

Emílio Penado

Bom dia.

Quero em primeiro lugar agradecer ao sindicato SIMA através do José António Simões como Secretario Geral de nos dar a oportunidade de poder estar aqui.

Realmente quem devia estar aqui era o Secretario do Comité Europeu de Empresa da Alstom. É o companheiro Hudo Bels que é da IGmetal e eu venho na qualidade de Vice-Secretario. Sou da comissão dos trabalhadoras e estou aqui porque estamos em processo de reconversão o Bels está neste momento numa reunião sindical e pediu-me para assistir porque era uma oportunidade de poder expressar os acordos que temos levado através da FEM.

Aqui está o companheiro Bart que tem sido precisamente quem tem dirigido esta negociação com uma representação importante do Comité Restrito Alstom. Chegámos a um acordo que cremos terá sido um acordo satisfatório, aprovado por todas as federações, de todos os países que compõem o Comité Europeu e portanto que melhor forma para demonstrar que, pouco a pouco, vamos avançando um objectivo, que é conseguir que haja uma negociação, a nível europeu, que possa eneficiar todos os sindicatos.

Dito isto, primeiro vou explicar-vos um pouco do que é a Alstom. É uma empresa com 94.500 trabalhadores dos quais na Europa temos 59% aproximadamente uns 50 mil trabalhadores, mais concretamente, 55 mil trabalhadores dos quais há em França uns 18 mil. Para que tenham uma ideia outros países como a Alemanha, Inglaterra, Suíça têm também um peso muito importante.

Nós, em Espanha, somos 4 mil e aqui em Portugal são 300. Isto para terem uma ideia como estamos.

O acordo é no âmbito europeu, afecta fundamentalmente os 55 mil trabalhadores, dá cobertura aos 55 mil trabalhadores.

Que actividades lhes arranja esta empresa? Pois como vêm temos actividades incluídas na engenharia, serviços equipamentos para infra-estruturas de energia eléctrica e na retransmissão e transporte ferroviário, comboios, através destes quatro grupos e como vêm no slide está presentes em 70 países e a casa matriz está em França.

O Comité de Empresa Europeu está formado por 38 delegados a última incorporação da compra por parte da Alstom e Schneider de Areva.

Em Areva de transmissão e distribuição e energia o companheiro da Schneider o meu amigo Thierry ele explicará na sua parte este tema.

E digo que a Alstom são 30 mil trabalhadores que se colocaram de Areva, Schneider e à Alstom 20 mil trabalhadores foram lá parar. Neste caso a Alstom, portanto tem aumentado o número de delegados e delegadas do comité europeu a 39 delegadas.

O comité restrito tem aumentado de 7 a 9 membros, e temos neste momento umas normas internas, e temos um terceira instrumento que conhecem perfeitamente, que com a directiva de 94 se iniciaram os processos da constituição dos comités europeus e em 96 foi a primeira convenção que fizemos e depois mais duas convenções com aval significativo dos sindicatos.

Qual terá sido o processo da empresa? Pois para que tenham uma ideia mais rápida constituiu-se a nível nacional através de um acordo entre Inglaterra e França chamava-se Gec-Alstom. Naquele momento houve, no ano de 91, uma crise importante onde interviram o governo Francês e também a Comissão Europeia e tivemos um crescimento importante de dois mil e quatro a dois mil e dez onde realmente tem havido uma recuperação muito importante neste processo que se passa a partir de 2010.

Pois como consequência da crise sabem que houve uma queda importante a nível de incineração de electricidade dado a consonância com o produto interno bruto dos países houve uma queda muito

importante que paralisou todo este tema e a partir daí também houve uma queda muito importante a nível da contratação fundamentalmente aqui na Europa .

Estou a usar o argumento que nos foi dado pela empresa e que nós naturalmente também temos uma visão extra sindical. Sendo certo que estamos num período de crise, também é certo que a a empresa em questão perdeu a quota do mercado ao nível da Europa e o nível do tema da perda de energia que, no fundo também é um tema importante. É um dos argumentos a nível da Europa. O carvão e o gás vão perdendo poder neste sentido porque agora se utiliza mais a energia atómica. Desde o acidente nuclear de Fukushima, pois aí indiscutivelmente que vamos ter um replanear outra vez do tema do carvão e gás e vamos ver o tema das energias renováveis como vai ficar e isto é um debate numa outra sessão..

Por certo que nos planeámos já em 2010 no início e aqui o aspecto chave da reconversão que houve no grupo e que a partir daí como consequência desta reconversão em duas áreas fundamentais como é a energia e transporte é quando a FEM intervém.

Aqui em 4 de outubro vê-se perfeitamente que tivemos um excedente de quatro mil postos de trabalho dos quais 2200 estão na Europa. Desde 2008, 2009 e 2010 já pedimos, e conseguimos, que estivesse presente no comité europeu a FEM, através dos responsáveis da FEM. E a partir daí chegámos a um acordo importante que foi a 24 de fevereiro.

