



ArcelorMittal

Rapport 2012 sur la Responsabilité d'Entreprise

ArcelorMittal au Luxembourg



L'acier, la trame de la vie

Il y a mille et une façons d'utiliser l'acier pour fabriquer des produits qui se retrouvent dans le quotidien de tout un chacun. Vous ne voyez peut-être pas l'acier, mais vous l'utilisez certainement tous les jours. Véhicules, emballages, électroménager, bâtiments, routes, rails, ponts et autres infrastructures et équipements, et même les pièces de monnaie dans vos poches : l'acier est vital et inhérent à la société dans laquelle nous vivons et contribue à bâtir un avenir plus durable pour les générations futures.

La page de couverture de ce rapport illustre des constructions récentes au Grand-Duché avec nos aciers longs et plats *made in Luxembourg*.

- 1** Le bâtiment du Fonds du Logement à Luxembourg-Hollerich est le premier bâtiment à vocation mixte construit en acier au Grand-Duché. La charpente métallique a permis de réduire la durée des travaux, élément primordial pour un chantier situé en milieu urbain. Nos sites luxembourgeois ont livré 625 tonnes de profilés en acier, matériau qui s'est imposé pour ses qualités intrinsèques et parce qu'il permet de réduire la durée des travaux.
- 2** Pour l'extension du Casino 2000 de Mondorf-les-Bains, le montage de la charpente complète s'est fait en une année avec quelque 300 tonnes de poutres mesurant jusqu'à 29,1 mètres.
- 3** Le siège social de La Luxembourgeoise à Leudelange a été conçu par l'atelier d'architecture et de design Jim Clèmes et est composé de cinq ailes différentes. ArcelorMittal a livré 616 tonnes de profilés en acier pour ce projet.
- 4** La toiture du Centre de Conférence à Kirchberg a été réalisée avec un maillage carré de poutrelles H cintrées, reposant à leurs extrémités sur une grande poutre circulaire. Celle-ci s'appuie sur l'ensemble des colonnes délimitant les espaces de travail des interprètes, qui elles-mêmes se basent sur la poutre circulaire du niveau 0. Le Centre de Parachèvement C3P d'ArcelorMittal a parachevé et délivré 300 tonnes de poutres pour cette construction radiale de 40 mètres de diamètre.
- 5** Pour le parking du Parc des Sports d'Obercorn, le Centre de Parachèvement d'ArcelorMittal C3P a réalisé et livré 222 tonnes de poutres de type IPE 200 - IPE A 550.
- 6** Dans la façade unique de la chocolaterie de prestige Namur à Luxembourg-Hamm, l'Aluzinc® réfléchit de façon spectaculaire, tout en offrant un aspect variable, à chaque moment de la journée et en fonction de l'ensoleillement du site.
- 7** La façade du Centre de Formation pour Conducteurs de Colmar-Berg est en Aluzinc®. Elle se constitue de longues lames profilées dont l'assemblage masque quasiment tous les écarts entre les tôles et offre une vision moderne de la construction métallique.
- 8** Le Pavillon du Centenaire qui héberge la Galerie Schlassgoart à Esch-sur-Alzette est un kaléidoscope unique d'acier, où l'Aluzinc®, mêlé à différents revêtements peints, offre toute sa brillance et s'intègre parfaitement dans ce lieu symbolique entouré de verdure.

1	2
3	4
5	6
7	8

Table des matières

ArcelorMittal est le numéro un mondial de l'exploitation sidérurgique et minière intégrée, avec une présence dans plus de 60 pays. Notre ambition est d'être une des sociétés les plus sûres et de nous tailler une réputation comme l'une des plus responsables et des plus durables.

Message de la direction

5

Présentation du groupe

6

Indicateurs-clés de nos performances

8

Investir dans nos salariés

10

Produire un acier plus durable

15

Enrichir nos communautés

19

Assurer une gouvernance transparente

23

Glossaire

26

A propos de ce rapport

Ce rapport couvre nos activités de Responsabilité d'Entreprise au Luxembourg. Le rapport contient des déclarations prospectives qui représentent les attentes, convictions, prévisions et objectifs de la direction d'ArcelorMittal en ce qui concerne la performance financière et opérationnelle d'ArcelorMittal en 2012 et au-delà, et des hypothèses ou des jugements reposant sur une telle performance. Les prévisions de performance à venir sont prospectives et impliquent par conséquent des estimations, hypothèses, jugements et incertitudes. De nombreux facteurs peuvent être à l'origine d'une divergence entre les résultats réels et les prévisions de la Direction.

Ce rapport existe également en version anglaise sur www.mycelormittal.com et luxembourg.arcelormittal.com. En cas de discordance, la version française fait foi.

Message de la direction

Nous sommes heureux de vous présenter le troisième rapport de responsabilité d'entreprise sur les activités d'ArcelorMittal au Luxembourg. Ce rapport vous offre un aperçu de nos projets au Luxembourg en 2012. Ceux-ci visent à renforcer l'engagement citoyen et responsable du groupe envers les quatre piliers qui reflètent les priorités-clés de nos parties prenantes et de notre entreprise : investir dans nos salariés, produire un acier plus durable, enrichir nos communautés et assurer une gouvernance transparente.

La santé et la sécurité restent une de nos priorités absolues et s'inscrivent dans notre approche « Investir dans nos salariés ». Au-delà de l'organisation au niveau national de différents programmes et formations liés à la santé et à la sécurité, nous avons heureusement réussi à ne compter aucun accident mortel sur les sites luxembourgeois en 2012. Le nombre d'accidents de travail a également baissé de près de 60 %, ce qui montre que nous sommes sur la bonne voie pour atteindre notre objectif de Zéro Accident.

D'autre part, ArcelorMittal a créé un *Global Diversity and Inclusion Council* (conseil global sur la diversité et l'inclusion) afin de renforcer l'équilibre entre les genres au sein du groupe. À cette fin, ArcelorMittal University basée au Luxembourg a lancé fin 2012 le programme *Women in Leadership* (les femmes dans le *leadership*). Cette formation s'adresse à toutes nos collaboratrices dans une position d'encadrement de par le monde.

Devant une baisse de la demande d'acier sur le marché européen de 30 % depuis 2007, notre approche en tant qu'employeur socialement responsable est illustrée par l'accord Lux2016 établi pour assurer l'avenir de la sidérurgie au Luxembourg. Cet accord signé avec des représentants gouvernementaux et syndicaux prévoit un investissement de 150 millions d'euros dans nos sites de production jusqu'en 2016 et souligne parallèlement notre responsabilité sociale envers le personnel affecté par l'arrêt à long terme de notre aciérie et de notre laminoir à fil machine à Schiffange et par la réduction de production dans les laminoirs de Rodange.

Notre production d'acier durable contribue à la création de valeur en améliorant notre performance environnementale. Les efforts continus consentis par ArcelorMittal Luxembourg dans le développement des processus et des produits ont abouti l'année dernière à une nouvelle gamme de palplanches et à une nouvelle ébauche de poutrelle B4 à Belval.

Nous sommes également conscients que jouer un rôle actif dans les communautés implique une bonne compréhension des besoins de nos parties prenantes qui doivent pouvoir communiquer avec nous sur l'ensemble des sujets qui les concernent. C'est pourquoi notre engagement envers ces partenaires est continu. Grâce à des initiatives telles que la cinquième édition de la Quinzaine du Bénévolat et le soutien apporté aux activités bénévoles de nos salariés, nous nous impliquons pro-activement auprès de toutes nos parties prenantes. La Fondation ArcelorMittal (Luxembourg) soutient également plusieurs projets dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la sécurité et de la promotion sociale qui participent à l'épanouissement à long terme de diverses associations et fondations.

Enfin, ArcelorMittal souhaite garantir une bonne visibilité des processus de décision et d'organisation de la société. Appliquer une gouvernance transparente est une approche qui est profondément ancrée dans nos affaires quotidiennes et qui nous amène à procéder de manière éthique et à respecter les lois et réglementations internationales ainsi que le code de déontologie et les valeurs de notre société.

En septembre 2012, nos efforts en termes de responsabilité d'entreprise ont été couronnés par le label ESR (Entreprise Socialement Responsable) attribué par l'Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des Entreprises (INDR).

Nous continuerons à œuvrer pour le maintien et l'amélioration de notre performance à tous les niveaux. Nous remercions tous nos salariés et toutes nos parties prenantes pour leur implication et leur soutien continu dans nos initiatives visant à entériner ArcelorMittal en tant qu'entreprise citoyenne responsable.



Michel Wurth
Président
ArcelorMittal Luxembourg



Christian Zeyen
Directeur général
ArcelorMittal Luxembourg

Présentation du groupe



ArcelorMittal dans le monde

ArcelorMittal est le numéro un mondial de l'exploitation sidérurgique et minière intégrée, avec des entreprises dans plus de 60 pays.

ArcelorMittal est *leader* sur tous les principaux marchés sidérurgiques mondiaux, y compris l'automobile, la construction, l'électroménager et l'emballage. L'entreprise est un acteur de premier plan dans le domaine de la technologie et de la recherche et du développement et dispose d'importantes ressources propres de matières premières et d'excellents réseaux de distribution. Son dispositif industriel réparti dans plus de 20 pays sur quatre continents lui permet d'être présent sur tous les marchés clés de l'acier, tant dans les économies émergentes que dans les économies développées.

