

Les syndicats au niveau européen

PASSER À L'OFFENSIVE



Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



Ce module de formation fait partie d'une série publiée dans le cadre d'un projet européen ambitieux nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

À QUI S'ADRESSE CETTE PUBLICATION ?

Les modules de formation de cette série visent à fournir une introduction claire et concise au sujet dont ils traitent. Ils sont destinés à un public actif dans le secteur syndical et sont tous assortis d'une activité éducative pouvant être mise en œuvre en salle de formation ou au sein d'un groupe. Vous trouverez ci-dessous la liste des modules publiés dans cette série ; ceux-ci sont par ailleurs téléchargeables sur le site de la CES à l'adresse www.etuc.org/r/557

DANS LA MÊME SÉRIE

1. Les syndicats au niveau européen
2. Les relations industrielles au niveau européen
3. Les syndicats turcs et les relations industrielles
4. Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE
5. Les syndicats et les femmes
6. Les syndicats et la société civile
7. Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne
8. Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
9. Travailler ensemble

MANIFESTE DE LA CES

Lors de son 11^e Congrès, qui s'est tenu à Séville en mai 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté un manifeste résumant les actions à mener au cours des quatre années suivantes. Ce manifeste définit cinq grands fronts sur lesquels la CES s'est engagée à passer à l'offensive dans l'intérêt des travailleurs européens :

- le marché du travail européen
- le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs
- l'amélioration de la gouvernance économique, sociale et environnementale européenne
- le renforcement de l'Union européenne
- le renforcement des syndicats et de la CES

AVANT-PROPOS

Lors de son Congrès de 2007, la Confédération européenne des syndicats s'est prononcée en faveur de l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, « pourvu qu'elle réponde, dans les faits et non sur papier, aux critères d'appartenance à l'UE et aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Une transformation de la société turque, amenant un respect total des droits et libertés individuelles, doit être menée à bien durant le processus de négociation ».

C'est sur cette base que la CES et ses membres turcs et européens ont accepté de renforcer leur collaboration et de se lancer dans un projet européen ambitieux, nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

Les composantes essentielles de ce projet sont les suivantes :

- 12 séminaires d'échange et de compréhension mutuelle rassemblant les syndicalistes provenant de différentes régions de Turquie, d'une part, et de différents États membres de l'Union européenne, d'autre part.
- 9 séminaires de formation organisés en collaboration avec les fédérations syndicales européennes.

Le projet a également été l'occasion de produire la présente série de modules de formation, lesquels constitueront un outil important de renforcement des capacités de la CES et permettront aux autres travailleurs et syndicalistes, turcs comme européens, de comprendre les défis qui nous attendent et d'accepter plus aisément les différences culturelles, sociales et politiques qui nous séparent.



Nous tenons à remercier :

- les organismes affiliés à la CES, c'est-à-dire les fédérations syndicales européennes et les confédérations syndicales nationales turques et européennes, qui ont soutenu ce projet ;
- les travailleurs et le personnel des syndicats turcs et européens qui ont pris part aux différentes activités de formation ;
- les formateurs issus des syndicats nationaux turcs et européens, ainsi que Marcus Strohmeier (ÖGB), qui a coordonné les activités de formation et contribué aux présents fascicules ;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project), qui a dirigé la rédaction des textes des modules de formations, ainsi que Kazim Ates, qui en a assuré la révision ;
- Laura Fallavollita, Yücel Top et les autres membres du comité de coordination du projet (Osman Yildiz, Uğraş Gök et Kivanç Eli Açıık), qui, sous la direction de Joël Decaillon et de Jeff Bridgford, ont permis au projet d'arriver à bon port.

Je recommande ces modules de formation aux syndicalistes des organismes affiliés à la CES. Je vous encourage à les utiliser afin que nous soyons tous mieux à même de défendre les intérêts des travailleurs, en Turquie comme dans l'Union européenne.

John Monks
Secrétaire général
Confédération européenne des syndicats

QU'EST-CE QUE LA CES ?