O acordo vou passar a explicar de uma forma sintetizada.

O tema foi muito importante porque alguns seguimos um processo de do que uma reestruturação. É uma estratégia como vimos. Também aqui foi dito na intervenção anterior. Cada vez mais e alguns dos que intervieram também manifestaram perante a possibilidade de se abrir mercados asiáticos. Estão a preparar o último, como disse o Bart. Vamos ter uma reunião onde se vai discutir um projecto de fusão de uma empresa de Xangai, China, de caldeiras industriais com todo o

sector de "power" de caldeiras industriais da Alstom, para constituir uma empresa independente e pedimos à FEM e esta está em negociação para assegurar um acordo que garanta o emprego, fundamentalmente nesta nova situação.

A partir daí como vêm, foram tomadas uma serie de acções importantes, a nível do país, mas fundamentalmente também através da FEM. Houve uma acção a nível da Alstom, a nível de toda a Europa, de sequências diferenciadas. Isto passa-se com todos.

Aqui estão sindicalistas e conhecem, perfeitamente que, quando não nos afecta directamente, a reacção é diferente daquela que quando nos afectado, mas o mais importante é criar uma cultura de grupo, dar uma resposta de grupo não somente na negociação e sim também para conseguir um acordo, o melhor possível, dentro do acordo entre a matéria dos conteúdos.

A estratégia tem sido como vêm, muito clara, conseguir salvaguardar o máximo do emprego e as competências. O alcance afecta todos os países que estão representados no Comité Europeu com o mínimo de um delegado, todos os que estão acima e também noutros países em que não tem representação, mas que estão dentro da Europa.

Como vêm há aqui países da União Europeia, e também vê que há países que não estão na União Europeia pelo que também há países não estão na União Europeia mas que estão compreendidos dentro do acordo na Alstom. A duração do acordo é de três anos.

Quais são os conteúdos? Há quatro blocos importantes que vou sintetizar.

O primeiro é já dentro da directiva. Temos como todos e todas sabemos pois uma reunião anual um pleno da reunião anual que está dentro da directiva, mas aqui é o mais importante e porque recorreremos assim porque neste momento nós temos superado este tema como muitos comités europeus mas recorreremos porque aquilo que se

pretende é que este acordo se translade. Como logo veremos também a nível local porque a chave está aí.

A chave está aí, tem que haver um processo de informação e consulta a nível europeu mas também um processo de informação e consulta a nível local, e para isto e é o mais importante é como vêm aqui embaixo quando é o tema de consulta e o mais importante é o ritmo que temos que leve.

Como exemplo: havia países que quando entrava o comité Europeu havia um problema com a direcção. Todos sabemos que a direcção tem piramidalmente a sua organização a nível europeu e a nível mundial cabia a um país que sindicalmente não tinha força sindical. Quando dávamos conta nós informávamos que já haviam negociado neste país tinha havido uma reestruturação.

Por exemplo: um país que fazia o mesmo que seis países mais que tinha actividade da Alstom em vez de fechar a fabrica nós dizíamos em vez de fechar a fabrica o melhor que se têm a fazer é repartir o trabalho ou melhor transferir os trabalhadores antes de fechar a fabrica. Quando dávamos conta, repito já tinham negociado portanto, decidia-se através da FEM e o Bart aqui repito esteve nessa negociação.

Primeiro o Comité teria que estar informado antes ou ao mesmo tempo que as estancias nacionais isto é muito importante e para não depois do processo e depois do processo nacional de consulta não devia ser fechado antes de fechado o processo europeu.

Sabemos que há uma reconversão que afecta mais do que um país tinha-se que abrir um processo com eles que tinha que haver um processo de informação e também de consulta porque a consulta é um passo mais amplo em relação e há que ser uniforme e este uniforme antes que leve a cabo algum tipo de reestruturação esta é uma iniciativa que apresentamos à direcção.

Segundo tema importante seria que poderia ser muito interessante ir buscar, facilitar a mobilidade interna a nível nacional e externa a nível de todo o grupo. Porquê? Porque estava-se a falar que podia haver um novo recrutamento noutra fabrica em Lisboa porque não temos uma informação global. Está claro que se temos outra fábrica dentro de Lisboa pois o normal é que lhes dêem a oportunidade e que fosse permitindo transferir para essa fabrica ou quem está encarregado desta fabrica em Lisboa ou então se era muito importante era ter uma informação global de como vai o tema, como números de recrutamento e também conhecer as aspirações de cada um dos trabalhadores para que de alguma maneira poder saber o que querem fazer durante a sua carreira profissional para lhes oferecer outras alternativas e outros postos de promoção e de transferencia.