Grâce à ses valeurs fondamentales que sont le développement durable, la qualité

et le *leadership*, ArcelorMittal s'engage à agir de manière responsable à l'égard de la santé, de la sécurité et du bien-être de son personnel, de ses sous-traitants et des communautés au sein desquelles la société opère. Son engagement porte également sur la gestion durable de l'environnement. ArcelorMittal joue un rôle de premier plan dans les efforts du secteur pour mettre au point des processus de production sidérurgique innovants et se consacre activement à la recherche et au développement de technologies et de solutions sidérurgiques qui contribuent à lutter contre le changement climatique.

Les chiffres financiers clés d'ArcelorMittal en 2012 font ressortir un chiffre d'affaires de US\$ 84 213 millions et une production d'acier brut de 88,2 millions de tonnes, représentant environ 6 % de la production mondiale d'acier.

US\$ 84 213

millions, c'est le chiffre d'affaires du groupe ArcelorMittal en 2012.

83,8

millions de tonnes, ce sont les expéditions du groupe ArcelorMittal en 2012.

US\$ 285

millions, c'est le montant investi par le groupe ArcelorMittal en 2012 dans la recherche et le développement.

ArcelorMittal au Luxembourg

Les produits experts et souvent uniques d'ArcelorMittal fabriqués au Luxembourg voyagent de par le monde, offrant une haute valeur ajoutée à nos clients globaux. La société est le plus grand employeur privé du Grand-Duché.



Le Luxembourg abrite le **siège mondial** d'ArcelorMittal où se trouvent les fonctions centrales du groupe. Un **centre spécialisé dans la recherche et le développement** de produits longs lourds se situe à Esch-sur-Alzette. Le Luxembourg compte **treize installations** réparties sur trois segments produits, dont neuf sites industriels actifs dans la production ou la transformation de l'acier, ainsi que quatre sites spécialisés.

Sites industriels (9)

- **Segment Longs Carbone** – Avec son aciérie électrique et sa coulée continue, ainsi que ses deux laminoirs – le Train Moyen et le Train 2 –, **Belval** produit des profilés moyens et légers et des palplanches. **Differdange** dispose d'une aciérie électrique et d'une coulée continue. Son Train Grey est spécialisé dans le laminage de poutrelles lourdes (y compris les poutrelles Jumbo) et de palplanches. Differdange produit actuellement la plus lourde ébauche de poutrelle au niveau global, ainsi que les poutrelles les plus hautes (1 108 mm) et les plus lourdes (1 377 kg/m) au monde. **Schifflange*** possède une aciérie électrique et une coulée continue. Les deux laminoirs de **Rodange***, le Train A et le Train C, produisent des ronds à béton, des palplanches et des profilés spéciaux (y compris des rails pour ponts roulants). Le **STFS*** (Société du Train à Fil de Schifflange) lamine du fil machine.

Les produits longs sont avant tout utilisés dans le secteur de la construction.

- **Segment Plats Carbone** – Avec ses deux lignes de galvanisation au trempé à chaud, ses deux lignes d'électro galvanisation et son *Steel Service Center* composé de deux lignes de refendage et de deux lignes de cisailage, le site de **Dudelange** produit des tôles Usibor®, Alusi®, Aluzinc® et électro galvanisées utilisées dans les secteurs de l'automobile, de l'industrie générale et de la construction.
- **Segment Distribution Solutions** – La tréfilerie plus que centenaire de **Bissen** produit des fils pour clôtures et pour l'agroalimentaire, des fils clairs et

galvanisés, ainsi que des fibres. La tréfilerie de **Bettembourg** est spécialisée dans la production de fil de sciage. **Cofralux** est une unité dédiée à la transformation spéciale de tôles pour l'industrie.

Sites spécialisés (4)

- **Segment Longs Carbone** – **Dommeldange** est un atelier mécanique pour clients internes et externes au groupe. Il met à leur disposition quatre pôles de compétence : ingénierie, soudage, usinage et assemblage.
- **Segment Distribution Solutions** – Le **Centre Logistique Européen** est un stock central de poutrelles pour le réseau de distribution d'ArcelorMittal et le centre logistique pour les livraisons des usines luxembourgeoises.
- **Sotel** assure la distribution fiable d'électricité aux principales usines d'ArcelorMittal au Luxembourg.
- **Circuit Foil** produit des feuilles de cuivre pour l'industrie électronique, destinées principalement aux fabricants de circuits imprimés.

Le groupe **Paul Wurth**, un des *leaders* mondiaux dans la conception et la livraison de solutions technologiques pour la fabrication de fer avec un accent particulier sur la construction et la modernisation d'installations complètes de hauts fourneaux, de réduction directe et de cokeries, ne fait pas partie du périmètre de ce rapport. En 2012, ArcelorMittal a cédé à SMS Holding les 48,1 % que la société détenait dans Paul Wurth.

* En raison d'une faible demande d'acier qui persiste dans le secteur de la construction en Europe, en septembre 2011, ArcelorMittal a dû prendre la décision d'arrêter à long terme l'aciérie électrique et le laminoir STFS et de réduire de façon significative la production au Train C dans ses sites de Rodange & Schifflange. Un accord Lux2016 a été signé en 2012 avec les syndicats représentatifs et le gouvernement avec comme objectif la consolidation de l'activité sidérurgique au Luxembourg et la réduction des effectifs due à la restructuration, sans licenciements.

Indicateurs-clés de nos performances

Les principaux domaines	Indicateurs-clés de nos performances au Luxembourg (KPIs)	Définition	Evolution		Commentaire de la direction
			2011	2012	
Investir dans nos salariés	Taux de fréquence des accidents avec arrêt	Il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus pour notre propre personnel au cours d'une période de 12 mois, par million d'heures travaillées.	2,87	1,59	Le taux de fréquence des accidents avec arrêt s'est amélioré, preuve de la réussite de notre engagement en faveur de la sécurité. La valeur 2012 du groupe pour notre propre personnel du périmètre sidérurgique était de 1, ce qui souligne qu'il reste encore des efforts à réaliser au Luxembourg.
	Installations certifiées OHSAS 18001	La norme OHSAS 18001 donne les exigences organisationnelles requises pour l'existence d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail. Cette démarche, basée sur l'amélioration continue, permet d'augmenter l'efficacité et de diminuer les risques et accidents.	11 sur 13	11 sur 13	
	Heures de formation équivalent salariés plein temps	Indique le montant total d'heures de formation pour tous les salariés.	200 642	194 043	Un effort constant est constaté, car le nombre de jours de formation par salarié est passé de 4,8 en 2011 à 5 en 2012, rattrapant ainsi le niveau de 2010.
	Diversité des formations offertes	Nombre de formations offertes à nos salariés.	280	315	Accroissement significatif des solutions de formations sur mesure ainsi qu'impact des formations santé-sécurité obligatoires. S'y ajoutent également l'augmentation de l'offre de formation des <i>Functional Academies</i> d'ArcelorMittal University.
Produire un acier plus durable	Emissions de CO ₂ par tonne d'acier brut de coulée	Les émissions de CO ₂ représentent l'empreinte CO ₂ qui inclut les émissions directes (CO ₂ qui sort des cheminées), les émissions indirectes dues à la consommation électrique et les émissions provenant de la préparation de certains produits utilisés dans nos ateliers comme par exemple la chaux vive et les gaz industriels (oxygène, azote).	386 kg	407 kg	Cette hausse provient exclusivement d'une augmentation de la consommation de gaz naturel.
	Pourcentage de matériaux recyclés dans la production d'acier brut de coulée	Il s'agit de la quantité de mitrilles et de pneus usagés (pour l'aciérie de Belval uniquement) ramenée à l'ensemble de ce qui est mis dans le four lors de la production d'acier (p.ex. charbon, anthracite, ferroalliages, chaux).	94,0 %	94,6 %	
	Installations certifiées ISO 14001	La norme ISO 14001 concerne le management environnemental. Elle repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.	9 sur 13	9 sur 13	Seuls les sites industriels ayant un <i>process</i> à fort impact environnemental sont couverts. Les sites comme p.ex. le tréfilage ne sont pas couverts.
	Pourcentage de produits dérivés valorisés par tonne de résidus générés	Il s'agit du % de co-produits (déchets d'exploitation) tels que p.ex. les scories noires, les calamines, les freintes, etc. issu de la production d'acier, ramené à une filière de valorisation au lieu d'une filière d'élimination.	89,1 %	85,9 %	Entre 2011 et 2012, le périmètre de l'indicateur sur la valorisation des co-produits a été étendu à l'ensemble des sites industriels luxembourgeois. Ceci donne une meilleure vue d'ensemble de la valorisation des co-produits sidérurgiques. Le chiffre résultant est un peu moins favorable, mais plus représentatif de la situation globale luxembourgeoise.