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). Issue d'une série de fusions et de réorganisations étalées sur plus de vingt ans (la plus ancienne de ses ancêtres, l'Organisation régionale européenne de la Confédération internationale des syndicats libres (l'O.R.E de la CISL), ayant été fondée en 1950), elle a immédiatement eu pour but de devenir une organisation capable de relever les défis engendrés par l'intégration européenne et de parler d'une seule voix pour les travailleurs.

L'article 22 de l'Acte unique européen (signé en 1986) appelait au développement du dialogue entre le patronat et les travailleurs au niveau européen, un dialogue « pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles ». La CES était, et est toujours, le seul organisme syndical à participer à ce type de dialogue social.

Le Protocole social du traité sur l'Union européenne, signé à Maastricht en 1992, a élargi les pouvoirs qui étaient accordés à la Communauté en termes de politique sociale. Adopté par 11 États membres de la CEE (le gouvernement britannique l'ayant signé quelques années plus tard, en 1997), il avait les objectifs suivants :

- défense de l'emploi ;
- amélioration des conditions de vie et de travail ;
- mise en place d'une protection sociale adaptée ;
- dialogue social ;
- développement des ressources humaines en vue d'assurer un niveau d'emploi élevé et durable ;
- intégration des personnes exclues du marché de l'emploi.

Par le traité de Lisbonne, « l'Union reconnaît les droits et libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux du 7 décembre 2000, telle qu'adaptée le 12 décembre 2007, laquelle a la même valeur juridique que les traités ».

Le processus d'intégration européenne, avec l'euro, la Constitution européenne et l'incidence croissante de la législation communautaire sur la vie quotidienne des citoyens, a modifié le cadre d'action des syndicats, lesquels doivent pourtant, maintenant plus jamais, faire

entendre la voix des travailleurs. Pour défendre leurs membres et négocier en leur nom au niveau national, ils doivent coordonner leurs activités et leurs politiques sur le plan européen. Pour influencer l'économie et la société au sens large, les syndicats se doivent de parler d'une même voix et d'agir de concert au niveau européen.

La Confédération européenne des syndicats s'est élargie avec le temps et représente maintenant :

- toutes les grandes confédérations syndicales nationales
- et toutes les grandes organisations sectorielles européennes
- de 36 pays et non seulement des États membres de l'Union européenne.

Pour atteindre ses objectifs, la CES emploie les moyens suivants, également présentés dans le fascicule n°2 de cette série, *Les relations industrielles au niveau européen*:

- recours au dialogue social ;
- influence sur le processus de décision de l'UE
- campagnes et manifestations.

La confiance qu'accorde la CES au processus de décision démocratique se reflète dans sa structure. Son autorité suprême est le Congrès, qui est composé de délégués des confédérations nationales membres (en représentation proportionnelle à leur nombre d'adhérents) ainsi que des douze fédérations syndicales affiliées. Celui-ci se réunit tous les quatre ans afin d'élire le Président, le Secrétaire général, le Comité exécutif et les autres dirigeants de la CES. Entre les Congrès, le Comité exécutif se réunit quatre fois par an ; il élit et désigne les délégations qui négocient avec les organisations patronales. Le Comité de direction, organe plus restreint, est chargé d'assurer le suivi des décisions adoptées par le Comité exécutif. Il se réunit huit fois par an et se compose de 21 membres élus du Comité exécutif. Citons enfin les comités dédiés aux femmes et à la jeunesse ainsi que les Conseils syndicaux interrégionaux (CSIR), qui coordonnent les relations internationales dans les zones transfrontalières.

LES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES NATIONALES

La CES comprend 82 organisations membres, s'étalant de l'Ouest, avec deux confédérations islandaises (Althydusamband Islands – ASI et Bandalag Starfsmanna Ríkis of Baeja – BRSB) à l'Est, avec quatre confédérations turques (Türkiye Devrimci Isçi Senikaları Konfederasyonu – DISK, Türkiye Hak Isçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu – KESK et Türkiye Isçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ) ; et du Nord, avec deux confédérations norvégiennes (Landsorganisasjonen i Norge – LO-N et Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS) au Sud, avec deux confédérations maltaises (Confederation of Malta Trade Unions – CMTU et General Workers' Union – GWU). Les affiliés les plus importants en termes de nombre de membres sont le Trades Union Congress, au Royaume-Uni, et le Deutscher Gewerkschaftsbund, en Allemagne, lesquels comptent respectivement plus de sept et six millions d'adhérents.

