

Les syndicats turcs et les relations industrielles

PASSER À L'OFFENSIVE



Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



3

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

CONTEXTE

En Turquie, les syndicats se sont formés suivant un schéma similaire à celui suivi par les pays d'Europe, mais avec un certain retard. Liés aux premiers mouvements travaillistes, qui se formèrent vers 1870, les premiers syndicats turcs apparurent dans les années 1890. Ils se développèrent après les évolutions politiques et sociales de 1908 mais furent réprimés en 1925, un schéma qui allait se répéter à plusieurs reprises au cours du siècle. Le premier code du travail de l'ère républicaine fut promulgué en 1936 ; copié sur le modèle français, il ne reconnaissait toutefois pas le droit d'association ni celui de négociation collective. La loi sur les associations, adoptée deux ans plus tard et modelée sur la législation de l'Italie fasciste, interdit par ailleurs toutes les « organisations de classes ». Cette interdiction fut levée en 1946, mais cela n'empêcha pas les syndicats naissants d'être à nouveau suspendus peu après.

La première loi syndicale, adoptée en 1947, octroyait au gouvernement le contrôle sur les syndicats et ne reconnaissait toujours pas le droit à la négociation collective ni le droit de grève, mais déboucha sur la fondation des premiers vrais syndicats au début des années 1950 (leur nombre atteignait 246 en 1952). Ceux-ci cherchèrent à s'organiser au niveau national et international ; divers syndicats sectoriels se réunirent donc le 18 février 1952 à Istanbul, où ils posèrent les bases de la Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ). Plus importante confédération du pays, TÜRK-İŞ fut fondée le 31 juillet 1952 par les syndicats d'Ankara, de Bursa, d'Eskişehir-Sakarya, d'Adana, d'Istanbul, d'Izmir et de la mer Noire ainsi que par la Fédération des travailleurs des transports turcs, la Fédération des travailleurs de l'hôtellerie, des restaurants et du spectacle et la Fédération turque des travailleurs du textile. Se considérant comme au-dessus des politiques partisans, cet organisme fit appel au lobbying et à la négociation pour tenter de résoudre les problèmes les plus essentiels. Ses principales forces résidaient dans le secteur public et, géographiquement parlant, dans les régions industrielles telles que celles d'Istanbul, Izmir, Ankara et Adana. En 1954, TÜRK-İŞ comptait près de 120 000 membres issus de 146 syndicats.

En 1960, un coup d'État militaire introduisit une nouvelle constitution. Cette fois-ci, cependant, un référendum

fut organisé et les lois syndicales de 1963 reconnurent les droits de grève et de négociation collective, dont il fût donc librement fait usage pendant toute une nouvelle période. Bien que la loi sur les syndicats et celle sur les conventions collectives, les grèves et les lock-out limitèrent quelque peu les libertés des syndicats, ceux-ci virent leur nombre de membres croître sous ce régime relativement plus libéral et passer la barre du million d'affiliés en 1971. Autre événement marquant de cette période : la création, en 1967, d'une seconde confédération syndicale, la Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), après qu'une grève menée dans une verrerie provoqua la scission de la TÜRK-İŞ. Cette nouvelle organisation, recrutant principalement dans le secteur privé, interprétait différemment la stratégie syndicale et mettait plus l'accent sur le changement social ; elle se développa rapidement jusqu'en 1980, année où un autre coup d'État militaire entraîna sa fermeture pendant onze ans.

Cet environnement relativement favorable aux syndicats explique en partie le coup d'État. Dans les années qui le suivirent, les grèves furent interdites et il devint nécessaire de demander une autorisation préalable pour toutes les autres activités syndicales. Cela n'empêcha toutefois pas les syndicats de s'organiser et de revenir peu à peu à la vie. Des élections furent organisées en 1973 et une troisième confédération, la Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), fut formée en 1976. Celle-ci considérait le syndicalisme sous l'angle de l'harmonie entre employeurs et employés.