Les principaux domaines	Indicateurs-clés de nos performances au Luxembourg (KPIs)	Définition	Evolution		Commentaire de la direction
			2011	2012	
Enrichir nos communautés	Nombre de salariés fin décembre de l'année correspondante		5 197	4 886	Ce delta s'explique essentiellement par des départs en préretraite remplacés majoritairement par des mobilités internes.
	Stages conventionnés		111	145	La progression de ce paramètre marque l'engagement continu d'ArcelorMittal pour former les jeunes générations aux métiers de la sidérurgie.
	Donations de la Fondation ArcelorMittal		356 000 €	420 800 €	La variation s'explique par un engagement croissant de la Fondation ArcelorMittal au sein des communautés locales au Luxembourg.
	Projets parrainés par la Fondation ArcelorMittal		14	14	
Assurer une gouvernance transparente	Pourcentage de salariés formés au Code d'Ethique*	Le Code d'Ethique d'ArcelorMittal énonce un ensemble de directives à respecter par tous les salariés dans la conduite de leurs affaires. L'objectif est de préserver la réputation d'honnêteté et d'intégrité d'ArcelorMittal dans ses pratiques de gestion ainsi que dans toutes les transactions commerciales.	90 %	95 %	Les formations portant sur le Code Éthique sont obligatoires et valides pour une durée de trois années. Passé ce délai, les salariés doivent renouveler leur certificat de formation. Des facteurs tels que la rotation des salariés, les contraintes de re-validation des formations ou les absences de longue durée rendent difficile l'obtention d'un taux de couverture de 100 % de notre personnel. Malgré ces contraintes, la tendance du taux de formation est maintenue à la hausse.
	Plaintes reçues et traitées par le service Audit Interne	Les plaintes correspondent à des dysfonctionnements internes qui ont été soulevés par des salariés soucieux de préserver la réputation d'honnêteté et d'intégrité d'ArcelorMittal.	1	0	Aucune plainte n'a été enregistrée par le service Audit Interne en 2012. A noter que nous disposons également de procédures de gestion de plaintes nationale ainsi que locales pour nos sites, mises en place en 2012.
	Pourcentage de salariés formés aux Droits de l'Homme*	ArcelorMittal a publié une politique globale portant sur les Droits de l'Homme dans le but de coordonner l'ensemble des efforts du groupe, en se focalisant sur des axes prioritaires identifiés.	70 %	93 %	Les formations portant sur les Droits de l'Homme sont obligatoires et valides pour une durée de trois années. Des facteurs tels que la rotation des salariés, les contraintes de re-validation des formations ou les absences de longue durée rendent difficile l'obtention d'un taux de couverture de 100 % de notre personnel. Malgré ces contraintes, la tendance du taux de formation est maintenue à la hausse.

* Les chiffres obtenus sont basés sur la compilation de résultats obtenus pour chacun des sites industriels indiqués suivants : Belval, Differdange, Dudelange, Rodange, Schifflange, Dommeldange et Wiltz (Circuit Foil). Les chiffres des autres sites ne font pas l'objet d'un traitement séparé mais sont intégrés dans les rapports relatifs au groupe et aux segments.

Investir dans nos salariés

Nous opérons dans une industrie où la sécurité du travail est une préoccupation quotidienne qui continue à être notre priorité numéro un.

En tant qu'employeur responsable, notre ambition est d'être l'entreprise sidérurgique et minière la plus sûre au monde. Il s'agit d'un défi que nous sommes déterminés à relever. Au niveau groupe, nous avons atteint un taux de fréquence de 1 accident par millions d'heures travaillées, ce qui correspond avec une année d'avance à l'objectif fixé en 2010. Cependant, nous ne deviendrons leader dans notre secteur que si notre taux de fréquence des accidents avec arrêt tombe en-dessous de 0,5. Notre objectif à long terme est même d'atteindre un taux de fréquence des accidents avec arrêt de zéro, et notre programme de sécurité « En Route vers le Zéro Accident » est conçu pour atteindre ce but.

Nous prenons aussi de nombreuses initiatives pour assurer le bien-être de nos salariés et souhaitons qu'ils puissent pleinement s'épanouir au sein d'ArcelorMittal. Si les circonstances économiques ont un impact défavorable sur notre main-d'œuvre, nous procédons aux adaptations nécessaires en concertation étroite avec nos partenaires sociaux et offrons un soutien aux personnes concernées.



200 000

heures de formation continue ont été accomplies par nos salariés basés au Luxembourg en 2012.

6^e

Journée Santé-Sécurité a été célébrée par nos salariés et nos sous-traitants dans nos sites luxembourgeois et dans le monde le 26 avril 2012.

60

nationalités sont représentées dans nos entités luxembourgeoises. C'est un apport considérable à la promotion de la diversité.



Que faisons-nous pour assurer la sécurité et le bien-être de nos salariés ?

Au Luxembourg, nous avons pu clôturer l'année sans déplorer d'accident mortel, et le nombre d'accidents de travail a pu être réduit significativement.

A relever les excellentes performances d'ArcelorMittal Rodange & Schifflange, Bissen, Bettembourg et Dudelange qui en 2012 ont tous atteint un taux de fréquence des accidents avec arrêt de 0. A souligner plus particulièrement fin 2012 : Bettembourg avec 1 891 jours, donc plus de cinq années, sans accident avec arrêt ; Dudelange avec trois tournées ayant dépassé les 4 000 jours, soit près de 11 années, sans accident avec arrêt ; et le centre de recherche d'Esch-sur-Alzette qui affichait 5 475 jours sans accident avec arrêt, l'équivalent de 15 années, et ce malgré de nombreux travaux de non-routine en usine, ports maritimes et autres chantiers.

Ces bonnes performances sont le résultat d'efforts collectifs importants de l'ensemble de nos salariés et sous-traitants au Luxembourg. Nous avons la ferme volonté de continuer à progresser sur cette lancée. Nous y parviendrons en insufflant une culture sécurité à nos sous-traitants aussi bien qu'à nos salariés, en continuant à mettre en œuvre nos standards de prévention des accidents mortels et en menant des évaluations d'identification des risques encore plus proactives. Chacun de nos salariés est invité à réfléchir avant d'agir, à être exemplaire, à être responsable, à prendre en main sa propre sécurité et à veiller partout et à chaque instant à la sécurité de ses collègues.

Si la santé et le bien-être de nos salariés sont vitaux en soi, ils jouent également un rôle crucial dans la préservation de leur motivation et de leur engagement, ainsi que dans la réduction de l'absentéisme, et par conséquent dans le maintien de la qualité de nos produits et de la pérennité de nos activités.

Journée mondiale Santé-Sécurité

L'objectif de ce désormais traditionnel rendez-vous de la Journée mondiale Santé-Sécurité d'ArcelorMittal fin avril est non seulement de sensibiliser davantage salariés et sous-traitants, mais aussi de transformer l'approche santé et sécurité en façon de penser, en façon d'agir et en façon de se comporter.

Le thème choisi pour notre sixième édition le 26 avril 2012 était « Arrêter, réfléchir et agir en toute sécurité ». Objectif : que tous les salariés et sous-traitants s'arrêtent avant de se lancer dans une nouvelle tâche, réfléchissent à comment atténuer les dangers potentiels et agissent seulement une fois tous les tenants et aboutissants de la mission pesés.

Aux programmes de nos différentes entités figuraient de nombreux ateliers, conférences et expositions sur un large éventail de thèmes liés à la sécurité au travail et à la santé.

Initiatives sécurité

Afin de s'assurer que tous les sous-traitants soient formés de façon adéquate en termes de sécurité avant d'intervenir en usine, nos

sites de Belval, Differdange, Dommeldange, Rodange, Schifflange et le Centre Logistique Européen leur font suivre la formation **Accueil Partenaire Sécurité (APS)**. Informatisée et individuelle, elle apprend à chaque candidat les spécificités sécurité propres à leur mission sur site. Initiée en 2010 à Differdange et élargie en 2012 à d'autres sites, cette formation responsabilise également chaque intervenant pour atteindre l'objectif du Zéro Accident.

Les sites des Aciers Longs Carbone au Luxembourg ont lancé de nombreuses initiatives dans le cadre de la démarche **5S (Trier, Ranger, Nettoyer, Standardiser et Suivre)**. A son origine, un constat simple : le désordre prépare l'accident. Rigueur et discipline sont les maîtres-mots de cette méthode de travail. Sa mise en œuvre a un impact positif sur la sécurité et les conditions de travail. Dans le cadre de cette démarche participative, Differdange a même lancé un challenge 5S grâce auquel des idées simples mais efficaces ont été implémentées.

ArcelorMittal Dudelange a obtenu les félicitations du jury du **challenge GESiM** (Groupement des Entreprises Sidérurgiques et Métallurgiques) pour les améliorations menées au niveau de la zone d'emballage du site de galvanisation à chaud. Le jury a particulièrement salué l'accueil que

Campagne Santé 2012 : la gestion du stress

Afin de sensibiliser nos salariés aux situations de stress dans la vie professionnelle aussi bien que privée et à leurs conséquences, ArcelorMittal Luxembourg a placé sa campagne santé 2012 sous le signe de la gestion du stress. Quelles sont les causes du stress et ses répercussions sur l'individu et ses réactions comportementales ? Quelle est la corrélation entre stress et dépendances du tabac, de l'alcool, des médicaments et des drogues illicites ? Quels sont les avantages d'une pratique sportive régulière sur la gestion du stress ? Quelles stratégies anti-stress et techniques de relaxation adopter ? Quels bons conseils pour prévenir le *burn-out* ? Voilà autant de sujets largement diffusés dans le cadre de cette campagne.

Dudelonge réserve au personnel intérimaire. Les multiples améliorations sur la zone d'emballage ont également été appréciées et positionnent Dudelonge comme référence en matière de sécurité dans le groupe ArcelorMittal et en dehors.

En juillet, 12 salariés, **Black Belts** en devenir de Belval et de Differdange, ont présenté les progressions réalisées dans la mise en œuvre de la méthode **6 Sigma**. Un *Black Belt* est un salarié qui a atteint le niveau « ceinture noire » et ce lorsqu'il a la maîtrise de l'ensemble de la méthode 6 Sigma. Cette démarche de management a pour objectif d'améliorer l'efficacité et la qualité des processus. Elle permet de résoudre les problèmes existants et de mettre en avant des pistes de progrès. En parallèle, les analyses menées, les conclusions et les actions mises en place engendrent une amélioration des paramètres sécurité, des réductions de coûts, ainsi qu'un perfectionnement de la qualité des produits et du service au client.



ArcelorMittal Bissen a clôturé l'année sur une belle performance : fin 2012, le site comptait plus d'un quart de **secouristes** parmi ses salariés.