O terceiro tema era muito importante, uma vez já que tínhamos localizado que havia problemas em mais do que um país ou num determinado país. O Mais fácil era despedir gente. O mais fácil, e o mais económico, e o mais cómodo às vezes. Mas nós decidimos, cuidado a qualificação profissional segura em que trabalhas não é verdade há que dar (auxilio) aos mais jovens, pelo que há uma experiência e uma classificação que não podemos desdenhar e logo temos que ter em conta uma questão que às vezes é o mais custoso. Repito pode haver mobilidade de carga, pode haver mobilidade de pessoas, podem haver todas as medidas de seguida, medidas não traumáticas antes de medidas traumáticas e isto é o que temos pautado antes de haver um despedimento utilizar todos os processos de mobilidade internas de toda uma serie de questões, de movimentos que teem que levar até ao final de todo este processo ao final de uma serie de postos que teem que ser suprimidos da empresa planeámos que houvesse uma segunda parte que se pudesse ir buscar uma saída uma ajuda para ir buscar uma saída a partir de saídas voluntárias de indemnizações, etc. incluindo ao nível de outras empresas etc. etc. .

E por ultimo o tema do terceiro bloco que é muito importante é o seguimento destes acordos é o seguimento por via da FEM que como disse o Bart há reuniões periódicas sobre este tema e também o mais importante a parte de baixo.

Como conseguimos que isto chegue a nível nacional. Como é que os acordos a nível europeus cheguem ao nível nacional? Porque há países de legislações diferentes.

O que se passa? França tem uma legislação potente, a Alemanha tem uma legislação potente, mas há outros países que têm uma legislação menos potente e diferentes, mas existem outros países que quase não têm legislação, e existem outros países que são os países do leste que não têm uma legislação, ou só existe uma legislação muito débil e temos que ir buscar um acordo.

Por exemplo: ao comité central Francês. Aí existe uma informação e consulta antes do comité europeu sem ter contido, conhecem tudo, e explicam tudo e tomam decisões, têm os peritos.

E como trasladamos todo este avanço dos países mais avançados aos países que estão menos avançados?

A parte da luta interna de cada país temos que aproveitar o Comité Europeu para socializar trasladar tudo o que podemos com estes acordos para que todas as políticas nacionais com acordos em que a legislação seja inferior. Com os acordos podemos conseguir que esta legislação seja um marco na empresa transnacional, seja superior e com este acordo conseguimos em muitos países porque isto não se tem. Não se tem uma informação que venha da direcção anualmente com o presidente na cabeça que explique como vai toda a empresa todos os meses, que te explique como vai o caminho de toda a empresa. O problema não te consulta antes e que tenhas uma visão nacional não somente local e este é o objectivo.

Vou acabar. Que considerações de carácter sindical temos tirado?

Para nós o mais importante do acordo é que é um acordo europeu. A primeira questão. Segundo. Quem organiza a mobilidade do dialogo social e é fundamental o papel dos interlocutores dos sindicatos que intervêm os sindicatos e os representantes dos trabalhadores que

participam e intervêm sobre os mesmos nos distintos âmbitos do grupo e repito: europeu, nacional e local. Isto é muito importante já nós temos que falar sempre de três âmbitos no europeu a nível nacional temos diferentes empresas a nível nacional de diferentes âmbitos e a nível local.

No segundo ponto reúne elementos comuns e concretos para questionar as consequências da crise no centro de trabalho europeu com a participação sindical.

Vimos nos quatro pontos os elementos que reúne organiza no terceiro ponto prioridades dadas à mobilidade dos trabalhadores com participação activa dos sindicatos. Temos visto a requalificação casos de denúncia de actividade de transferencia etc... onde a reestruturação e intervenção a nível dos processos de reestruturação com o objectivo de minimizar o impacto dos despedimentos e favorece a mobilidade voluntária dos processos de criação de actividades.

E por ultimo a importância da comissão de seguimento, repito, chave temos que criar acordos de comissões de seguimento no seu interior europeu ao nível nacional e que a nível local que também estiveram completamente vinculadas.

Resumindo é uma boa ferramenta de acção sindical que nos permite avançar no caminho da sua quota de maior participação sindical nas empresas europeias em vez de reduzir as dificuldades de integração das distintas culturas sindicais e isto é também de conseguir um acordo.

Vimos isso antes. Este acordo os que existem temos legislação por debaixo da casa matriz é indiscutivelmente pode-se ir muito bem se soubermos aproveitar nos acordos são escritos preto sobre branco logo temos que ter uma força sindical na empresa e tem de haver uma força sindical e uma federação potentes a nível nacional e há que ter uma FEM potente porque repito tudo isto está muito bem, mas tem que se levar ao fim.

Muito obrigado.