Un nouveau coup d'État eu lieu en 1980, et celui-ci stoppa le développement des syndicats pendant de nombreuses années : les lois syndicales furent réécrites, les activités syndicales suspendues et certains syndicats

À vous de jouer

Discutez avec vos amis ou collègues turcs au travail ou dans votre syndicat. Quelle est leur expérience des syndicats en Turquie ? Comparez avec votre propre vécu.

fermés. Les associations de travailleurs furent frappées de diverses restrictions et, plus grave encore, furent affectées par la politique économique du nouveau gouvernement, basée sur la privatisation et la libéralisation. L'économie informelle et le travail au noir fleurissant, les syndicats ont vu fondre leur nombre de membres et leur influence.

CONTEXTE JURIDIQUE

En théorie, la constitution turque garantit les droits syndicaux. Elle confère aux employés le droit de « former des syndicats... sans devoir en demander l'autorisation préalable » ainsi que celui de « s'affilier à un syndicat » (article 51). L'article 34 stipule qu'ils ont le droit de « d'organiser sans autorisation préalable des réunions et des manifestations pacifiques et non armées » et les articles 53 et 54 affirme le droit des travailleurs à « conclure des conventions collectives » et à « se mettre en grève si un conflit surgit durant une négociation collective ».

Malheureusement, ces libertés sont assorties d'une série d'exemptions « fourre-tout » qui sont constamment invoquées et appliquées. Selon la constitution, les libertés d'association, de réunion, de manifestation et d'affiliation à un syndicat peuvent être restreintes légalement pour motifs « de sécurité nationale et d'ordre public, de prévention des délits et de protection de la morale ou de la santé publique ». L'article 54 précise que « le droit de grève... ne doit pas être exercé de manière contraire au principe de bienveillance à l'égard de la société ni de manière préjudiciable à la richesse nationale ». Qui plus est, « les grèves politiques..., les grèves solidaires..., les grèves avec occupation, les grèves perlées et les autres formes d'obstruction sont interdites ». Ces restrictions entravent considérablement les activités des syndicats.

C'est également le cas des dernières lois à avoir été adoptées en la matière :

- loi sur les syndicats de fonctionnaires (n° 4668), votée en 2001 ;
- loi sur les syndicats (n° 2821), votée en 1983 ;
- loi sur les conventions collectives, les grèves et les lock-out (n° 2822), votée en 1983.

On note également de sérieux problèmes au niveau de l'application de la législation. La Turquie a fait l'objet de nombreuses critiques concernant les « divergences entre, d'un côté, la loi et la pratique et, de l'autre, la convention [n° 87 de l'OIT] en ce qui concerne les droits des travailleurs dans les secteurs public et privé sans distinction d'aucune sorte de constituer ou de s'affilier à une organisation de leur choix, le droit des organisations syndicales d'élaborer leur constitution et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants et d'organiser leurs activités sans ingérence de la part des autorités » (*Rapport de la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du travail 2009 – 98e session*). La Confédération syndicale internationale a exprimé les mêmes inquiétudes dans son *Rapport annuel des violations des droits syndicaux*.

En raison de la candidature de la Turquie à l'adhésion à l'Union européenne, il est prévu d'amender ces trois lois. Préalablement à l'ouverture des négociations, l'UE a lancé un ambitieux processus d'évaluation visant à « garantir le respect total des droits syndicaux conformément aux normes de l'Union européenne et aux conventions de l'Organisation internationale du travail applicables en la matière, notamment en ce qui concerne le droit syndical, le droit de grève et le droit de négociation collective. À cet effet, la Turquie doit éliminer les restrictions existantes et adopter une législation en la matière entièrement revue, tant pour le secteur privé que pour le secteur public ». L'adhésion de la Turquie dépendra en partie de sa capacité à y parvenir.

LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Selon les chiffres d'Eurostat, la Turquie comptait un total d'environ 23 millions de travailleurs en 2008, mais ce chiffre prend non seulement en compte l'économie officielle, mais également l'économie informelle, nettement plus importante, alors que les syndicats ne peuvent recruter que les travailleurs déclarés. Stagnant aux environs de 45 % de la population en âge de travailler, le taux d'activité (c'est-à-dire la proportion de personnes actives ou cherchant activement un emploi) est faible comparé à celui de l'UE, où il dépasse les 70 %, ce qui signifie que le pourcentage de travailleurs par rapport à la population active totale, lorsque sont pris en compte les indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés, est relativement faible. Les petites et moyennes entreprises (PME) occupent une place particulièrement importante dans l'économie et déterminent la direction prise par celle-ci : les entreprises comptant moins de dix employés occupent près de 60 % des travailleurs (contre 30 % en moyenne dans l'UE) ; leurs dirigeants sont généralement considérés comme étant plus opposés aux syndicats que ceux des sociétés de plus grande taille. Autre facteur bridant la croissance des syndicats : la grande importance du secteur agricole.

COMMENT DEVENIR MEMBRE D'UN SYNDICAT

Quand il s'agit de s'affilier à un syndicat, la situation diffère selon que l'on travaille dans le secteur privé ou que l'on soit fonctionnaire dans le public. Pour l'instant, la loi stipule que tout travailleur du secteur privé rejoignant un syndicat doit faire certifier par un notaire public cinq copies du formulaire de candidature (lequel est ensuite transmis au syndicat en question) et en faire parvenir une au Ministère du travail et de la sécurité sociale. Cette procédure a sans le moindre doute un effet dissuasif qui se ressent sur le taux de syndicalisation.

Les fonctionnaires publics, quant à eux, ne sont pas tenus de passer par le notaire, mais la syndicalisation est interdite pour bon nombre de catégories d'entre eux.

LES SYNDICATS TURCS

Il existe trois grandes confédérations syndicales en Turquie, à savoir TÜRK-İŞ, HAK-İŞ et DİSK. Toutes trois sont membres de la CES. Comme le montre le tableau ci-dessous, la plus importante d'entre elles, TÜRK-İŞ, avec ses 33 syndicats affiliés, comptait environ deux millions de membres en 2005, un chiffre qui est passé à un peu plus de deux millions et demi en 2009. HAK-İŞ, qui rassemble 8 syndicats, avait près de 370 000 membres en 2005 et 440 000 en 2009. DİSK, enfin, comptait presque 400 000 membres en 2005 et a également enregistré une croissance entretemps, ce chiffre étant monté à un peu plus de 425 000 en 2009 ; cette dernière confédération regroupe 17 syndicats. En 2009, 17 % de tous les affiliés étaient des femmes et les secteurs comptant le plus grand nombre de syndiqués étaient la métallurgie et le textile, suivis des services généraux et de l'alimentation. Le secteur comptant le plus de femmes syndiquées est le textile.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MEMBRES DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES ENTRE 2005 ET 2009

Confédération syndicale	Nombre de membres	
	2005	2009
TÜRK-İŞ	2 067 884	2 239 341
HAK-İŞ	369 136	441 917
DISK	399 676	426 232
Autres	109 233	125 189
Total	2 945 929	3 232 679
Taux de syndicalisation	58,65%	59,88%
Nombre total de travailleurs susceptibles d'être syndiqués	5 022 584	5 398 296

Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2005 et 2009

Selon ces statistiques officielles, le taux de syndicalisation atteint presque les 60 %, ce qui est élevé. Il est possible qu'il résulte de la différence entre affiliation légale et affiliation réelle, dans la mesure où les travailleurs perdant temporairement leur emploi sont autorisés à rester membres de leur syndicat. En outre, le nombre de travailleurs autorisés à se syndiquer, à savoir à peine plus de 5 millions, est considérablement inférieur aux 23 millions mentionnés précédemment dans les chiffres relatifs au nombre total de travailleurs.