Programme d'Education Santé

Pour la troisième édition du Programme global d'Education Santé qui se tient annuellement au début de l'automne, les activités proposées s'articulaient principalement autour de la gestion du stress, de la nutrition et de l'activité physique. Le cœlon géant de la Fondation Cancer a également été en tournée sur nos sites. Enfin, Belval, Differdange et les bâtiments administratifs de Luxembourg-ville n'ont pas manqué à l'appel du *Global Race*, une course ou marche à laquelle tous les sites du groupe pouvaient participer et dont le coup d'envoi a été donné partout dans le monde le 4 octobre 2012 à midi, heure locale.



Initiatives santé et bien-être

Une équipe de Bettembourg a participé à la cinquième édition de l'action *Mam Vëlo op d'Schaff oder an d'Schoul*. Par cette initiative, le *Verkëiersverbond* entend promouvoir ce transport alternatif et écologique.

D'autres salariés des sites de Belval, Differdange, Rodange, Bettembourg et des bâtiments administratifs de Luxembourg-ville et d'Esch-sur-Alzette ont défendu les couleurs ArcelorMittal à la septième édition du **marathon ING**.

Parmi les initiatives sportives encore soutenues par ArcelorMittal Luxembourg, citons notre équipe de **cricket** sacrée double champion de la ligue luxembourgeoise de cricket sur pelouse et en salle, les équipes de **football** de Differdange et de Luxembourg-ville, ainsi que l'équipe **Run For Health** et sa participation au *Walfer Vollekslaf*.

Diversité et inclusion

ArcelorMittal s'investit largement pour assurer qu'ouverture d'esprit et inclusion soient profondément ancrées dans les attitudes à tous les niveaux de l'entreprise. Notre **politique de diversité et inclusion** exprime nos ambitions d'avoir des salariés de différentes cultures, générations, sexes, ethnies, nationalités, compétences, milieux sociaux et toutes les autres diversités qui nous sont uniques. L'initiative de diversité et inclusion d'ArcelorMittal est conçue pour donner des lignes directrices au niveau groupe sur notre engagement en termes de diversité et inclusion, en mettant un accent particulier sur les femmes au sein de notre groupe sous la dénomination *women@arcelormittal*. Cette approche ciblée vise à maximiser les talents et les compétences au sein de l'organisation en accord avec notre principe « meilleur talent = meilleure organisation = meilleure performance ».



Pour atteindre ces objectifs, ArcelorMittal a créé un **Global Diversity & Inclusion Council** (GDIC, groupe sur la parité et l'inclusion) qui a pour mission de définir la stratégie du groupe en termes de parité hommes/femmes parmi notre personnel et d'assurer la mise en œuvre des mesures pour y parvenir.

Un des premiers grands projets du GDIC : diagnostiquer la situation interne actuelle en interviewant plus de 600 femmes dans huit pays d'implantation du groupe. Par la suite, ArcelorMittal University a lancé fin 2012 **Women in leadership**, une formation pilote de développement des talents s'adressant aux femmes cadres dirigeants. Parmi les 35 participantes, 15 étaient basées au Luxembourg.

Quelle est notre approche pour soutenir le développement professionnel de nos salariés et futurs salariés ?

Nous sommes pleinement conscients que l'engagement, l'implication, le sentiment d'appartenance et la satisfaction professionnelle de nos salariés participent à notre réussite. Nous les encourageons à faire preuve d'initiative et d'esprit d'innovation à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous nos métiers sidérurgiques, qu'ils soient techniques ou administratifs.

Nous investissons aussi largement dans la formation et le développement de nos salariés, même dans un contexte économique difficile. Nous voulons qu'ils atteignent leur potentiel et aient la possibilité de développer leurs compétences pour pouvoir au mieux contribuer à la performance d'ArcelorMittal.

Notre **formation continue** met à disposition de nos salariés un large éventail de méthodes

d'apprentissage et de développement dans des domaines allant des langues à la bureautique



en passant bien évidemment par les domaines propres à nos métiers techniques sidérurgiques et par le management opérationnel. 2012 s'est ainsi clôturée avec près de 200 000 heures de formation réalisées au travers de 315 cursus différents. A noter dans ce contexte la part importante des formations santé et sécurité et l'extension de l'offre d'ArcelorMittal University.

L'investissement dans de futurs collaborateurs se fait notamment via l'**apprentissage**. Le taux de réussite de nos apprentis au DAP (diplôme d'aptitude professionnelle) en juin 2012 a été de 95 % à l'examen. L'apprentissage est mené dans les métiers de mécanicien industriel et de maintenance, d'électronicien en énergie et de mécatronicien. 13 nouveaux apprentis sélectionnés parmi plus de 54 dossiers de candidatures ont intégré en septembre 2012 la filière apprentissage au sein d'ArcelorMittal.

Par ailleurs, afin de donner aux jeunes la possibilité de s'initier au monde du travail et au vaste spectre de métiers qu'offre la sidérurgie, les entités d'ArcelorMittal au Luxembourg ont accueilli près de 150 **stagiaires** en 2012.

Comment assurons-nous un dialogue social constructif ?

Le dialogue social participe à la conservation d'un équilibre crucial entre les parties en présence. ArcelorMittal Luxembourg met un point d'honneur à maintenir un dialogue social ouvert, constructif et continu avec ses salariés et vise à créer un environnement de travail qui s'appuie sur le respect mutuel et la confiance.

Depuis 2006/2007, la demande d'acier a baissé de presque 30 % en Europe et 15 % aux Etats-Unis. Par ailleurs, la croissance de la demande chinoise d'acier et de minerai de fer a ralenti. ArcelorMittal a dû s'adapter à cette nouvelle donne. C'est pourquoi la société a pris la décision difficile d'arrêter à long terme une partie de ses installations au Luxembourg, comme ailleurs en Europe et dans le monde, et de concentrer sa production d'acier sur ses installations les plus performantes. Dans le même esprit, il a été décidé de temporairement libérer à partir de 2013 le bâtiment du siège social avenue de la Liberté. Cette décision vise à réaliser des économies de fonctionnement et à donner un message de solidarité aux collègues affectés par des restructurations à travers le monde.

Ces décisions sont uniquement prises si elles sont inévitables et pour protéger la viabilité de l'ensemble de nos activités. ArcelorMittal est pleinement conscient des difficultés qu'elles engendrent pour les salariés concernés et s'engage activement avec eux et avec les représentants syndicaux pour maintenir le dialogue et trouver la meilleure solution. Les salariés concernés au Luxembourg sont affectés à la Cellule de Reclassement (CDR), redirigés vers d'autres entités du groupe ou intégrés dans des mesures sociales comme la pré-retraite.

Le 14 décembre 2012, ArcelorMittal a informé les organisations syndicales de son appel à des négociations pour élaborer une **nouvelle convention collective de travail** au Luxembourg. Cette convention

concerne les services administratifs de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette, ainsi que les sites de Belval, Differdange, Rodange, Schiffflange et Dommeldange. La nouvelle convention sera modernisée et devra prendre en compte l'environnement économique nouveau, ainsi que les objectifs définis dans l'accord Lux2016, afin de garantir l'avenir et la compétitivité de la sidérurgie luxembourgeoise et de s'adapter à la législation sur le statut unique des employés et des ouvriers. L'accord de méthode proposé implique la dénonciation des conventions collectives actuelles - conformément au cadre légal existant - au 31 décembre 2012. Les négociations ont débuté en janvier 2013, la nouvelle convention collective du travail devra être élaborée d'ici décembre 2013. Les conditions des actuelles conventions demeureront pleinement en vigueur pendant cette période.

Accord Lux2016 : ArcelorMittal s'engage pour l'avenir de l'industrie sidérurgique du Luxembourg

Lors de la réunion Tripartite du 28 mars 2012, ArcelorMittal a conclu un accord avec les représentants du gouvernement et des syndicats sur le plan Lux2016. Les principaux engagements comprendront des investissements de 150 millions d'euros dans l'industrie sidérurgique du Luxembourg sur une période de cinq ans et des mesures sociales efficaces pour soutenir les salariés touchés par la décision de mettre à l'arrêt pour le long terme l'aciérie de Schifflange et de réduire la production des laminoirs à Rodange et Schifflange.

Le plan Lux2016 démontre l'engagement durable d'ArcelorMittal vis-à-vis de l'industrie sidérurgique au Luxembourg et garantira à ArcelorMittal Luxembourg de maintenir ses atouts concurrentiels pour les palanches et les profilés.

Grâce aux instruments définis et reconduits par Lux2016, en particulier la Cellule de Reclassement, la relocalisation de salariés de Rodange & Schifflange ou encore du STFS et du TLM a pu être réalisée avec succès et sans impact majeur pour les salariés concernés.



« Nous apprécions pleinement le dialogue constructif au sein de l'entreprise et de ses différents sites ainsi que celui au sein de la Tripartite. Il témoigne de l'engagement et du soutien de nos partenaires sociaux. Nous avons convenu de poursuivre le système reconnu de la Cellule de Reclassement (CDR) en tant qu'élément du modèle social unique luxembourgeois qui contribue à assurer la sécurité des emplois et des salaires. D'autres accords de pré-retraite contribueront également à réduire tout impact social éventuel. »

Nico Reuter, Vice-Président des Aciers Longs Carbone Europe, à propos de l'accord Lux2016.



La Groussgasmashinn à Differdange : la CDR au service du patrimoine industriel

La *Groussgasmashinn*, grande machine à gaz, sera l'élément central du futur Musée national de l'Énergie industrielle, *Luxembourg Science Center*, un musée interactif et centre des sciences sur d'anciens terrains du site de Differdange. L'ouverture des portes est prévue pour 2018. Bref retour en arrière sur l'histoire de ce monument sidérurgique et sa restauration en cours, avec l'appui de salariés ArcelorMittal dans la Cellule de Reclassement CDR.

