

Thierry jacquet

Bom dia a todos,

É um prazer estar aqui hoje convosco. É uma honra apresentar-vos o nosso Comité de Empresa Europeu da Schneider Electric.

Em primeiro lugar, o meu nome é Thierry Jacquet, sou um sindicalista francês da CFDT a Confederação Francesa de Sindicatos. Tenho 47 anos de idade, casado, tenho três filhos e trabalho para a minha empresa a Schneider Eléctrica desde 1980; estou no Comité de Empresa desde 2006 e sou secretário desse Comité de Empresa desde 2009.

Gostaria antes de mais de apresentar rapidamente a minha empresa, a Schneider Eléctrica.

A Schneider Electric é uma empresa global, especializada na área da gestão de energia e temos dois modelos de negócio.

O primeiro, é o produto. A Schneider produz uma série de produtos de gestão de energia, comutadores softwear etc..., e a segunda área de negócios são as soluções. A Schneider fornece em todo o mundo muitas soluções em termos de serviços, na área da gestão energética. Os números principais de 2010 que já dispomos da Schneider indicam que as vendas são superiores a 19,6 biliões de euros em 2010, e como podem constatar na imagem em baixo, têm as repartições, pelo mundo. A Europa ocidental como vêem é uma área com uma importância particularmente significativa para a Schneider.

Neste "slide" podem ver o número de efectivos da Schneider, em termos da visão da Schneider, isto porque a perspectiva da Schneider e dos sindicatos não é exactamente a mesma, mas de acordo com a empresa há mais de 118 mil empregados em mais de 100 países perdão, e como eles se repartem pelas várias regiões do mundo.

A perspectiva dos sindicatos é ligeiramente diferente, porque para nós, temos, também, em linha de conta os trabalhadores temporários, os contratados a prazo na empresa. Eles são, de facto, bastantes, podem ver agora o número, nas várias zonas de acordo com as nossas contas enquanto que são especificamente os trabalhadores temporários.

A história do nosso Comité de Empresa: foi criado em 1998 com 28 membros de 19 países representando 35 mil trabalhadores. Em 2000 alterámos o acordo, continuaram a ser 19 países mas eram 31 membros e mais de 40 mil trabalhadores na Europa representados. Foi feita uma renovação do acordo em 2005, na altura eram 25 países representados por 38 membros que, por sua vez, representavam mais de 44 mil trabalhadores.

Como vêm a Schneider, aumentou a sua representatividade em termos de países europeus e de números trabalhadores abrangidos. Em 2010 mantivemos o mesmo acordo, mas conseguimos prerrogá-lo até finais de 2011 enquanto aguardamos a nova directiva europeia que permita adiar, ou alterar o acordo.

Na nossa historia temos trabalhado com a FEM-Federação Europeia dos Metalúrgicos. Em 2007, a Schneider e a FEM, negociaram um acordo europeu relativamente à antecipação da mudança, algo de que o Bart Samyn já há pouco falou na sua apresentação. Os membros do Conselho participaram com a FEM as negociações. Em 2010, houve um acordo europeu contra a reestruturação na Schneider e na Alstom na sequência da compra da Areva T&D. A Alstom comprou a Areva e a Schneider e a T&D. A T&D é a parte de transmissão e distribuição, mas eu conheço bem a empresa, e para nós a distribuição já era competitiva na Schneider, portanto, retirar-lhe esta parte representa cerca de 10 mil trabalhadores no mundo.

Isto significa que há uma reestruturação a dois níveis. Quando discutimos com a empresa e com a FEM decidimos negociar o acordo não apenas para a Areva, mas também para a unidade de negócios da Areva que envolvia pessoal da alta voltagem e da baixa voltagem.

Portanto, este acordo, aplicou-se a uma reestruturação que durou 3 anos de 2010 a 2012, ou seja, o acordo termina em março de 2013. Nós negociámos um novo acordo este ano, e este novo acordo entra em vigor em 2012. O novo acordo tem 32 países da União Europeia e da Suíça, assim como potenciais candidatos à União Europeia.

Neste novo acordo vamos ter 36 membros. Já reduzimos o número de membros pois, para a Schneider, a empresa não quer ter mais de 40 membros no Comité de Empresa. Portanto, alterámos a representatividade, passou a ser 1 por país. O Secretário do Comité é eleito pelos membros do comité, e neste comité temos 1 representante da FEM por inerência. A nossa direcção, portanto, é constituída por 10 membros que representam 9 zonas geográficas. Estão ali indicadas no mapa. E para o novo acordo a Schneider decidiu ter um membro temporário no Conselho na direcção. Este membro é nomeado pelos membros da CEE para o mandato de 1 ano. Isto é algo de novo do que temos vindo a fazer agora.

