sécurité à un niveau supérieur. Il est donc important qu'elles soient pratiquées correctement, ce qui est notre priorité. »

D'autres KAMAG sont-ils prévus ?

Tim : « L'idéal est de toujours disposer de trois transporteurs de brames. Ainsi, nous pouvons réaliser la maintenance de l'un et utiliser les deux autres dans le parc à brames. Nous avons donc acheté trois KAMAG au total, l'arrivée du troisième est prévue en septembre. À terme, tous les véhicules seront remplacés par cette nouvelle variante KAMAG. Dans l'intervalle, nous continuerons à rechercher activement comment améliorer les engins déjà livrés. »

Decosteel 1 et 2 atteignent le niveau 2 du Quality Referential

Le 19 janvier dernier, Decosteel 1 à Geel et Decosteel 2 à Gand ont été les premières lignes de peinture du groupe ArcelorMittal à atteindre le niveau 2 du Quality Referential. Pour y parvenir, les responsables qualité et les travailleurs ont retroussé leurs manches ensemble. La nouvelle méthode de travail a entraîné une véritable révolution dans les deux départements.

Quality Referential : qu'est-ce que c'est ?

Le Quality Referential est un manuel qui décrit les exigences des différents processus qualité. Il a été élaboré par le département qualité au sein de CTO, l'équipe centrale de recherche Finishing, qui est également responsable des audits qui suivent ce manuel. Le Quality Referential sert de guide aux départements pour porter les processus à un niveau supérieur, dans le but d'améliorer les résultats qualité de manière durable. Le Quality Referential s'appuie sur un questionnaire complet, dans lequel les différents aspects des processus sont évalués selon 4 niveaux de maturité. Ces niveaux vont d'une exigence de base à l'excellence. Afin d'atteindre le niveau 2 envisagé, de nombreux points d'action ont dû être mis en œuvre au sein de Decosteel.

Decosteel 1 et 2 ont rattrapé le temps perdu

Il y a quelques années, les départements Decosteel 1 et 2 se sont fixés pour objectif d'atteindre au moins le niveau 2 dans chaque section du questionnaire. **Gunter Noens** (chef des départements Decosteel 1 et 2 pendant le projet), **Jens Van Landeghem** (line manager qualité Decosteel 2), **Stefan Cuypers** (responsable qualité Decosteel 1 pendant le projet), **Pieter Reynders** (responsable qualité Decosteel 1) et **Lies Marguillier** (spécialiste amélioration continue) n'ont pas ménagé leurs efforts pour y parvenir.

Pour Decosteel, il s'agissait d'un défi plus important que pour les autres lignes de finition, car les autres lignes sont liées à la norme IATF (*International Automotive Task Force*). Cette norme

est la référence mondiale en matière de gestion de la qualité dans l'industrie automobile. De nombreux aspects de cette norme se retrouvent également dans le Quality Referential. En outre, Decosteel est très atypique par rapport à tous les autres départements de Finishing. Les autres lignes de finition sont suivies depuis des années par KBH (gestion de la qualité), qui est responsable du contrôle de la qualité de la production au sein d'ArcelorMittal. Les produits Decosteel ne sont pas inspectés par KBH, mais sont traités par leur propre personnel qualité. En effet, le produit est atypique : il ne s'agit pas du contrôle de l'acier sous toutes ses facettes, mais du contrôle de la peinture avec son épaisseur de couche, sa couleur, sa réticulation*, son aspect, son adhérence et sa flexibilité. Certains logiciels et matériels qui existaient déjà dans d'autres départements n'étaient pas encore présents ou applicables dans Decosteel 1 et 2. Cela les a obligés à faire un vrai travail de rattrapage.

Des changements concrets

Ces dernières années, de nombreux efforts ont été déployés pour atteindre le Quality Referential. Un exemple concret de ces nombreux ajustements est la mise en place de mesures automatiques en ligne. Auparavant, chaque mesure de couleur, de brillance et d'épaisseur était effectuée manuellement. Il y a quelques années, les lignes de peinture Decosteel 1 et 2 sont passées aux mesures automatiques. Les données qui en résultent sont désormais immédiatement disponibles pour l'ensemble de la ligne, dès le premier mètre de tôle d'acier. « Si les mesures sortent des tolérances, cela entraîne désormais un blocage automatique du matériau. De cette façon, nous pouvons intervenir tôt et fournir au

client une meilleure qualité », explique Jens. De cette manière, les collègues peuvent réagir très rapidement et éviter toute perte de qualité. « Une grande différence entre le niveau 1 et le niveau 2 du Quality Referential est que, si au niveau 1 on travaille de manière purement réactive, au niveau 2, on travaille de manière beaucoup plus systématique. À cette fin, Decosteel a, entre autres, fait un grand pas en avant dans le degré d'automatisation », explique Lies. En outre, la tolérance de qualité a été réduite, de sorte que les produits finis livrés répondent à des normes encore plus élevées. Toutes les mesures sont désormais suivies statistiquement et utilisées pour vérifier si la production reste à un niveau élevé à long terme.

L'ambition de Decosteel à Geel et à Gand ne s'arrête pas à l'obtention du niveau 2. Les départements vont réévaluer l'état des lieux afin d'élever le niveau encore plus haut. L'objectif est d'atteindre au moins le niveau 3 pour toutes les parties du Quality Referential d'ici quelques années.

De grands progrès ont été réalisés en termes de qualité et les deux départements en sont très satisfaits. « Une étape importante a été franchie. Atteindre le niveau 2 est une belle récompense pour notre travail acharné de ces dernières années », conclut Gunter.

*Processus par lequel des liaisons chimiques sont formées entre des molécules pour former une molécule gigantesque.



« Le niveau 2 du Quality Referential est le couronnement d'un travail acharné », admettent Jens Van Landeghem, Pieter Reynders, Stefan Cuypers et Gunter Noens.

Decosteel 1 et 2 ont élevé la qualité à un niveau supérieur. De gauche à droite : Kevin Schatteman, Johan De Raedt, Timothy Coolens et Marloes De Witte.

Des aciers à ultra haute fierté

C'est sur le site de Kessales que se finalisent les produits les plus innovants du groupe ArcelorMittal. Leur industrialisation s'opère sur plusieurs années. Ce travail met parfois les outils et les process à rude épreuve. Mais c'est sans compter sur la motivation des équipes de Liège, aussi forte que leur acier.

Cette équipe au top a fait de Kessales un maillon essentiel et innovant de la chaîne.