En 1896, le directeur du site de Differdange a l'idée, pour produire l'air pour les hauts fourneaux et l'électricité nécessaire au site, d'utiliser le gaz de hauts fourneaux directement dans des moteurs à explosion plutôt que de le brûler pour générer de la vapeur, utilisée par la suite dans des machines à vapeur. Entre 1905 et 1942, 14 moteurs à gaz seront installés pour constituer l'immense Centrale à Gaz II. En 2007, le seul moteur restant sur le site, portant le numéro 11, une immense machine de 1 100 tonnes, est classé monument national. En 2009, à l'initiative de Nicolas Didier, passionné d'histoire industrielle, le principe d'un musée de l'énergie est accepté et ArcelorMittal fait don à l'Etat de la GGM11. En 2012, Nicolas Didier, à la recherche d'ouvriers expérimentés pour démonter et restaurer la GGM11, entre en contact avec le responsable de la CDR. C'est ainsi qu'une dizaine de salariés ArcelorMittal ont la chance, selon leurs propres termes, de se trouver impliqués dans ce projet original et gratifiant.



« Nous avons au sein de la CDR des agents de maîtrise ou des artisans proches de la préretraite pour lesquels nous n'avons pas de postes à proposer en interne. Grâce au partenariat avec GGM11, nous offrons à ces salariés compétents et motivés l'opportunité de prendre part à un projet d'envergure. Au-delà des tâches demandées, il s'agit d'un réel travail d'équipe qui se fait dans la convivialité. Cette mission fait la fierté de la plupart des dix salariés concernés. »

Elisabeth Hagen, responsable du reclassement des employés au sein de la CDR et de la collaboration avec les entreprises externes.

Produire un acier plus durable



L'acier est au cœur de la vie moderne et est l'un des matériaux les plus souples et les plus durables. Recyclable à l'infini, il façonne plus écologiquement et plus économiquement infrastructures et équipements. Nous reconnaissons cependant que la production d'acier consomme d'importantes ressources. Nous sommes pleinement conscients de notre responsabilité pour veiller à ce que nos produits et nos procédés soient aussi efficaces que possible et pour soutenir le développement de nouvelles technologies vertes.

70

c'est le pourcentage de recyclage des eaux usées visé à terme par Circuit Foil grâce à des osmoseurs et des réservoirs de stockage pour la récupération des eaux de surface.

13,5

c'est le pourcentage de réduction des émissions de CO₂ que permettent les aciers Usibor® pendant la durée d'utilisation du véhicule.

99

c'est le pourcentage de poutres en acier que l'on récupère à la fin de vie d'un bâtiment.

310 675

ce sont les tonnes de mitrilles recyclées en interne dans nos aciéries électriques.

Comment développons-nous des aciers plus durables ?

L'innovation est la force motrice de notre succès futur.

Au Luxembourg, nous disposons d'un **centre de recherche** spécialisé dans les produits longs. Il travaille en étroite collaboration avec nos clients, nos forces de vente, notre production et nos autres acteurs internes et externes. Ses 37 salariés œuvrent actuellement sur 119 projets.

Une première priorité en 2012 a été de réduire les coûts. La recherche y a contribué en implantant dans un maximum d'usines les

projets qui permettent une baisse des coûts : modèle numérique pour optimiser le mix de mitraille, modèle énergétique pour conduire le four électrique, système de mesure de la consommation d'électrodes au four électrique, assistance métallurgique pour réduire les coûts d'alliage, amélioration des passes de laminage pour réduire les défauts et la consommation de cylindres.

Un deuxième axe a été le développement en continu de nos produits à haute valeur ajoutée, notamment les palplanches et les jumbos. Le centre de recherche continue ainsi à développer le marché

des jumbos en les intégrant dans des méga-colonnes mixtes acier-béton et en valorisant le nouveau grade 70. Pour garder le leadership dans les palplanches, il s'investit à mettre de nouveaux produits sur le marché et aussi à développer les techniques de laminage et de protection contre la corrosion. Enfin, le centre développe de nouveaux produits à haute valeur ajoutée comme les grandes cornières 250X250 et 300X300 et s'investit à conquérir de nouveaux marchés comme les éoliennes pour lesquelles il développe avec Differdange et Rodange des profils de connexion spéciaux.



ArcelorMittal Eco Design Tool : un outil innovant évaluant la performance environnementale du bâtiment

40 % de la production mondiale d'acier sont destinés au secteur de la construction. Dans un monde qui se veut toujours plus vert, l'évaluation de l'impact environnemental et l'Analyse du Cycle de Vie des bâtiments prennent une nouvelle dimension. ArcelorMittal connaît l'importance de ces enjeux. C'est pourquoi le centre de recherche et de développement a mis au point un nouvel outil évolutif pour l'évaluation environnementale des bâtiments. Cet outil permet une estimation rapide et simple de l'impact environnemental de la structure d'un bâtiment.

Le projet, baptisé AMECO, a été lancé en septembre 2009. L'outil développé a ensuite subi une période de tests menés par les ingénieurs d'ArcelorMittal et a été mis à disposition gratuitement sur le site internet www.arcelormittal.com/sections. Dans une seconde phase, il a été amélioré pour être en phase avec les toutes dernières réglementations européennes en la matière. Dans une troisième phase, qui commencera en 2013, l'outil sera complété par un module permettant de calculer aussi la consommation d'énergie durant la phase d'utilisation du bâtiment.



« Le développement durable et les impacts CO₂ ont modifié rapidement nos manières de penser dans le domaine de la construction. L'acier, comme matériau de construction, a des avantages inhérents à cet égard, entre autres en raison de la maturité de sa boucle de recyclage. Il était donc nécessaire d'offrir à nos partenaires un outil simple et convivial leur permettant de mettre cet avantage en valeur. »

Olivier Vassart, R&D Esch-sur-Alzette.

Que faisons-nous pour améliorer nos procédés industriels ?

Nos efforts permanents afin de trouver des solutions plus efficaces pour conduire nos opérations aboutissent non seulement à l'amélioration des conditions de travail, mais ont aussi un impact positif sur l'utilisation des ressources et la génération de résidus.

Circuit Foil poursuit sa politique de **maîtrise de ses consommations d'énergie et d'eau** en vue de leur utilisation rationnelle et d'une réduction des coûts pour l'entreprise. C'est ainsi que, depuis 2008, la société a réduit la consommation d'énergie par tonne brute de 16,5 %. Dans le contexte du programme national *My Energy*, elle vise à réduire la consommation d'énergie de 7 % supplémentaires pendant la période 2012-2016. Au fil des années, Circuit Foil a aussi systématiquement réduit sa consommation d'eau de 36 m³/tonne brute en 2006 à 20 m³/tonne brute en 2011 grâce à un système de recyclage interne basé sur le traitement de l'eau via des osmose inverses et sur la bi-osmose. Il a permis une économie de 185 000 m³ d'eau de ville annuellement. Le nouvel objectif est de recycler à terme 70 % (22 m³/h) des eaux usées. Une phase pilote a débuté au deuxième trimestre 2012, permettant de réaliser un tiers de l'objectif. La seconde phase a débuté fin 2012. Elle consiste en un second osmoseur de recyclage qui doit permettre de recycler 50 000 m³ des eaux usées par année. Dans une troisième phase, l'utilisation de réservoirs de stockages devrait permettre, après épuration, la récupération des eaux de surface telles que les eaux des cours et toitures. Elle débutera au second semestre 2013.

L'aciérie de Belval lance l'ébauche de poutrelle B4

Le 4 juin 2012, le premier essai à chaud de l'ébauche de poutrelle B4 (*beam blank*) s'est déroulé avec succès à l'aciérie de Belval. Devant les résultats positifs, la mise en service industrielle s'est faite le 12 juin, et la première séquence B4 a duré quelque 63 heures pour une production de 2 865 tonnes destinées au Train Grey de Differdange et au Train 2 de Belval.



Des applications sont également prévues à Rodange, notamment pour les grandes cornières. Le nouveau format B4 possède un poids métrique de 915 kg/m. Il permet de sécuriser l'approvisionnement des demi-produits, ainsi que d'économiser quelque 62 €/t par rapport à l'achat de brames à l'étranger. Le projet est né d'une collaboration fructueuse entre les équipes de production et de maintenance de l'aciérie de Belval, le centre de recherche et de développement d'Esch, le développement technique, la gestion qualité, l'équipe CTO (*Central Technology Office*) et l'atelier mécanique de Dommeldange.

Recyclage de pneus usagés dans les aciéries électriques : Prix ArcelorMittal de l'Excellence environnementale et référence des meilleures techniques disponibles du bureau européen d'IPPC

En utilisant des pneus usagés comme apport carboné en substitution à l'antracite pour alimenter son aciérie électrique, notre site de Belval réduit les coûts et préserve parallèlement les ressources naturelles sans émissions supplémentaires. Ce projet innovant a valu à Belval le Prix ArcelorMittal de l'Excellence environnementale dans la catégorie « efficacité

énergétique ». Grâce à l'efficacité du processus, la récupération de pneus usagés a également été incluse comme technique émergente dans la version 2012 du manuel de référence des meilleures techniques disponibles (*best available techniques reference BREF*) publié par le bureau européen de prévention et réduction intégrées de la pollution (*European integrated Pollution Prevention and Control IPPC*). En avril 2012, les autorisations pour le recyclage de pneus usagés dans l'aciérie électrique de Belval ont été prolongées jusqu'en 2024. Aujourd'hui, l'usine récupère quelque 300 à 400 kg de pneus usagés par charge dans son processus électrique.