Pour de plus amples informations sur les différentes confédérations affiliées à la CES, consultez la page www.etuc.org/a/82

LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

Douze fédérations syndicales européennes sont affiliées à la CES. Elles représentent les travailleurs de différents secteurs, du journalisme et du divertissement à l'industrie chimique en passant par la métallurgie. Les fédérations syndicales sont responsables du dialogue social européen au niveau sectoriel : les 35 comités sectoriels débattent des questions propres à leur domaine et peuvent s'accorder sur un large éventail d'initiatives.

Voici la liste des fédérations syndicales européennes, avec leurs sites web:

Alliance européenne des médias et du spectacle
www.global-unions.org

EUROCOP Confédération européenne de la police
www.eurocop-police.org

EFBWW/FETBB Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois
www.efbww.org

EFFAT Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme
www.effat.org

EFJ/FEJ Fédération européenne des journalistes
www.ifj.org

EMCEF Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie
www.emcef.org

EMF/FEM Fédération européenne des métallurgistes
www.emf-fem.org

EPSU Fédération syndicale européenne des services publics
www.epsu.org

ETF Fédération européenne des travailleurs des transports
www.etf-europe.org

ETUCE/CSEE Comité syndical européen de l'éducation
www.csee-etuce.org

ETUF-TCL/FSE-THC Fédération syndicale européenne du textile, de l'habillement et du cuir
www.etuf-tcl.org

UNI-EUROPA (services et communications)
www.uniglobalunion.org

À vous de jouer

Quelle est la fédération syndicale européenne qui couvre le secteur dans lequel vous travaillez ? Pour le découvrir, consultez les sites web indiqués ci-dessus.

LES CONSEILS SYNDICAUX INTERRÉGIONAUX (CSIR)

Les CSIR regroupent les organisations syndicales des confédérations nationales affiliées à la CES dans les régions transfrontalières. Il existe 45 CSIR qui vont de la Sarre/Lorraine/Luxembourg/Trève/Palatinat occidental en France, Allemagne et Luxembourg, fondée en 1976, à la toute récente Steiermark Podravje/Pomurje en Autriche et Slovénie, établie en 2009.

Les CSIR ont développé et renforcé leurs trois grandes priorités :

- libre circulation des travailleurs et mobilité transfrontalière avec EURES (portail et réseau de conseillers sur la mobilité de l'emploi) ;
- fonds structurels et politiques en matière d'emploi ;
- dialogue social (dans une moindre mesure).

Les CSIR représentent une ressource fondamentale pour les syndicats européens : ils jouent pour les syndicalistes le rôle de forums permettant l'échange d'informations et d'expériences sur les questions relatives aux relations industrielles dans les différentes régions frontalières, mais ont également le potentiel de constituer une véritable force de négociation au niveau transfrontalier.

Ils ont publié un précieux *Guide du travailleur mobile européen*, disponible en allemand, anglais, espagnol, français, italien et néerlandais, qui aborde une série de questions telles que la libre circulation des travailleurs, la coordination des régimes de sécurité sociale, le droit du travail transfrontalier, la coordination fiscale ou encore le droit de séjour. www.etuc.org/a/50?var_recherche=mobility

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS (CEE)

Quelque 10 millions de travailleurs dans l'UE ont le droit d'être informés et consultés sur les décisions des entreprises au plan européen par leurs Comités d'entreprise européens (CEE). La directive sur les Comités d'entreprise européens s'applique aux entreprises comptant au moins 1000 travailleurs et dont au minimum 150 travaillent dans deux États membres ou plus.