« Dresser la liste des développements sur le site de Kessales ? Si je commence, je peux en parler pendant 3 heures minimum, plaisante **Vincent Lhoist**, spécialiste MR&PD. Plus sérieusement, je crois que peu de gens réalisent à quel niveau nous nous trouvons dans le développement de produits à Liège. » En effet, sur chacune de ses 3 lignes de finition, le site de Kessales consacre une pause par semaine à des essais. 5 % de leur temps d'ouverture respectif est donc destiné aux tests, sans compter l'organisation de ces protocoles.

Sur la Somenor, la ligne de réparation, cette pause permet de découper et de prélever des échantillons d'aciers full hard, de bobines qui ont été recuites, de bobines revêtues sur le JVD... Ces échantillons sont ensuite envoyés en laboratoire. Du côté du recuit continu, les tests servent au développement d'aciers à très haute résistance. « Après avoir lancé les aciers DualPhase et martensitiques MS 1200, 1300, 1500 sur le recuit continu, l'acier MS 1700 arrive aujourd'hui en phase finale d'industrialisation. En outre, nous travaillons sur des aciers martensitiques à pliage amélioré. Parallèlement, nous avons aussi la gamme des aciers Fortiform, plus malléables. Et pour finir, l'acier CP 1000 CH devrait être industrialisé d'ici 3 ou 4 mois, conclut Vincent. C'est vraiment incroyable d'avoir autant de développements en même temps au même endroit. »

Sur le JVD, la recherche sur les produits Jetskin et Jetgal se poursuit, avec des essais peinture, épaisseur... « Le JVD nous offre une alternative à l'électrozingage, plus simple, plus rapide, moins chère et moins énergivore. Aujourd'hui, le JVD a atteint un degré d'évolution et de maturité qui permet aussi d'aider les lignes de galvanisation en produisant ce qui est moins intéressant pour elles, explique **Nauwfel Amimi**, Support Manager Process & Progrès JVD. Par ailleurs, on s'intègre de plus en plus dans un processus XCarb®, en cherchant à développer des *routings* pour produire plus de tonnes vertes. »

Des bénéfices multiples

Quatre à cinq ans sont parfois nécessaires avant qu'un produit ne soit industrialisé. Ce long processus exige une étroite collaboration entre les départements commerciaux, le R&D et la production. « Au-delà des tonnes, nous cherchons aussi à optimiser la production sur les différents sites. Et si les lignes sont chargées aujourd'hui, nous le devons aux essais d'hier qui ont été concluants », commente **Fabrice Laffineur**, spécialiste MR&PD.

Cette stratégie permet non seulement de lancer des produits innovants et réclamés par le marché, mais également d'en apprendre plus, en permanence, sur les outils et process en place. « Ces tests nous permettent d'améliorer le reste de notre mix de produits, d'apprendre des choses sur nos installations ou d'augmenter la capacité de nos lignes, le développement d'une ligne challengeant forcément l'autre », ajoute **Yannick Bruyère**, responsable production KEM.

« Bien entendu, tout essai implique un risque, souligne Nauwfel. Et le contrôle de ce risque fait notre force, car nous pouvons compter sur la collaboration de tous les services. Il y a ceux qui réfléchissent aux produits, ceux qui organisent les essais, ceux qui les suivent, et puis, ceux qui assurent que la machine est en bon état pour revenir à une production classique. L'anticipation est primordiale. »

Un esprit tourné vers l'innovation

Pour parvenir à de tels résultats, l'esprit d'équipe s'avère indispensable, mais pas uniquement. « Cela exige beaucoup d'investissement des équipes, mais aussi un véritable intérêt pour ces étapes de travail, explique **Hector Verboomen**, Support Manager Process & Progrès Recuit Continu. Nous recevons un support remarquable du terrain qui fait preuve de flexibilité et d'un esprit tourné vers l'innovation. »

Jean-Marc Luc, responsable maintenance, confirme : « À Kessales, la routine n'existe pas. De multiples projets sont lancés et chacun a la possibilité de s'impliquer. Pour que cela fonctionne, il faut pouvoir compter sur des équipes de production et de maintenance expérimentées, dont le savoir-faire permet de relever tous les défis. »

« Le développement de produits à haute valeur ajoutée est au cœur de notre organisation. Cela vaut pour notre site, mais aussi pour notre cluster, conclut **Marc Baudet**, chef de département. Ces produits représentent plus de 50 % de nos expéditions. Avec le JVD qui, je le rappelle, est une ligne unique au monde, nous avons le devoir de rester le leader de cette technologie. Depuis une dizaine d'années, Kessales s'est métamorphosé pour accueillir les innovations du groupe. Nous avons fait de notre site un maillon essentiel de la chaîne, et nous en sommes tous très fiers. »

Marcel Ooms, Ali Ak, Mouloud Nedjar, Christophe Etienne, Maxens Manach et Thomas Jeanmoye posent devant le nouveau roll shop.



Avec les améliorations logistiques du hall K6, nos travailleurs et cotraitants ont gagné en sécurité et en efficacité.

Le hall K6 de Kessales fait peau neuve

Ces derniers mois, d'importantes améliorations logistiques ont été apportées sur le site de Kessales. Le hall K6 s'est mué en vaste espace de stockage et d'expédition de bobines. Il accueille aussi un roll shop performant. Les collègues de l'ensemble du cluster ont contribué à la réussite de ces deux projets.

Depuis toujours, le site de Kessales n'a cessé d'évoluer en suivant les innovations permanentes de l'industrie sidérurgique. Ces derniers temps, un hall précédemment dédié au recuit base a été vidé, remblayé et entièrement réhabilité en entrepôt de stockage et d'expédition de bobines d'acier. Aujourd'hui, la surface de stockage du hall K6 représente un peu plus de 2 terrains de foot et permet d'entreposer plus de 2000 bobines.

Pour parvenir à cette capacité optimisée, les aménagements techniques ont été accompagnés d'améliorations logistiques. « L'équipe Symo (Systems & Models) a d'abord étudié les besoins en termes de stockage et a proposé l'organisation la plus efficace en tenant compte de l'ensemble du site de Kessales », explique **Tom Van Laere**, Logistic Modelling Specialist.

De là, l'équipe Engineering des General Services (pilotée par **Vincent Gheeraert**, Support Manager Projet Engineering) a mené les travaux nécessaires. « Des berceaux à bobines ont été placés ; des quais de chargement ont été aménagés en hauteur dans un souci d'ergonomie et de sécurité ; les convoyeurs et les ponts

roulants existants ont été adaptés pour la manutention de bobines à axe horizontal », note Vincent.