Temos alguns aspectos positivos deste acordo para nós: Uma melhor definição na nova directiva em termos de informação e consulta, a Schneider decidiu atribuir horas de crédito a todos os membros do Comité de Empresa. Podem ver ali as várias horas. O Secretário tem direito a 100 horas por ano, os outros membros do Conselho têm direito a 70 horas por ano etc., excluindo a reunião oficial com a direcção, durante a reunião do Conselho ou seja durante a reunião plenária. Há algo de novo para nós neste Conselho e, apesar das dificuldades que eu tenho sentido pessoalmente, pois decidimos falar apenas em inglês no Conselho, não no plenário, mas no Conselho porque nas reuniões do Conselho ou de plenário há interpretes, e assim facilita a comunicação, mas depois à noite ao prepararmos as reuniões, ao trocarmos emails, isso é mais complicado se não falarmos todos a mesma língua, portanto decidimos falar sempre em inglês no conselho restrito e a Schneider aceitou dar formação a todos os membros do Conselho formação em inglês. É isso que temos vindo a tentar fazer. Mas a razão é que a Schneider é uma empresa francesa, eu sou francês, e quando há reuniões com a direcção, eu falo francês, tendo a falar muito depressa, depois os colegas que só falam inglês e

não percebem outras línguas têm alguns problemas em compreender, portanto, decidimos que a partir de agora todos falamos inglês no Conselho . Não é a língua materna da maior parte dos membros, mas, é um esforço que temos feito, para nos entendermos todos assim.

Tivemos 5 dias de formação, é o acordo, e decidimos entre a administração e o Conselho qual é o tipo de formação que queremos. Antes era a Schneider que decidia qual era a formação que nós íamos ter, explicava-nos qual era a empresa, os números, havia sempre os peritos da Schneider a explicar as coisas, agora decidimos que não vamos alterar isso, e a partir de agora para as acções de formação futuras estamos em discussão com a FEM.

Em principio, a FEM irá assegurar-nos 3 dias de formação para os novos membros, de acordo com este novo ponto. Agora ao abrigo do acordo, (o acordo não é perfeito a meu ver, não é ainda o acordo ideal), para já não há um orçamento para trabalharmos para o Conselho Restrito trabalhar. Há exemplos noutros Comités de Empresa em que têm um pequeno orçamento para trabalhar com peritos, ou outras coisas, nós não temos e isso não facilita nada. Veremos, no futuro, como se passam as coisas. Eu sou um delegado sindical, e no Comité de Empresa, acho que só devia haver delegados sindicais, mas a Schneider recusou introduzir essa clausula no acordo. Actualmente somos 46 membros do Comité de Empresa e 7 não são sindicalistas. Isso não é bom para mim, mas foi-nos impossível obrigar a Schneider a aceitar que fossem todos sindicalistas. A Schneider não aceitou essa nossa sugestão. Por outro lado o nosso Conselho não é claramente considerado um parceiro no dialogo social.

Deixem-me dar-vos um exemplo: nós temos no nosso conselho 2 lugares para delegados britânicos e durante 6 anos não tivemos nenhum delegado britânico, e quando perguntámos à administração, eles disseram não há sindicalistas na Grã-Bretanha interessados em estar presentes no nosso comité. Ora com a Areva conhecemos 1 sindicalista inglês, e ele disse-nos, que gostaria imenso de participar no vosso Comité de Empresa, então pressionámos a administração, e

dissemos: "olhe que nós encontramos 1 sindicalista inglês que está interessado". Um mês depois a Schneider encontrou os tais 2 membros britânicos para estar no nosso Comité mas, depois durante 5 anos a verdade é que ninguém lá esteve a representar a Grã-Bretanha, e foi por isso que eu quis sublinhar isso aqui.

Uma outra questão, no acordo europeu com a Areva-Alstom, também a Schneider, a Turquia passou a ser 1 membro do nosso Comité. Antigamente a Turquia não fazia parte do Comité, mas agora, depois desta nova aquisição a Turquia passou a ter 1 membro convidado, portanto é um observador se quiserem.

Finalmente, normalmente haveria 1 lugar para 1 sindicalista português no nosso Comité, mas desde 2005 que não temos tido nenhum delegado português no nosso Comité de Empresa.

Em relação ao futuro temos que negociar novo acordo com a Schneider. Este ponto está no acordo com a Areva, Schneider e Alstom porque importa respeitar o acordo europeu. Na Areva há esse tipo de acordo e a Schneider aceitou também negociar. Bom para a Schneider é a mesma coisa, esta questão de igualdade de oportunidades, e para mim também acho que é necessário melhorar o dialogo social na Europa e as condições de trabalho para todos os trabalhadores europeus. Nós sabemos quais são as condições dos trabalhadores europeus, sabemos que o trabalho em França, na Bulgária e noutros países não são iguais e é importante discutir isto entre nós.

Por último, penso que é importante criar uma rede sólida entre todos os sindicalistas da Schneider, porque percebemos que a informação que se obtém num país, ou num determinado Comité de Empresa, não é sempre a mesma. Nós temos que ter todos acesso à mesma informação, para podermos discutir tudo em conjunto e estarmos todos ao mesmo nível, entre todos os membros, todos os trabalhadores, todos os sindicalistas na Europa.

Muito obrigada pela vossa atenção, se tiverem perguntas estou ao dispor.