Il existe maintenant près de 900 CEE et ceux-ci couvrent des milliers de travailleurs au sein de l'Union européenne et au-delà, dans des entreprises célèbres comme Adidas, Air France/KLM, Akzo Nobel, Axa, Carlsberg, Crédit Lyonnais, ExxonMobil, Fiat, Michelin, Nestlé, Nokia, Pirelli, Unilever, Vivendi Universal ou encore Volkswagen. Mais il reste encore du chemin à parcourir avant que la législation n'atteigne tous ses objectifs, et la CES fait pression pour que la directive soit améliorée et révisée. En avril 2009, celle-ci a fait l'objet d'une refonte qui apporte une série d'améliorations au fonctionnement des CEE :

- définition plus claire des informations devant être fournies et des consultations devant être organisées par la direction;
- définition plus claire de la notion de transnationalité et clarification des compétences transnationales des CEE ;
- obligation pour les employeurs de former les membres des CEE.

Les Comités d'entreprise européens sont présents dans une vaste gamme de secteurs : c'est dans la métallurgie qu'on en trouve le plus grand nombre (un peu plus de 350), suivie de l'industrie chimique, qui en compte plus de 200 ; vient ensuite le secteur de l'alimentation, de l'hôtellerie, de la restauration et de l'agriculture, avec un peu moins de 100.

Géographiquement parlant, l'influence des CEE est très étendue : plus de 50 % d'entre eux ont été mis sur pied par des multinationales possédant des filiales dans plus de dix pays. Cette influence peut même s'étendre aux établissements de pays-tiers, comme les sous-traitants : comme le montre le tableau de page suivante, certaines multinationales (dont Club Méditerranée) ont accepté de faire en sorte que leurs fournisseurs respectent les accords professionnels et les conventions collectives auxquels elles sont soumises, du moins quand ces accords et conventions existent.

Pour de plus amples informations sur les accords qui ont mené à la création des CEE, les textes intégraux de ces accords et les accords négociés par les CEE dans certains domaines spécifiques (dits « accords autonomes »), consultez le site web www.ewcddb.org/

Le Comité d'entreprise européen du Club Med

Un bon exemple de CEE efficace serait celui du Club Méditerranée. Dans un rapport daté de 2005, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail note que « ... la philosophie d'action du CCE du Club Med, qui repose sur le désir de stimuler de manière pratique et progressive le développement de cet organe européen, contribue sans le moindre doute fortement à la dynamique positive qui s'est établie entre les différents acteurs en présence, lesquels ont chacun leur propre niveau d'engagement ».

Sur le plan pratique, les actions du CEE du Club Med apportent des bénéfices tangibles :

- action commune efficace durant les programmes de restructuration, avec une incidence sur l'emploi ;
- publications de directives d'éthique permettant de faciliter la résolution des conflits locaux en matière de sous-traitance ;
- échanges concernant les orientations stratégiques et les changements organisationnels au sein du groupe.

En outre, Club Méditerranée fait en sorte que ses sous-traitants s'engagent à respecter les accords professionnels et les conventions collectives auxquels est soumise l'entreprise dans le pays d'implantation (lorsque ces accords et conventions existent) ainsi qu'à se conformer à la législation en matière de sécurité sociale, et plus particulièrement à la déclaration de base de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail publiée le 18 juin 1998.

LES POLITIQUES DE LA CES

Conformément aux décisions prises lors du Congrès de Séville, la CES prévoit de passer à l'offensive sur cinq grands fronts :