Un nouveau système de gestion des stocks

En parallèle, les équipes AGL (Automation Group Liège) menées par **Maxens Manach** et AGF (Automation Group Finishing) dirigées par **Jeroen Defour** ont introduit le système Genesis qui suit toutes les actions effectuées dans le stock. « C'est le premier stock à Liège qui est géré par ce système. À l'avenir, il sera implémenté dans tous les autres de Liège », ajoute Tom Van Laere.

Une coopération étroite entre les équipes du cluster s'est instaurée afin que ce nouveau système profite des dernières technologies en la matière. « Il s'agit d'un projet dans lequel la bonne collaboration entre les différents départements de Liège et de Gand (KEM, GSL et IAM, dont Symo, AGL et AGF) est vraiment exemplaire. Elle portera aussi ses fruits dans les autres projets logistiques à Kessales et ailleurs », se réjouit **Ben Van De Wiele**, Support Manager Technical Services.



Un roll shop au cœur du K6

Dans le même hall, un nouveau roll shop a pris place. C'est là que les cylindres usés de skin-passage provenant des lignes de Liège sont acheminés et « déshabillés » avant d'être transportés aux ateliers de rectification (notamment à Gand) pour y être remis en état et traités. Ils sont ensuite reconduits à Kessales pour être équipés de leurs empoises avant d'être réinstallés sur ligne. « Suite au carve-out, nous ne disposons plus d'un atelier de ce type à Liège. Nous avons donc créé une solution de A à Z », commente **Thomas Jeanmoye**, process engineer et pilote du projet. « Nous nous sommes chargés de définir et concevoir les plans et les solutions techniques pour stocker, transporter et habiller ces cylindres. En plus de la sécurité, nous avons veillé à rendre les flux les plus efficaces et performants possibles », précise Vincent Gheeraert.

« Nous avons particulièrement cherché à améliorer l'ergonomie de l'atelier, et donc à diminuer les risques liés à la sécurité. Il faut savoir qu'un cylindre pèse en moyenne 3 tonnes. En réduisant les étapes de manutention, nous avons gagné en sécurité, mais aussi en efficacité. C'est le cas par exemple des châssis de transport de cylindres. Ceux-ci ont été redimensionnés pour que nous puissions les charger sur camion en une seule manipulation au lieu de quatre auparavant », précise **Mouloud Nedjar**, contremaître GSL.



« Tout au long du projet, nous avons pu profiter de l'expérience de nos collègues de l'atelier gantois, sur la fréquence de la maintenance, l'organisation logistique de l'atelier, la création de ces nouveaux flux... », ajoute Thomas, qui tient d'ailleurs à souligner les contributions des collègues de Gand sur ce projet, notamment **Karel Laureys**, **Bart Van Nieuwenhuyze**, **Fredric Kindts**, **Hendrik Van Der Snickt** et **Tom Claus** ainsi que l'aide des ateliers mécaniques de Liège. Ces derniers ont également pu apporter leur expérience sur le sujet. « Nous travaillons aussi ensemble au développement d'un Roll Shop Management System qui centralise la gestion des cylindres et des empoises pour tout le cluster », conclut-il.

Avec ces nouvelles installations, les compétences logistiques du cluster prennent une dimension supplémentaire. Et ça ne s'arrête pas là : d'autres projets innovants sont en cours, comme celui des AGV. « Il s'agit de véhicules permettant le transport entièrement automatique des bobines entre les halls, précise **Christophe Etienne**, Support Manager Fiabilité KEM. Ces engins sont révolutionnaires et uniques en Belgique. » Nul doute qu'ils feront l'objet d'un article dans un prochain numéro...



Tony De Vriendt, Sam Werquin, Eddy Colman et Gunther Nimmegeers : « L'informatisation et l'automatisation sont un levier pour notre progrès technologique. »

La transformation .NET, un nouveau cerveau pour notre laminoir à chaud

Le département Industrial IT, Automation & Models (IAM) et le laminoir à chaud finaliseront bientôt la transformation .NET. Ce projet comprend la refonte complète du logiciel qui contrôle et surveille les processus du laminoir. Ce dernier se voit ainsi assuré de disposer d'un système informatique adapté pour soutenir son fonctionnement dans les années à venir.

Pourquoi cette transformation était-elle nécessaire ?

Gunther Nimmegeers (spécialiste de l'informatique industrielle IAM/AGF) : « Les premiers logiciels étaient écrits en FORTRAN. Plus personne n'avait vraiment envie de travailler dans ce langage dépassé. Nous avons donc converti l'ensemble du code en langage de pointe C# pour Windows. Le logiciel est ainsi beaucoup plus facile à tester et à maintenir. »

Quel sera l'impact de ce lifting logiciel ?

Tony De Vriendt (responsable support laminoir à chaud) : « La transformation .NET des ordinateurs de process n'est pas tellement visible en soi. Si vous vous promenez dans le laminoir à chaud, vous ne verrez pas grand-chose, à part quelques nouveaux écrans. Mais l'impact de cette transformation sera énorme à long terme ! »

Eddy Colman (spécialiste informatique industrielle IAM/AGF au moment de l'interview) : « Grâce à cette transformation, nous disposons à nouveau d'un système logiciel clair et structuré. Cela nous a permis de mettre en œuvre un certain nombre de demandes du laminoir à chaud qui avaient été mises en veilleuse pendant un certain temps. Dans l'ancien système, ces ajustements auraient été presque impossibles. Cela a déjà amélioré le rythme de production dans le laminoir. Cela nous permet également de diagnostiquer plus rapidement les problèmes techniques et de trouver des solutions. »

Quels ont été les plus grands défis ?

Gunther : « L'objectif était de minimiser l'impact de la transformation sur la production. Ça n'a pas été une tâche facile, mais nous avons réussi à remplacer le logiciel sans interruption significative de la ligne. »

Tony : « Il ne faut pas oublier non plus que le laminoir à chaud a subi une révision majeure ces dernières années, notamment un nouveau four à longerons mobiles et deux nouvelles cages finisseuses. Il n'a pas toujours été évident de combiner le maintien de la production, la mise en œuvre de projets d'investissement, l'approvisionnement des clients et la conversion du logiciel. Nous avons dû faire face à beaucoup de choses en même temps, mais nous avons atteint notre objectif. »

Marloes De Witte (spécialiste modèles process au moment du projet, actuellement responsable production Decosteel 2) :

« Démêler les fonctionnalités des calculs de configuration et les écrire de manière compréhensible a également été un véritable travail de fourmi. Cela a conduit à une description fonctionnelle très volumineuse avec, en plus, un schéma pour chaque fonctionnalité. La description complète de la fonctionnalité mère "itération force-température" occupe à elle seule plusieurs affiches A0 de 4 à 5 mètres de long. Eddy les a découpées et les a utilisées comme papier peint dans son bureau. (rires) »

Eddy : « J'ai consacré beaucoup de temps à la transmission des connaissances en ce qui concerne le processus de laminage à chaud. Il s'agissait d'une étape très importante, d'autant plus que certains de mes collègues, dont moi-même, prendront bientôt leur retraite. »

Eddy, dans ce contexte particulier pour vous, que signifie l'achèvement de ce grand projet ?