En 2012, la tréfilerie de Bissen s'est investie dans la mise en place du **World Class Manufacturing** (WCM – fabrication de classe mondiale). L'atelier de galvanisation, stratégique pour Bissen, a notamment adopté cette démarche afin d'améliorer et de standardiser le conditionnement des produits galvanisés. Résultat des travaux : sécurisation des chargements des camions,

renforcement de l'image de marque auprès des clients externes et internes, diminution des réclamations et donc fidélisation de la clientèle. Les non-conformités internes pour défaut de conditionnement sont, quant à elles, passées de 2,5 par jour à un tous les trois jours. Le temps moyen entre deux pannes sur l'installation de conditionnement a doublé en l'espace de seulement cinq mois.

Parmi les 28 candidatures européennes initiales, deux projets luxembourgeois ont été sélectionnés pour la finale de la troisième édition du **Challenge Amélioration continue des Aciers Longs Carbone Europe**. Ce challenge reconnaît les efforts et valorise les actions des opérateurs dans les améliorations. Par ailleurs, il met en avant les bonnes

pratiques et facilite et accélère leur échange entre les différentes unités du segment. Dans la catégorie « Développement de nouveaux produits à haute valeur ajoutée », Belval a introduit le nouveau profil AZ44-700. Dans la catégorie « Sécurité », Differdange a fini le challenge 2012 sur une victoire. Le projet gagnant : le perfectionnement du bras de la machine de nettoyage au four électrique. Ces actions correctrices portent sur l'état général de la machine, sa disponibilité, ainsi que la définition d'une zone de stockage des bras à proximité des fours. Elles ont réduit le risque tant au niveau des opérations de maintenance sur l'engin et son bras qu'au niveau des opérations liées au nettoyage de la porte de décrassage. Elles ont aussi diminué les temps d'arrêt du four, occasionnant des économies substantielles.

Afin d'assurer un **équilibre entre offre et demande en énergie** et inciter les consommateurs à prédéfinir au plus juste leurs consommations, Sotel collecte désormais les prévisions de consommation au quart d'heure et supervise en temps réel la consommation en électricité et gaz.

Cette approche permet un foisonnement et un lissage des consommations, diminuant ainsi les coûts énergétiques. Ces données sont également transmises aux producteurs

d'énergie, leur permettant ainsi de planifier au mieux les unités de production à mettre en service et de limiter ainsi les impacts environnementaux.



Comment nos aciers contribuent-ils à la durabilité ?

Au Luxembourg, ArcelorMittal a de nouveau mis en avant sa créativité et son esprit d'innovation sidérurgiques basés sur un savoir-faire unique et une expérience plus que centenaire. En 2012, nous avons offert au marché plusieurs nouveautés considérées comme phares dans notre industrie.

Malgré une conjoncture difficile, ArcelorMittal Dudelange a poursuivi ses efforts en termes de développement produits, afin de toujours plus satisfaire les exigences de ses clients et celles du marché.

Au niveau de l'**Aluzinc®**, une nouvelle gamme dédiée à l'industrie et plus particulièrement au marché de la ventilation (HVAC) a été développée. Nommée Aluzinc® NSB et toujours associée à un traitement de surface écologique (Easyfilm® E), cette gamme offre un aspect de surface amélioré pour la réalisation de caissons de ventilation, climatiseurs, etc. En plus de ces applications industrielles, plusieurs projets de toitures ont à nouveau été réalisés au Grand-Duché. En alliant esthétique, haute réflectivité de la chaleur et résistance à la corrosion,

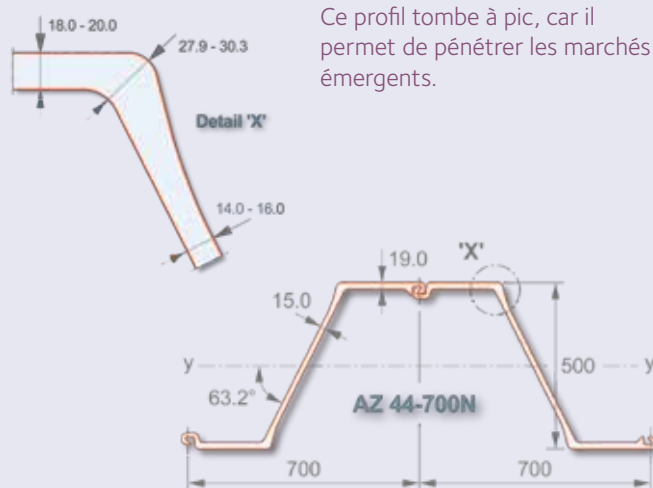
l'Aluzinc® est ainsi devenu une référence internationale pour les couvertures sèches et isolées.

Concernant l'**Usibor®**, la montée en puissance se poursuit à Dudelange, où près de 100 000 tonnes seront produites en 2013, contre 66 000 tonnes en 2012. A l'heure actuelle, la majorité des constructeurs automobiles utilisent l'Usibor® au niveau des pièces de structure et de sécurité. Ces aciers à très haute résistance permettent une réduction du poids de la carrosserie de près de 12 kg sur certains modèles et, après analyse du cycle de vie conduite sur l'ensemble du processus, une réduction des émissions de CO₂ pouvant atteindre 13,5 % pendant la durée d'utilisation du véhicule.

Laminage industriel de la palplanche AZ 44-700N : une première à Belval

Belval a mis une nouvelle première à son actif : le laminage industriel de la dernière-née des palplanches, l'AZ 44-700N. Sa mise au point a été possible après plusieurs mois de simulations, essais et adaptations.

Le profil AZ 44-700N est le premier profil au monde de type Z avec un module de flexion élastique de 4 400 cm³/m et d'une largeur de 700 mm. Cela aboutit à des solutions plus économiques pour la construction de murs de quai et pour les excavations de grandes profondeurs. Les épaulettes renforcées permettent par ailleurs le fonçage dans des conditions de sols difficiles. De plus, l'épaisseur des profils allant jusqu'à 20 mm est une garantie de durabilité. D'autres avantages sont l'installation plus rapide, le nombre moins important d'ancrages et la longueur de laminage qui peut aller jusqu'à 31 m.



Ce profil tombe à pic, car il permet de pénétrer les marchés émergents.

Enrichir nos communautés

Nous sommes pleinement conscients que nos activités au Luxembourg, où nous sommes le plus grand employeur privé, ont un impact conséquent sur les communautés locales et nationales dans lesquelles nous évoluons. Nous sommes à leur écoute permanente, veillons à saisir leurs intérêts et à trouver ensemble des solutions à leurs préoccupations et leur offrons plusieurs milliers d'emplois directs et indirects ainsi que des formations. Nous investissons aussi dans les communautés locales et nationales par des projets parrainés par la Fondation ArcelorMittal (Luxembourg) qui encouragent des programmes communautaires durables et appuient ainsi la croissance économique et sociale à long terme.



377 300 000

d'euros, c'est la masse salariale (salaires + charges patronales) attribuée aux salariés du groupe ArcelorMittal au Luxembourg en 2012. Ainsi, à travers ses salariés, ArcelorMittal participe considérablement à l'activité économique du pays.

200 000 000

d'euros, c'est le montant de nos dépenses, versé à nos fournisseurs et sous-traitants établis au Luxembourg, suite aux prestations qu'ils nous ont fournies.

2 453

c'est le nombre de visiteurs accueillis en 2012 sur le seul site de Belval, une progression de 45 % par rapport à l'année précédente.

5^e

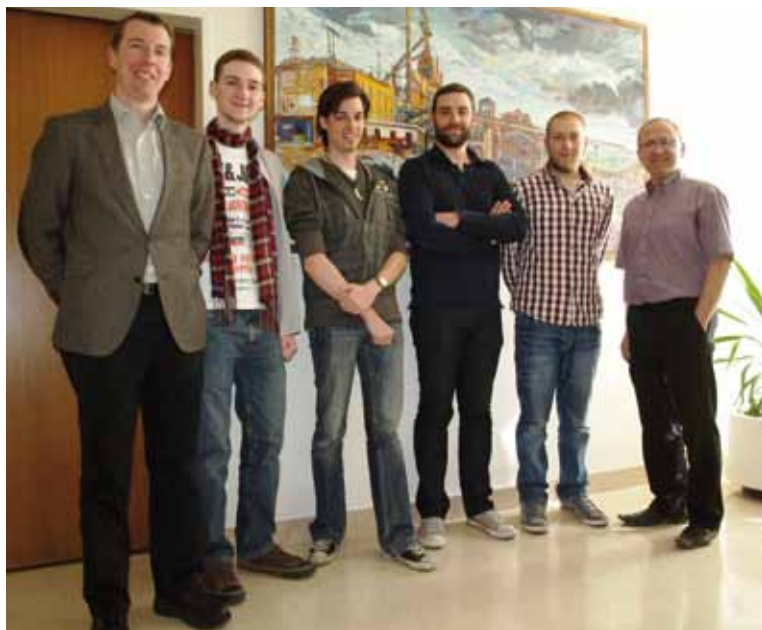
quinzaine du bénévolat organisée dans le cadre de la Journée internationale du Bénévolat en décembre 2012.

Comment assurons-nous un bon contact avec nos parties prenantes locales et nationales ?

Nous nous engageons de manière proactive avec nos parties prenantes pour gérer l'impact de nos activités de façon responsable, tout en respectant leurs droits et priorités.