Pour un marché du travail européen

- Se battre pour plus d'emplois de meilleure qualité et pour le plein emploi
- Mener campagne pour l'adoption de normes européennes dans des domaines tels que les conditions de travail, les droits syndicaux ou encore l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail
- Combattre et renverser la tendance croissante à la précarisation de l'emploi
- Mener campagne pour une augmentation des salaires minimum et pour l'octroi de réelles augmentations de salaires aux travailleurs européens
- Donner la priorité à l'élimination des écarts salariaux entre hommes et femmes
- Lutter contre les délocalisations, stimuler les négociations ayant lieu lors des restructurations et renforcer le cadre existant en matière d'information, de consultation et de participation, si nécessaire en impliquant des experts indépendants en matière de restructurations
- Promouvoir l'égalité et le paritarisme des sexes
- Combattre le racisme, la discrimination et la xénophobie
- Lutter pour un meilleur cadre en matière de mobilité des travailleurs européens, un cadre basé sur le principe d'égalité de traitement à l'endroit où le travail est effectué ou le service est presté
- Promouvoir une politique de migration proactive ouvrant des voies légales à la migration tout en combattant l'exploitation du travail des immigrés, y compris celui des sans-papiers
- Militer en faveur du droit de grève au niveau transnational
- Reprendre le débat sur la « flexicurité » des mains de ceux qui aspirent à réduire la protection de l'emploi et les prestations en matière de chômage
- Encourager la mise en place d'une meilleure protection sociale et d'États-providence avec des services complets en matière de revenu minimum, retraites, santé, soins de longue durée, apprentissage tout au long de la vie, prestations de maladie et de chômage, marché

de l'emploi actif et garde d'enfants ; et encourager la prise de mesures positives visant à faire face au vieillissement de la population en Europe

- Lutter pour le renforcement des directives sur le temps de travail (suppression de la clause de non-participation), les Comités d'entreprise européens et le détachement des travailleurs, ainsi que pour l'adoption d'une directive forte sur les travailleurs intérimaires.

Pour le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs

- Lutter pour un dialogue social de meilleure qualité et l'instauration d'un niveau européen de résolution des litiges
- Réfléchir à l'élaboration et à la coordination du processus de négociation collective au niveau européen, tant sur les plans sectoriel et transfrontalier qu'au niveau des multinationales, et soutenir le travail des fédérations syndicales européennes
- Renforcer les négociations collectives transfrontalière en Europe afin de favoriser la position de négociation de chacun et d'en finir avec la concurrence déloyale sur les salaires
- Améliorer les conditions de fonctionnement des Comités d'entreprise européens et encourager les travailleurs à participer
- Militer en faveur de critères de gouvernance des entreprises bien plus stricts et tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes, plutôt que de ceux des seuls actionnaires ; mener campagne en faveur d'un réel engagement des entreprises vis-à-vis de leur responsabilité sociale
- Dénoncer le « capitalisme-casino » et plus généralement les politiques à court terme et les combattre par la fiscalité, la réglementation et l'implication des travailleurs.

Pour une gouvernance économique, sociale et environnementale européenne plus efficace

- Redonner vie à la stratégie de Lisbonne et redéfinir d'urgence ses termes de référence et sa place dans la construction européenne
- Mettre en place un cadre politique macro-économique qui encourage la croissance et l'innovation, fixe un objectif d'inflation plus élevé et vise un taux de change plus propice à la croissance
- Promouvoir la coordination effective des politiques fiscales
- Attribuer un budget européen plus élevé à l'aide à l'élargissement et à la solidarité entre les régions et les pays
- Mettre en place des services publics plus forts dans un nouveau cadre européen
- Élaborer des stratégies constructives en matière d'innovation et d'industrie, stratégies basées sur les technologies liées au développement durable, l'augmentation de la productivité, l'obtention d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, la reconnaissance de l'importance constante du secteur de la manufacture européenne, une augmentation conséquente des dépenses en matière de recherche et de développement et un agenda législatif basé non seulement sur des critères économiques mais aussi sociaux et écologiques
- Promouvoir une Europe plus durable via l'adoption de stratégies de croissance « intelligentes », la modification des schémas de production et de consommation ; respecter les objectifs de Kyoto en matière d'émissions de carbone ; et intégrer les questions environnementales et énergétiques à l'agenda général des syndicats.