Eddy : « Pour moi, ce projet était la manière idéale de terminer ma carrière ici. Le fait que la transformation.NET se soit déroulée sans heurts m'apporte beaucoup de satisfaction. Je quitte ArcelorMittal le cœur tranquille. »

Le laminoir à chaud d'ArcelorMittal Belgium a-t-il une longueur d'avance sur les autres ?

Sam Werquin (spécialiste modèles process IAM) : « Nous avons beaucoup de logiciels qui ont été écrits et développés en interne, alors que les autres sites ont tendance à acheter des produits informatiques externes. Avec un logiciel développé par nos soins, il est beaucoup plus facile de convertir les idées issues de la pratique de la production en améliorations réelles. Indéniablement, cela nous donne un avantage concurrentiel. »

Marloes : « Si vous regardez l'histoire de notre entreprise, nous avons le luxe de travailler avec des personnes très qualifiées depuis le début. L'équipe Systèmes & Modèles est vraiment unique en son genre, car elle investit pour donner aux gens le temps de développer de nouvelles solutions informatiques. De plus, nous avons une automatisation très forte et cette combinaison fait vraiment des merveilles ! »

OrangeBox ou quand nos travailleurs repoussent les limites

OrangeBox est une initiative déployée au niveau européen pour stimuler l'innovation. Nos travailleurs peuvent y participer volontairement. Ils reçoivent un capital de départ de 250 euros pour donner vie de manière indépendante à un projet de numérisation de leur choix.

Une formation sur l'Internet des Objets (IdO) sert d'introduction. Après cet atelier, les participants disposent d'un espace pour élaborer leur propre projet. Ils ont alors plusieurs mois pour le mettre au point et reçoivent des conseils à intervalles réguliers. Une fois terminé, les participants ont la possibilité de le présenter à notre direction. Pour cette édition du '1', nous avons rencontré les porteurs de quatre projets.



Kenny Goethals et Maarten Van Hecke analysent les mesures de bruit des ventilateurs de Sidgal.

Sidgal 3 Upgrade : mesure du bruit des ventilateurs

Kenny Goethals (technicien support Sidgal) : « Il y a quatre ventilateurs très lourds sur le toit de Sidgal, qui produisent parfois trop de bruit. Pour pouvoir le démontrer et le traiter, nous avons décidé d'acheter un appareil de mesure du bruit et de l'optimiser en fonction de nos besoins. Nous avons installé l'appareil et l'avons fait coupler aux systèmes d'automatisation. »

Maarten Van Hecke (technicien support cellule mesure services généraux) : « Grâce à cette installation, nous savons exactement quand nous avons dépassé un certain seuil de bruit. Nous veillons désormais à ne pas dépasser ce niveau à certains moments, comme la nuit. »

Kenny : « L'appareil mesure différentes fréquences. Notre entreprise dispose d'un grand nombre d'outils différents qui produisent leur propre son. L'une des difficultés est d'analyser les fréquences, puis d'y associer la bonne source sonore. Lorsque nous y parvenons, nous pouvons extraire des informations très précieuses. »

Maarten : « Notre innovation a déjà été mise à profit. Nous pourrions également utiliser ces appareils dans d'autres parties du site. »



Dans le laminoir à froid, un télémètre laser enregistre le mouvement des bobines.

Bureau d'études : traçage indoor grâce aux balises Bluetooth

Robby Suy (chargé de projets bureau d'études) : « Lors des changements de pauses, il peut arriver que certains dispositifs, comme les commandes sans fil des grues, ne puissent être trouvés immédiatement. Il n'y avait pas de solution à ce problème. L'utilisation de signaux GPS n'est pas envisageable, car ils ne peuvent pas traverser les murs de nos bâtiments. Il fallait donc trouver une solution de rechange et la plus accessible est le Bluetooth. Entre deux utilisateurs Bluetooth, vous pouvez calculer la distance qui les sépare en fonction de la puissance du signal. Si nous voulons localiser un appareil, nous pouvons le faire se connecter à différentes balises sur le site et ainsi déterminer où il se trouve. »

« C'était vraiment une expérience enrichissante. J'ai beaucoup appris sur le plan technologique. Ces connaissances seront très utiles à l'avenir pour la poursuite du développement du projet. »



Robby Suy utilise une balise Bluetooth pour localiser les appareils.

Acierie : Mesure du courant sur le wagon à acier 4

Kris Lippens (chef électricien/dépannage aciérie) : « Dans l'aciérie, nous utilisons un wagon qui transporte des poches à acier remplies de fonte. Ce wagon est entraîné par deux moteurs. Dans certains cas, les moteurs sont trop sollicités. Pour notre projet, il n'y avait pas encore de données disponibles qui pourraient nous donner un retour d'information lorsqu'un problème survient. »

Dimitri De Cock (électricien/dépannage aciérie) : « Le projet OrangeBox nous a donné l'occasion de trouver une solution. Nous savons combien d'énergie chaque moteur consomme dans des conditions normales. Lorsque le moteur est surchargé, il utilise plus de puissance pour continuer à fonctionner. Cela peut conduire à des défaillances mécaniques, voire à la combustion des moteurs. »

Kris : « Grâce aux mesures de courant, nous pouvons savoir si le moteur est surchargé ou non. Avec ces informations, nous pouvons intervenir avant que les dommages ne soient causés. Nous avons effectué une mesure du courant qui est transmise sans fil à un PLC*. »

Dimitri : « Nous avons effectué un test et traité les données reçues dans un fichier Excel. Puis nous avons vu sur un graphique que la mesure actuelle fonctionne efficacement. Il y a encore un peu de programmation à faire ici et là. Des ajustements sont encore nécessaires, mais nous sommes très heureux du chemin parcouru. »

* Un PLC (programmable logic controller) est un dispositif électronique numérique programmable destiné à la commande de processus industriels par un traitement séquentiel.



Avec des mesures de courant, Dimitri De Cock et Kris Lippens vérifient si les moteurs des wagons à acier sont trop sollicités.