Au Luxembourg, nos parties prenantes internes sont nos salariés et nos représentants syndicaux. Nos parties prenantes externes sont les ministères, élus locaux, nationaux et européens, investisseurs, fournisseurs, clients, organisations non-gouvernementales, médias, organisations multilatérales, fédérations professionnelles et communautés locales.

Nous avons également mis en place des procédures locales et une procédure nationale pour que les communautés concernées puissent nous communiquer leurs doléances tout en étant assurées qu'elles seront adressées (pour plus d'informations sur ces procédures, voir p. 27 du présent rapport).



Soutien de jeunes talents

Afin d'encourager les jeunes talents de l'artisanat et de l'industrie, ArcelorMittal parraine l'association **LuxSkills**. LuxSkills a pour mission de sensibiliser les jeunes à la formation professionnelle et de promouvoir des concours des métiers nationaux, européens et internationaux. C'est dans cette logique que sont organisés les concours nationaux des métiers et professions, tremplin pour artisans talentueux en herbe et entraînement des candidats luxembourgeois pour le championnat européen des métiers techniques et manuels EuroSkills. La troisième édition d'EuroSkills s'est tenue en octobre 2012. Parmi les 11 candidats luxembourgeois, un ancien apprenti du Centre de Formation de Differdange pour la profession de mécatronicien et un jeune d'ArcelorMittal Dommeldange pour le métier de fraiseur CNC.

Dans le cadre du **Job Shadow Day 2012**, plusieurs de nos entités ont accueilli des

élèves méritants. Cette initiative, organisée par la Fedil et *Jonk Entrepreneuren* Luxembourg, leur permet d'accompagner pendant une journée un dirigeant d'entreprise et d'ainsi découvrir le monde professionnel et s'initier à un métier qui sera peut-être un jour le leur.

Par ailleurs, en collaboration avec l'Association luxembourgeoise des Ingénieurs, l'asbl *Jonk Entrepreneuren* a organisé fin mai 2012 la seconde édition des **Engineering Trainee Days** à laquelle le site de Belval a participé. L'objectif est de permettre à des élèves méritants de passer deux journées aux côtés d'un ingénieur afin de se familiariser avec son métier. Par ce biais, le programme promeut les métiers de l'ingénierie auprès des élèves.

ArcelorMittal organise également un **stage artisanal** qui tous les ans accueille au Centre de Formation de Differdange et en usine de jeunes universitaires futurs ingénieurs. Les

14 participants à la 52^e édition de cette initiative se destinaient essentiellement à la filière mécanique.

Engagement communautaire

En 2012, les **visites** de sites ont une fois de plus été nombreuses : délégations, universités et grandes écoles, associations, ministères, corps diplomatique, élus, clients, médias et autres personnalités. Belval a battu un record avec quelque 190 visites, soit près d'une tous les deux jours, pour plus de 2 453 visiteurs, une belle progression de 45 % par rapport à l'année précédente. A relever la visite à Belval et à Differdange de Cecil Balmond, figure de l'architecture mondiale et l'un des créateurs de l'ArcelorMittal Orbit.

En signe de bon voisinage et de solidarité, Differdange a offert à la commune de Sanem six **sculptures en acier**. Conçues par l'artiste Jang Meis, ancien enseignant au Centre de Formation de Differdange, elles se composent de poutres d'une hauteur de cinq mètres. La fabrication des pièces a été confiée à l'atelier de parachèvement du C3P (Centre de Parachèvement de Poutrelles et Palplanches) d'ArcelorMittal à Differdange.

En mars, 80 salariés de nos entités au Luxembourg ont couru pour la bonne cause. Au programme : la septième édition du **Relais pour la Vie**, organisé par la Fondation Cancer en soutien aux patients atteints de cancer ou en rémission.



Label ESR de l'INDR pour ArcelorMittal Luxembourg

En septembre 2012, ArcelorMittal Luxembourg s'est vu remettre le Label ESR « Entreprise Socialement Responsable ». Ce label, créé par l'INDR (Institut National pour le Développement durable et la Responsabilité sociale des

Entreprises), est un outil pour les entreprises désireuses de formaliser leurs efforts en matière de responsabilité sociale, de partager leurs expériences et d'évoluer dans la communauté. Le label ESR se décline en trois piliers pris en compte pour son attribution : social, gouvernance et environnement.

S'identifier, appartenir et fédérer

Afin d'impliquer les artistes en herbe, enfants de salariés, dans la vie de l'entreprise, ArcelorMittal a en 2012 organisé au niveau national deux **concours de dessins** s'adressant aux petits de 6 à 14 ans. Le premier portait sur la création de cartes de bonne chance pour nos athlètes luxembourgeois aux Jeux Olympiques 2012 à Londres, événement pour lequel ArcelorMittal s'était porté sponsor. Le deuxième concernait la création des cartes de vœux de fin d'année d'ArcelorMittal.

Par ailleurs, plusieurs sites ont organisé des **Family Days**, des **célébrations de la Diwali** et des rendez-vous avec **Saint-Nicolas**. A l'agenda, découverte des traditions, visites, concerts, animations et gourmandises qui ont fait le bonheur des petits et des grands. Les surplus de cadeaux et friandises de la Saint-Nicolas ont été offerts à des associations caritatives actives dans le domaine de l'enfance.



« L'ambiance entre les bénévoles, les recrues, la presse, les sportifs et les spectateurs était très chaleureuse tout au long des Jeux. Chacun, content d'y participer, rayonnait de joie. Pour nous, *Games Makers*, cette expérience a renforcé les liens entre des salariés du groupe qui à priori n'auraient jamais eu l'occasion de se rencontrer autrement. »

Jérôme Petry, Circuit Foil, *Games Maker* Londres 2012.

ArcelorMittal était l'un des parrains des Jeux Olympiques 2012 à Londres. Dans ce cadre, 50 salariés se sont engagés comme bénévoles pour encadrer les manifestations. Parmi ces **Games Makers**, comme on les appelle sur le terrain olympique, deux salariés du Luxembourg qui y ont passé deux semaines exceptionnelles, enrichissantes et inoubliables.

Par ailleurs, deux salariées basées au Luxembourg ont eu la possibilité de partir en **Vacances solidaires** pour un bénévolat d'une semaine dans le cadre d'un projet de la Fondation ArcelorMittal. En Espagne, le défi était de parcourir en vélo tandem et avec une personne malvoyante une partie du fameux chemin de Santiago. En Chine, la mission était de construire une bibliothèque dans une école d'enfants chinois immigrés des campagnes.

Comment apportons-nous un soutien à nos salariés qui s'impliquent activement dans leurs communautés ?

Pour soutenir l'engagement communautaire de nos salariés et les motiver à s'impliquer davantage dans la vie associative locale, nous parrainons plusieurs projets qui leur tiennent à cœur.



dans, cette fois au profit de la Croix-Rouge luxembourgeoise. La générosité de nos salariés a permis la construction de deux maisons au Burundi et le soutien de familles nécessiteuses prises en charge par le service Migrants et Réfugiés de la Croix-Rouge luxembourgeoise. Par ailleurs, certains salariés ont consacré quelques heures de leur temps libre à du bénévolat pour des associations caritatives.

Pour la troisième année consécutive, la Fondation ArcelorMittal (Luxembourg) a lancé le **parrainage du bénévolat des salariés**, apportant son soutien aux associations luxembourgeoises et de la Grande Région dans lesquelles nos salariés sont actifs. Un comité a sélectionné quatre projets encadrés par des salariés :

- Amicale des Tunisiens au Luxembourg : construction d'une aire de jeux à l'école primaire de Dhouaouda (Tunisie) ;
- Europa Donna Luxembourg : publication d'une brochure intitulée « Ce que je veux savoir au sujet du cancer du sein » ;
- Le Sénégal avec Tankunene : réfection et extension du dispensaire et de la maternité à Ndiaro (Sénégal) ;
- SOS Villages d'Enfants Monde : promotion sociale à Bo au Sierra Leone.

Comme de tradition, c'est début décembre que s'est déroulée la cinquième édition de la **Quinzaine du Bénévolat** pour les

entités d'ArcelorMittal au Luxembourg. Pour l'édition 2012, nos sites luxembourgeois ont décidé de reconduire la collecte de

Comment la Fondation ArcelorMittal apporte-t-elle son soutien à la vie associative et sociale au Luxembourg ?