Pour une UE plus forte

- Défendre l'essence du traité constitutionnel, en particulier la Charte des droits fondamentaux, et les droits syndicaux à s'organiser et à faire grève
- Adopter une approche positive à l'égard de l'élargissement aux Balkans et à la Turquie, approche basée : sur le respect total des obligations liées à l'adhésion à l'UE et des droits fondamentaux, y compris des droits syndicaux ; sur l'adoption de politiques de voisinage généreuses à l'égard de l'Est de l'Europe et de la région méditerranéenne ; et sur la coopération avec les autres régions du monde
- Adopter une approche du commerce qui respecte les droits et les normes de l'OIT, qui favorise l'emploi en Europe, qui s'oppose à l'utilisation du commerce pour encourager une libéralisation agressive des pays en voie de développement et qui recherche plus de cohérence entre la politique commerciale, d'une part, et les objectifs sociaux, environnementaux et de développement, d'autre part
- Apporter son soutien à une politique extérieure basée sur la défense de la paix, l'adhésion aux NU et à sa constitution, le respect de l'état de droit, le recours à la force « douce » pour promouvoir la démocratie et les droits de l'homme et la condamnation absolue du terrorisme
- Soutenir la mise en place d'une authentique politique étrangère et de sécurité commune de l'UE.

Pour des syndicats plus forts et une CES plus forte

- Élaborer une stratégie d'organisation visant à aider les affiliés à augmenter le nombre de leurs membres
- Bâtir une CES plus forte, davantage capable de mener des campagnes et de promouvoir le renforcement de la solidarité
- Travailler de concert avec la nouvelle CSI et son Conseil régional paneuropéen, y compris avec les fédérations syndicales internationales (GUF) et le TUAC, afin de bâtir une organisation syndicale solidaire et influente dans le monde.

Atelier

La représentation des travailleurs en Europe

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- de mieux comprendre la façon dont les travailleurs sont représentés en Europe ;
- d'évaluer comment vous tenir au courant des évolutions.

ACTIVITÉ

Réfléchissez à la manière dont vos intérêts sont représentés par la structure de la CES. Vous trouverez de plus amples informations sur ce sujet sur le site web de la CES, à l'adresse

www.etuc.org

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). L'objectif de la CES est d'établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens. À l'heure actuelle, la CES regroupe 82 confédérations syndicales nationales actives dans 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes et des organisations ayant un statut d'observateur en Macédoine, en Serbie, et en Bosnie-Herzégovine. D'autres structures syndicales telles qu'EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) opèrent sous l'égide de la CES. En outre, la CES coordonne les activités des 44 CSIR (Conseils syndicaux interrégionaux), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

www.etuc.org

PARTENAIRES DU PROJET

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	www.fgtb.be/
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	www.aclvb.be/
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	www.acv-online.be/
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	www.cfdt.fr/
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	www.cftc.fr/
	Confédération Générale du Travail – CGT	www.cgt.fr/
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	www.force-ouvriere.fr/
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	www.unsa.org/
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	www.adedy.gr/
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	www.gsee.gr/
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	www.cgil.it/
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	www.cisl.it/
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	www.uil.it/
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	www.kozsr.sk/cms/
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	www.lo.se/
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	www.disk.org.tr/
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	www.hakis.org.tr/
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	www.turkis.org.tr/
	Trades Union Congress – TUC	www.tuc.org.uk/
	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	www.effat.org/
	Fédération Européenne des Métallurgistes – EMF	www.emf-fem.org/
	Fédération syndicale européenne des services publics – EPSU	www.epsu.org/
	European Transport Workers' Federation – ETF	www.itfglobal.org/etf/
	Fédération syndicale européenne : textiles, habillement et cuir – ETUF-TCL	www.etuf-tcl.org/
	UNI-Europa	www.uni-europa.org/



Ce projet est financé par l'Union européenne



Dialogue de la Société civile:
rapprocher les travailleurs de la
Turquie et de l'Union européenne
par une culture du travail partagée

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de la Confédération européenne des syndicats et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne

ETUC-CES

Maison syndicale internationale (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgique

Avril 2010

Conception: www.design-mill.co.uk



L'administration contractante
de ce projet est la Central
Finance and Contracts Unit