Laminage à froid, décapage et tandems : mesure du mouvement des bobines sur la bande transporteuse

Marc Note (chef électricien laminoir à froid, lignes de décapage et tandems) : « Dans le laminoir à chaud, les bobines d'acier sont liées ensemble avec des attaches. Certaines de ces bobines vont ensuite au laminoir à froid pour la finition. Avant de pouvoir y poursuivre le processus, les bobines doivent être détachées. Les bobines d'acier tournent sur la bande transporteuse entrante. Une meuleuse peut ainsi couper la fixation au bon endroit. »

« Un problème qui se pose ici est que les bobines dévient parfois de la trajectoire souhaitée. Si la bobine dévie, la meule risque de frotter contre la bande. Cela cause beaucoup de dommages à la meule même. Nous avons besoin d'un dispositif capable de détecter ce

déplacement, afin que le meulage ne soit plus effectué de manière incorrecte. »

« J'ai eu l'idée d'utiliser un "Lidar", un télémètre laser, pour enregistrer le mouvement des bobines. Le laser tourne et effectue des mesures sur 360 degrés. Grâce à l'output de cet appareil, vous pouvez analyser la largeur, l'inclinaison et le parcours des bobines. Cela permet de s'assurer que l'attache est toujours coupée au bon endroit. De cette façon, nous pouvons éviter les dommages et les temps d'arrêt. »

« La phase de développement est terminée et les tests ont été concluants. Cependant, je n'ai pas encore complètement achevé le développement concret du dispositif ; c'est la prochaine étape du processus. »

Un plan de relance dans les starting-blocks

Des tensions sociales ont émergé l'automne dernier à Gand. Un certain nombre de messages importants ont été transmis concernant les conditions de travail (notamment l'état des infrastructures, des installations sanitaires et des réparations à effectuer). Afin d'apporter le changement nécessaire, un plan de relance reposant sur trois piliers a été mis en œuvre.

1. Rénovation de bâtiments

Danny Apers (responsable support infrastructure) : « Nous avons d'abord recensé les points sensibles. Nous ne nous sommes pas précipités, mais avons procédé à une analyse approfondie de la situation actuelle. Nous avons ensuite demandé à chaque département de mettre en avant deux priorités. Cela nous a conduits à une liste de 18 projets prioritaires pour la rénovation des douches et des installations sanitaires. En voici quelques exemples : le remplacement des salles de douche du réfectoire de l'atelier central, l'installation de nouvelles douches pour la coulée continue 2,

la transformation de l'atelier des matières premières, port et transport en un atelier résidentiel comprenant des bureaux. »

« Afin de soutenir cet afflux de projets, nous avons renforcé notre équipe au cours des derniers mois avec quatre nouveaux collaborateurs externes. En outre, nous avons également conclu un partenariat stratégique avec trois cotraitants externes, IBS, Sagro et Sonneville. C'était nécessaire, car le marché de la construction est actuellement saturé et il est difficile de trouver des partenaires externes capables de réaliser des travaux de rénovation rapidement et efficacement. »

« Ces derniers mois, nous avons consacré beaucoup de temps à étudier, à soumettre des demandes de projets et à passer des commandes. Viennent maintenant les mois cruciaux où de nombreux projets vont entrer dans la phase de mise en œuvre. D'ici la fin de l'année, nous voulons avoir réalisé 80 % des projets de rénovation prioritaires. »

2. Nouvelles constructions, avec regroupement des équipements sociaux

Bart De Clercq (responsable real estate & facilities) : « Pour un certain nombre de bâtiments, dont la rénovation serait radicale, nous avons décidé d'opter pour une rénovation complète. Ce faisant, nous avons "clusterisé" un certain nombre de petits bâtiments. L'avantage est que vous pouvez partager les parties communes (par exemple, le hall d'entrée, la cage d'escalier) et qu'il est également plus facile d'alimenter ces bâtiments en énergie renouvelable, via par exemple des pompes à chaleur (sol). Un bon exemple en est le bâtiment INDI où nous avons réuni les équipes d'informatique (IT) et d'informatique industrielle, Automatisation et Modèles (IAM). »

« De même, pour pouvoir fournir des vestiaires et des douches séparés à nos collègues féminines, une nouvelle construction est parfois la meilleure option. Nous allons également éliminer progressivement les douches séparées pour les ouvriers et les employés. »

« Le prochain bâtiment que nous préparons actuellement est le nouveau bâtiment à côté des usines d'agglomération, qui accueillera les collègues de production et de maintenance des usines d'agglomération et de Torero. »

« Nous voulons éloigner le plus possible les zones de douches de la zone de production et rapprocher le plus possible l'infrastructure résidentielle (bureaux) de la route principale. Cela nous permettra également de mieux séparer le trafic industriel et résidentiel et de construire des pistes cyclables sûres. »

3. Augmentation du niveau de service pour la réparation des défauts des installations sanitaires

Marc Vannieuwenhuysse (responsable infrastructure, entretien des installations et gestion de l'espace) : « Nous prenons diverses mesures pour augmenter le niveau de service pour la réparation des défauts dans les installations sanitaires. Nous travaillons sur une application informatique conviviale afin que les départements puissent signaler les défauts plus rapidement et plus correctement. Notre entrepreneur principal Equans a également établi un plan d'action pour résoudre les rapports de défauts dans les délais impartis. Ils embaucheront du personnel supplémentaire, garderont des pièces de rechange en stock, numériseront leur propre flux de travail et donneront plus fréquemment des informations sur l'état d'avancement des réparations. »

« En interne, nous avons également renforcé notre équipe avec du personnel supplémentaire pour assurer le suivi des contrats et des sites. Nous avons mis en place un groupe de travail sanitaire composé de représentants de chaque département qui se réunit chaque mois pour évaluer ce qui va bien et ce qui pourrait être amélioré. »

« Nous mettons également l'accent sur la communication : sur notre intranet, vous trouverez les personnes à contacter pour poser des questions et la manière de signaler un défaut. Chaque mois, nous donnons un feedback aux départements sur l'état des rapports en suspens. Nous accordons également une grande importance à la gestion visuelle, qui consiste à apposer une étiquette "en cours de réparation" sur une installation qui va être traitée. Tous ces efforts et actions montrent que nous sommes sur la bonne voie vers une nouvelle méthode de travail durable. »

Chaque département dispose d'un point de contact pour la réparation des défauts. Voyez-vous déjà des changements concrets ?