Depuis 2007, la Fondation ArcelorMittal formalise la responsabilité d'entreprise et promeut l'engagement d'ArcelorMittal vis-à-vis des communautés locales. Elle contribue ainsi durablement à leur développement. Au Grand-Duché, la Fondation ArcelorMittal (Luxembourg) s'est de nouveau engagée dans de nombreux parrainages en 2012. Ils couvrent surtout des projets dans les domaines de la promotion sociale, de l'éducation et de la santé et sécurité. Ainsi, les partenariats suivants ont été conclus avec :

- le Centre de Formation pour Conducteurs de Colmar-Berg : mobilité et sécurité sur la route s'adressant à des adolescents ;
- la Croix-Rouge luxembourgeoise : *S(p)eedkits Project* développé par la FICR *Shelter Research Unit* (Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge) visant à mettre en place des kits pour l'aide d'urgence ; camion pour les épicerie sociales « Croix-Rouge et Caritas *Buttek* ».
- la Fondation EME – Ecouter pour Mieux s'Entendre : projet *RedBlueGreen* invitant les institutions et écoles pour personnes handicapées du Luxembourg à des concerts et ateliers musicaux ;
- la Fondation *Hëllef fir d'Natur* : le véhicule *Naturamobil* dans le cadre du projet *Biodiversität für morgen, eine Sensibilisierungskampagne von natur&emwelt mit dem Naturamobil* permettant des actions de sensibilisation et de conseils et des activités pratiques visant la sauvegarde et la renaturation ;



- la *Fondatioun Kriibskrank Kanner* : le mini-bus *Poldimobil* pour améliorer la mobilité des enfants dont la Fondatioun prend soin, faciliter les tâches quotidiennes de l'association et significativement baisser les coûts de transport ;
- l'*Orchestra Jovem de Contagem* : concert public à Luxembourg-ville par cette ONG dont l'action réunit 400 enfants et jeunes en situation de vulnérabilité sociale issus de communautés touchées par la pauvreté dans la région de Belo Horizonte au Brésil ;
- la Fondation *Kräizbiereg* : projet DIUK (Dossier informatisé de l'Usager *Kräizbiereg*) dont l'objectif est de mettre à disposition de tous les métiers travaillant

à la Fondation *Kräizbiereg*, avec et pour les personnes en situation de handicap, les outils informatiques qui leur permettront de remplir au mieux leurs missions ;

- la *Main Tendue* : structure d'accueil et d'écoute aux personnes victimes de violences physiques, psychiques et sexuelles ;
- les *Jonk Entrepreneuren* : dynamiser l'esprit d'entreprendre au niveau de l'enseignement luxembourgeois, favoriser la créativité des jeunes et les initier à la gestion d'entreprises miniatures réelles ;
- l'Université du Luxembourg : chaire sur l'ingénierie des façades ;
- le Forum de la Sécurité et de la Santé au Travail : manifestation qui se veut une plateforme de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et un échange d'expériences interentreprises ;
- la FNEL (Fédération Nationale des Eclaireurs et Eclaireuses du Luxembourg) : participation aux frais de construction du nouveau siège de la Fondation FNEL à Luxembourg-Fetschenhof.



Assurer une gouvernance transparente

La *compliance* ou conformité se définit par la capacité, pour une entreprise, à se conformer aux lois et textes internationaux mais aussi à assurer un respect de l'éthique et des valeurs en son sein.

La fonction *compliance* connaît depuis plusieurs années un essor considérable, et son champ d'application ne cesse de s'élargir. Partant de ce constat, notre objectif chez ArcelorMittal est de faire de la conformité un élément clé pour que toutes les décisions de la société soient prises en considération de standards éthiques élevés et dans le respect des lois.



6

c'est le nombre de formations *compliance* développées par ArcelorMittal.



Dans le cadre de la *compliance*, nous avons mis en place un code d'éthique professionnel ainsi qu'une série de procédures pour guider les actions et les décisions de notre société (anti-corrruption, droits de l'homme, sanctions économiques, anti-trust et opérations d'initiés).

Pour appuyer cette démarche, un réseau *compliance* a vu le jour. Ses membres ou ambassadeurs sont répartis sur quatre continents. Leurs principales missions consistent à relayer, dans l'ensemble de l'organisation, la politique *compliance* et d'en assurer le déploiement en profondeur, ainsi que de recevoir et traiter toute question liée à la conformité.

Avons-nous atteint nos objectifs en termes de formation en 2012 ?

Afin de respecter les normes d'intégrité énoncées dans notre code d'éthique

professionnel, ArcelorMittal a développé un programme complet de six formations *compliance*. Les formations au code d'éthique professionnel et aux droits de l'homme sont obligatoires et doivent être suivies par tous les salariés du groupe. Les formations anti-corrruption, sanctions économiques, anti-trust et opérations d'initiés sont, quant à elles, destinées à une sélection de salariés, choisis selon l'exposition de leur fonction aux risques.

Quel est le bilan des dispositifs locaux et nationaux de gestion des plaintes externes ?

Depuis la mise en place de leur système de management ISO 14001, les sites d'ArcelorMittal Belval & Differdange et ArcelorMittal Rodange & Schifflange sont pourvus d'une procédure locale concernant la gestion des plaintes et les demandes d'informations en matière d'environnement.

Dans ce cadre, des numéros verts ont été mis en place afin de permettre aux riverains et à toute autre partie tierce de formuler leurs doléances et requêtes.

Les appels sont transférés vers des réponders, situés au service environnement partagé de ces quatre sites. Ils sont consultés quotidiennement, au matin et en début d'après-midi, afin de pouvoir réagir rapidement aux appels externes.

La procédure nationale de gestion des plaintes que nous avons élaborée en 2012 a vocation de donner à toutes nos parties prenantes externes au Grand-Duché de Luxembourg un point de contact afin que leurs doléances soient réceptionnées et traitées.

Nos parties prenantes externes peuvent donc, soit par appel téléphonique, soit par

Glossaire

Acierie électrique : Dans une aciérie électrique, l'acier est produit à partir de ferrailles fondues grâce à l'énergie électrique, contrairement à la filière fonte (haut fourneau – convertisseur) dans laquelle il est produit à partir de minerai de fer.

Aciers longs : Ce terme désigne tout acier qui a une section transversale relativement petite et une longueur relativement importante. Des exemples sont les rails des voies ferrées, les poutres en I, les barres d'armature pour béton et les palplanches. Les aciers longs sont principalement utilisés dans la construction.

Aciers plats : Ce terme désigne tout acier qui a été laminé en une feuille mince. Les aciers plats sont principalement utilisés pour la fabrication des corps extérieurs d'appareils électroménagers, automobiles et navires.

Cellule de Reclassement (CDR) : Il s'agit d'un outil pour éviter le chômage dans la sidérurgie luxembourgeoise. La CDR conjoncturelle a pour mission l'accueil, la formation et le reclassement des salariés qui sont touchés par des baisses d'activité conjoncturelles. La CDR structurelle concerne les salariés dont la mission a été supprimée suite à une action de restructuration, de réorganisation ou de productivité et vise leur réaffectation sur un nouveau poste pérenne.

Challenge GESim : Il s'agit du challenge santé-sécurité du Groupement des Entreprises Sidérurgiques et Métallurgiques basé en France.

Cornière : Une cornière désigne un profilé métallique en forme de L ou de V.

Coulée continue : La coulée continue est un procédé de solidification en continu du métal en fusion. Le métal liquide coule en continu dans un moule violemment refroidi. Il se forme une peau de métal solidifié qui à la sortie du moule est reprise par un équipement appelé segment dans lequel elle est soutenue et où son refroidissement continue jusqu'à ce que tout le métal soit solidifié. La barre est alors coupée en longueur appropriée. Les installations de coulée continue disposent d'un ou de plusieurs brins.

Electrogalvanisation : Il s'agit d'une technique de zingage électrolytique. La pièce d'acier est recouverte par un dépôt d'une couche de zinc par électrolyse, c'est-à-dire par le passage d'un courant électrique.

Galvanisation à chaud : La galvanisation à chaud est une technique utilisée pour recouvrir une pièce d'acier de zinc ou d'un alliage à base de zinc, en la trempant dans un bain. Le revêtement donne au produit une meilleure résistance à la corrosion.

Laminoir : Un laminoir est une installation industrielle ayant pour but la réduction d'épaisseur d'un matériau tout en lui donnant une section bien spécifique (voir aussi aciers longs et aciers plats). Cette déformation est obtenue par compression continue lors du passage entre deux cylindres tournant dans des sens opposés.

LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) : Taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail. Il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour par millions d'heures travaillées.

Osmose inverse : Purification de l'eau contenant des matières en solution par un système de filtrage très fin qui ne laisse passer que les molécules d'eau.

Palplanche : Le mot désigne un pieu profilé conçu pour être battu en terre ou dans le sédiment et s'enclenchant aux pieux voisins par l'intermédiaire de nervures latérales appelées serrures (en allemand) ou griffes (en français). Les palplanches sont principalement utilisées pour des murs de soutènement, murs de quai, batardeaux ou écrans imperméables.

Poutrelle : Il s'agit d'un produit en acier laminé à chaud ayant une forme de I ou de H.

Profilés : Un matériau profilé est un matériau auquel on a donné un profil, une forme déterminée.

Rond à béton : Il s'agit d'une barre de renforcement en acier pour le béton armé.

Tréfilerie : Ce terme désigne une usine spécialisée dans le tréfilage, c'est-à-dire la réduction de la section d'un fil en métal par traction mécanique en le faisant passer au travers des trous d'une filière.

Procédure de gestion des plaintes de nos parties prenantes externes

ArcelorMittal a mis en place des procédures nationale et locales pour la gestion des plaintes de parties prenantes externes.

Toute plainte est à adresser :

- par téléphone au (+ 352) 4792 1
- par courrier à l'adresse suivante :
ArcelorMittal
Country Management
24-26, boulevard d'Avranches
L – 1160 Luxembourg
- par courrier électronique à
contact.luxembourg@arcelormittal.com.

ArcelorMittal Belval & Differdange

- Site de Belval par téléphone au (+352) 8002 2014
- Site de Differdange par téléphone au (+352) 8002 4282

ArcelorMittal Rodange & Schifflange par téléphone au (+352) 5019 2300

GRI

Ce rapport répond aux critères du niveau d'application C du GRI (*Global Reporting Initiative* - Reporting sur le développement durable) selon les lignes directrices G3.1. Un récapitulatif comprenant nos indicateurs GRI est publié sur luxembourg.arcelormittal.com/corporate-responsibility/.

Publié en juillet 2013

Pour commander un exemplaire du
Rapport 2012 sur la Responsabilité d'Entreprise - ArcelorMittal au Luxembourg,
veuillez vous adresser à :

ArcelorMittal

19, avenue de la Liberté
L-2930 Luxembourg
G. D. de Luxembourg

Tél. (+352) 4792 1
luxembourg.arcelormittal.com