Stefaan Geers (technicien WCM hauts fourneaux et usines d'agglomération) : « Nous avons remarqué de petites - mais importantes - améliorations dans la réparation des défauts. Par exemple, un collaborateur externe a récemment commencé à contrôler la bonne exécution des réparations et il vérifie également de manière proactive si de nouveaux défauts sont apparus. J'ai également remarqué que les réparations sont effectuées plus rapidement. »

Kenny Marchand (préparateur mécanique hauts fourneaux) : « Nous essayons de sensibiliser les collègues de notre département au fait qu'ils doivent signaler les défauts correctement dans le système SAP existant. Cela arrive beaucoup plus souvent maintenant qu'avant. »

Stefaan : « Nous devons continuer à sensibiliser nos collègues. Plus vite les défauts sont signalés, plus vite ils seront traités. Vous ne pouvez pas vraiment supposer qu'un défaut a déjà été signalé. Il vaut mieux faire un rapport de trop que pas de rapport du tout. Le "gatekeeper" va supprimer les rapports en double dans le système. »

Kenny : « Tout repose sur la communication. Depuis le lancement du plan de relance en octobre, nous recevons régulièrement des questions de nos collègues. Les grands projets (rénovation des douches et des vestiaires, ainsi que des conteneurs sanitaires pour les travailleurs internes et externes des hauts fourneaux) ressortent particulièrement. Nous donnons un feedback verbal aux équipes sur le terrain et aussi via les écrans d'information. »

Stefaan : « Nous prenons les mesures adéquates et sommes convaincus que les résultats sur le terrain vont suivre rapidement. »



« Le plan de relance est en cours d'exécution, les résultats sur le terrain vont suivre rapidement », selon Kenny Marchand, Bart De Clercq, Eddy Robyn, Danny Apers, Stefaan Geers et Marc Vannieuwenhuysse



ArcelorMittal célèbre la diversité et l'inclusion

La Journée internationale des droits des femmes a été célébrée le 8 mars dans le monde entier. À cette occasion, ArcelorMittal a choisi de mettre en avant non seulement les femmes, mais aussi la diversité en général, sous la devise #BreakTheBias (cassez les préjugés). La diversité et l'inclusion sont des thèmes importants pour ArcelorMittal. Ils ont été fortement soulignés ces dernières années.

Pourquoi la diversité est-elle essentielle pour ArcelorMittal Belgium ?

Lorenz Van Mol (responsable support Talent Management) : « La diversité et l'inclusion sont des sujets cruciaux dans la société, et donc aussi dans notre entreprise. Nous voulons que chacun se sente bienvenu, qu'il s'agisse de collègues expérimentés ou de jeunes talents, de personnes tournées vers l'innovation ou la maîtrise des outils existants, des *thinkers* ou des *makers*. Cela nous aidera à attirer et à retenir les talents. La diversité nous rend plus créatifs, plus flexibles et finalement plus forts. »

« L'un de nos objectifs est de se débarrasser des stéréotypes. Nous voulons faire comprendre qu'avec les bonnes compétences, tout le monde peut être candidat à n'importe quel poste. Nous voulons donner à chacun les mêmes chances et nous espérons attirer un public plus large et plus diversifié. »

Quels ajustements avez-vous déjà effectués en termes de sélection et de recrutement ?

Lorenz : « Nous travaillons maintenant avec un modèle plus axé sur les compétences pour l'entretien de recrutement des cadres. Bientôt, nous l'étendrons également à toutes les autres fonctions. Nous mettrons davantage l'accent sur les capacités et les traits de personnalité. »

« En outre, nous avons lancé un projet pilote en coopération avec Jobroad à Gand. Cette organisation a pour objectif d'attirer des profils en retrait du marché du travail. Il s'agit souvent de personnes ayant reçu un enseignement court ou ne maîtrisant pas parfaitement le néerlandais. Avec Jobroad, nous recherchons nous-mêmes le contact avec les candidats plutôt que d'attendre qu'ils nous trouvent. Nous rendons également nos offres d'emploi plus accessibles et utilisons des formulations non genrées. »

« Par ailleurs, nous avons mis en œuvre des changements dans la politique de carrière. Lors de leur accueil, les nouvelles recrues reçoivent des informations sur la diversité et l'inclusion. Nous leur expliquons clairement ce que nous représentons en tant qu'entreprise et ce que nous attendons d'eux en termes

d'interaction avec leurs collègues. Nous souhaitons également mieux informer nos managers sur ces sujets. Dans le cadre de la formation au leadership dispensée par les ressources humaines aux managers, nous fournirons des renseignements sur la diversité et l'inclusion. Nous essayons de rendre chacun conscient des préjugés possibles. En en parlant davantage, nous voulons changer la culture petit à petit. »

« Nous veillons à ce que les améliorations et les ajustements que nous apportons profitent à tous. Dans cette optique, nous avons déjà vu des évolutions concrètes en matière d'ergonomie. Un exemple : nous avons remplacé une pince lourde en métal, qui sert à amener les tôles d'acier vers une machine à souder, par une pince en plastique plus légère. Ce changement minimise les contraintes physiques et rend également le travail plus sûr pour tous les collègues, quel que soit leur genre. »

Fonctionnez-vous avec des quotas pour atteindre vos ambitions ?

Lorenz : « Non, nous avons délibérément choisi de ne pas travailler avec des quotas, mais avec des objectifs chiffrés. Ces chiffres sont ambitieux, mais réalisables en ce qui concerne le nombre de femmes recrutées, de personnes issues de l'immigration et de personnes avec des diplômes divers. Si un département particulier n'atteint pas ces chiffres, nous en discutons ensemble. Nous regardons comment nous pouvons les accompagner aux ressources humaines, si cela est dû à certaines fonctions, etc. Nous essayons d'éliminer les obstacles pour tous les candidats. »

Comment voyez-vous ArcelorMittal Belgium dans 10 ans en matière de diversité et d'inclusion ?

Lorenz : « Ce serait bien si la population au sein d'ArcelorMittal pouvait devenir plus représentative de la société. Nous voulons que personne ne se sente limité par le genre, les particularités physiques ou les traits de personnalité, que les processus de recrutement et de promotion se caractérisent par une approche objective, axée sur les compétences. Nous pourrions ainsi minimiser davantage les stéréotypes et les préjugés. »



Les animateurs radio d'un jour : Gino Coopmans, Astrid Bevers et Iris Hoorn.

Radio INF : ambiance et cohésion au département informatique

Pendant la pause de midi du 18 janvier dernier, le département informatique a organisé la toute première émission de Radio INF. Les collègues ont pu envoyer leurs vœux et définir la playlist à travers cette réception de Nouvel An virtuelle. Une initiative très appréciée par tous !

Comment vous est venue l'idée d'organiser une émission de radio ?

Ingeborg Schatteeman (responsable systèmes et technologies de l'information) : « Nous souhaitions rassembler tout le monde après la nouvelle année. Iris, Christine, Astrid et moi-même avons cherché un moyen de le faire. Et Iris a eu l'idée originale de programmer une émission de radio. »

Iris Hoorn (assistante administrative informatique) :

« Nous avons immédiatement lancé la mise en œuvre pratique. Pour commencer, nous avons conçu un formulaire et l'avons envoyé à nos collègues. Ceux-ci pouvaient y laisser une demande de chanson, accompagnée d'un message court. Les choix de morceaux étaient souvent très personnels et liés à une situation ou une histoire particulière. Nous avons ensuite intégré les réponses dans une présentation PowerPoint qui a été affichée pendant la diffusion via Teams. »

Astrid Bevers (employée support informatique) : « Iris et moi avons d'abord fait une émission test pour voir si tout fonctionnait techniquement. Cela a enlevé une partie du stress pendant la diffusion même. »

Iris : « J'ai fini par présenter l'émission avec Gino Coopmans comme co-animateur. À ma grande surprise, Gino s'était déguisé, ce qui était bien sympa ! »

Gino Coopmans (employé achats informatique) : « Je me suis dit "c'est une fête, je vais ouvrir mon placard et voir ce que je vais y trouver". Finalement, j'ai mis des bretelles rouges, un nœud papillon et un chapeau. »

Christine Gouwy (responsable business relations management) : « Je pense qu'Iris a un don pour ça ! D'un côté, elle contrôlait tout et de l'autre, elle semblait très spontanée. Le fait que Gino soit déguisé a immédiatement donné le ton. Les ingrédients parfaits pour une pause de midi très sympa (*rières*). »

Ingeborg : « Les gens pouvaient aussi répondre via le *chat*. Iris posait régulièrement des questions par rapport aux morceaux, ce qui a généré beaucoup d'interaction. C'était très original d'apprendre à connaître les collègues d'une manière différente. »

Quel a été le point fort de cet après-midi ?

Astrid : « J'ai été agréablement surprise par l'enthousiasme du *chat*, il a créé un sentiment de groupe et Iris l'a fait ressortir spontanément. Ça a fait le plus grand bien de faire quelque chose ensemble avec tout le département, malgré le corona, et cette méthode "virtuelle" a parfaitement réussi. »

Gino : « J'ai été vraiment déçu quand l'émission s'est terminée. Pour moi, on peut faire ça tous les mois ! J'attends avec impatience la prochaine édition ! »

ArcelorMittal Belgium
9.275volggers

Benieuwd naar de boeiende IT-uitdagingen in ons hoogtechnologisch staalbedrijf?
Tijdens dit online event delen **Jeroen Tassaert, Stijn Devliegher, Wout De Cort en Kristof Van Renterghem** met jou hun ervaring en expertise over

- onze in-house ontwikkelde apps
- hoe industriële IT en automatisatie van cruciaal belang is op vlak van kwaliteit en logistiek
- diverse en uitdagende jobs in onze IT-afdelingen
- de internationale samenwerking met andere teams binnen en buiten Europa

Registreren om deel te nemen kan via: <https://lnkd.in/d/Tfv4cm>

#jobs #event #ITforyou

di, 15 feb., 17:00 - 18:00 CET
We've got IT for you!
Online

Evenement weergeven

We've got IT for you!

Une campagne a été lancée sur les réseaux sociaux et sur notre site web pour mettre en avant les postes vacants de spécialistes IT. En février, nous avons également organisé deux événements en ligne "We've got IT for you" pour expliquer certains projets informatiques aux candidats intéressés.



Salons de l'emploi

Sur Facebook et Instagram, vous pouvez retrouver des photos des salons de l'emploi auxquels nous avons participé en février et mars. Lors de ces salons, les étudiants peuvent recevoir des infos sur les possibilités de stages et les postes vacants au sein de notre entreprise.

Merci à tous les collègues qui étaient sur place pour partager leur expérience avec les étudiants !

Hermes Job fair
Gent

arcelormittalbelgium • Volgend

arcelormittalbelgium Last month we were present at several job fairs to talk to students about the many interesting job opportunities ArcelorMittal Belgium has to offer. Graduating soon? Come over to visit us at different jobfairs all over Belgium 🇧🇪

- 08/03 - AEEES - Liège
- 10/03 - VTK Jobfair - Leuven
- 14/03 - JOBexpo - Zottegem
- 15/03 - Emecs Career Event - Gent
- 17/03 - Jobbeurs Ekonomica - Leuven
- 17/03 - Jobbeurs Edugo - Oostakker
- 24/03 - IE/OR INDUSTRY DAY 2022 - Zwijnaarde
- 31/03 - Afstudeerbeurs AuGent - Gent

27 vind-ik-leuks
7 MARCH

Een opmerking toevoegen... Plaatsen

twitter/arcelormittalBE

linked-in/arcelormittal-belgium

facebook/ArcelorMittalBelgium

instagram/ArcelorMittalBelgium

Personalia

EMBAUCHES
ArcelorMittal Liège

01/06/2021 John MANANG
BAHOYA, Agent de Gardiennage
Posté (RSM)

01/06/2021 Lionel PAIROUX,
Opérateur de Ligne (KEM)

01/07/2021 Mireille LEMAL,
Comptable et Gestionnaire FEL
(PEL)

01/07/2021 Gaetano LOMONTE,
Agent Maintenance HT & Ss-St.
Orphelines (GSL)

01/08/2021 Christophe
KEMPENEERS, Technicien
Electrique (FER)

01/08/2021 Arnaud CHARLIER,
Support Manager Sécurité (SSSC)

01/09/2021 David CARLIER,
Opérateur de Ligne (KEM)

01/09/2021 Thomas
SPIGARELLI, Manager Industrial
IT (IAM)

01/09/2021 Benoît BOLAND,
Support Manager Fiabilité (KEM)

20/09/2021 Angelo MUNGIOVI,
GTZ Mécanique (KEM)

01/10/2021 Jacques EVANS,
Contremaître Parachèvement
(GSL)

01/10/2021 Gabriel SABLONE,
Opérateur Polyvalent (FER)

01/10/2021 Nicolas BOLLY,
Opérateur de Ligne (KEM)

04/10/2021 Caroline COLLETTE,
Line Manager Quality (FER)

04/10/2021 Alexandre,
MARCHAL Line Manager Magasins
- Para. Eur.-Ram. (FER)

18/10/2021 David FOURNY,
Employé Outils de la Qualité (KBH)

18/10/2021 Thomas PEIFFER,
Support Manager Proc. - Progrès
- Q. (KEM)

01/11/2021 Dominique,
FREDERICK Opérateur Polyvalent
(FER)

01/12/2021 Cyril SPRONCK,
Opérateur Polyvalent (FER)

01/12/2021 Dario CORBO,
Opérateur Polyvalent (FER)

06/12/2021 Benoît PIRARD,
Functional Manager Master Data
(ARC)

20/12/2021 Guillaume GUSTIN,
GTZ Mécanique (KEM)

01/01/2022 Marco CRISALLI,
Opérateur Polyvalent

24/01/2022 Bastien KROONEN,
Renfort JVD (KEM)

01/02/2022 Grégory LATONA,
Opérateur de Ligne (KEM)

21/02/2022 Benoît BOVY,
Employé Analyste / Développeur
IT (IAM)

01/03/2022 Pascal MIGNOT,
Head of Department (PEL)

EMBAUCHES
ArcelorMittal Gand

Retrouvez la liste des
embauches du site de Gand via
ce QR-code (en néerlandais) :



NAISSANCES
ArcelorMittal Geel

29/11/2021 Faye, fille
de Björn Eyckmans

29/01/2022 Alice, fille
de Volkan Caglar

NAISSANCES
ArcelorMittal Gand

09/01/2021 Juno, fille
de Bart Minnaert (IAM)

14/02/2021 Joëlle, fille
de Elias Goethals (STL)

21/06/2021 Georgia,
fille de Geoffrey Meuland
(WWA)

26/06/2021 Noor, fille
de Nick Van Bossche
(WWA)

20/09/2021 Lore, fille
de Mathias De Roose
(IAM)

11/10/2021 Brenn, fils
de Andy Michiels (WWA)

12/10/2021 Flo, fille de
Bob Tytgat (KGV)

16/12/2021 Mats,
fils de Jonas Van Der
Straeten (STL)

DÉCÈS
ArcelorMittal Gand

13/06/2021 Julien Van Wilder
(°16/02/1936)

18/06/2021 Jules Sirejacob
(°01/01/1934)

10/07/2021 Théopheil Baeté
(°15/07/1930)

12/07/2021 Paul Bogaert
(°15/01/1936)

08/08/2021 Johan Dhaene
(°14/04/1938)

06/10/2021 Frederik Geldhof
(°14/11/1975)

13/10/2021 Wim Vereecke
(°19/08/1967)

22/10/2021 Walther Kegels
(°01/05/1944)

06/12/2021 Ronny Claeys
(°09/08/1953)

23/12/2021 Valere Van Acker
(°08/05/1935)

04/02/2022 Eric De Wilde
(°20/11/1957)

26/02/2022 François Segers
(°29/03/1939)

Pour annoncer un événement personnel à publier dans le prochain magazine One (mariage, naissance, décès, départ à la retraite), remplissez le formulaire via ce lien :

<https://belgium.arcelormittal.com/fr/personalia>

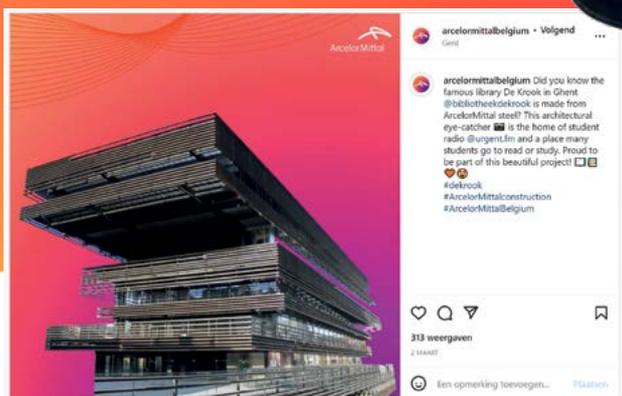
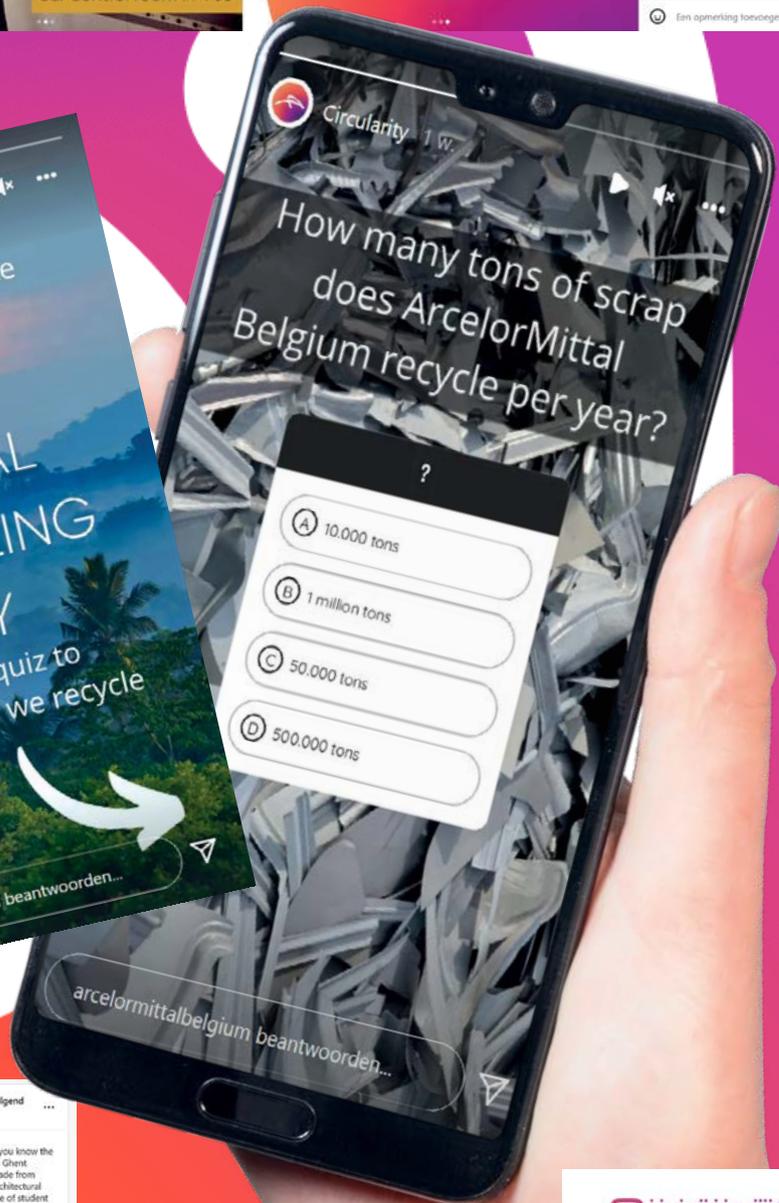


Suivez-nous sur Instagram !

Revisitez l'histoire de notre entreprise



Répondez à des quiz et testez vos connaissances sur notre entreprise



Découvrez les applications de notre acier



instagram/ArceorMittalBelgium