Pour les fonctionnaires, il existe trois grandes confédérations : Türkiye Kamu Çalışanlari Sendikalari Konfederasyonu (Türkiye KAMU-SEN), Memur Sendikalari Konfederasyonu (MEMUR-SEN) et Kamu Emekçileri Sendikalari Konfederasyonu (KESK), cette dernière étant la seule affiliée à la CES.

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE MEMBRES DES CONFÉDÉRATIONS SYNDICALES DES SERVICES PUBLICS ENTRE 2005 ET 2009

Confédération syndicale des services publics	Nombre de membres	
	2005	2009
MEMUR-SEN	159 154	376 355
Türkiye KAMU-SEN	316 038	375 990
KESK	264 060	224 413
Autres	8 365	4 696
Total	747 617	1 017 072
Taux de syndicalisation	47,18%	57%
Nombre total de fonctionnaires susceptibles d'être syndiqués	1 584 490	1 784 414

Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2005 et 2009

En 2005, ces trois confédérations comptaient chacune onze syndicats affiliés et un total respectif de 160 000 (MEMUR-SEN), 264 000 (KESK) et 316 000 membres (Türkiye KAMU-SEN). En 2009, ces chiffres étaient passés à 376 000 membres pour MEMUR-SEN, 375 000 pour Türkiye KAMU-SEN et 224 000 pour KESK. Dans l'ensemble, les femmes représentaient 30 % des syndiqués en 2009. Le secteur comportant, de loin, le plus grand nombre de travailleurs syndiqués en 2009 était celui de l'éducation, de l'instruction et des sciences, suivi de celui des services sociaux et de santé.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi ne reconnaît pas aux travailleurs du secteur privé le droit de mener des négociations collectives au niveau sectoriel ; elles se font donc généralement à celui de l'entreprise. Pour pouvoir entamer une négociation collective, un syndicat doit représenter au minimum 10 % du secteur concerné et 50 % (+ 1) de l'entreprise concernée. Lorsqu'un syndicat est autorisé par le Ministère du travail et de la sécurité sociale (MTSS), il devient nécessaire de respecter un calendrier bien précis pour tenter d'arriver à un accord entre les « partenaires sociaux ». Les négociations, une fois entamées, peuvent durer au maximum soixante jours. En cas d'accord, une copie en est envoyée au MTSS pour enregistrement. Si aucun arrangement n'est possible, un tribunal nomme un médiateur tiré d'une liste approuvée par le MTSS et les négociations peuvent reprendre durant un maximum de vingt-et-un jours.

Dans le public, les fonctionnaires ne disposent pas du droit de négociation collective mais peuvent bénéficier d'un processus pouvant déboucher sur un « texte d'accord », lequel n'est pas appliqué directement mais transmis au Conseil des ministres, qui approuve les réglementations « appropriées ».

CONVENTIONS COLLECTIVES (2003-2008)

Année	Nombre de conventions	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs
2003	1 607	7 806	629 240
2004	1 482	7 922	325 386
2005	3 977	14 388	587 456
2006	1 704	5 456	304 392
2007	1 975	9 738	466 429
2008	1 704	9 623	262 786

Statistiques du travail pour l'année 2008, Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2009

Comme l'indique le tableau ci-dessus, le nombre de conventions collectives négociées dans le secteur privé est resté relativement stable ces six dernières années, à l'exception de 2005. On note une augmentation du nombre d'entreprises concernées mais également une baisse générale du nombre de travailleurs couverts. Les conventions ont une validité de deux ans : elles n'ont par conséquent couvert que 729 215 travailleurs (466 429 + 262 786) durant la période 2007-2008, un chiffre nettement inférieur au nombre de syndiqués pour 2009 et en pratique bien plus révélateur que le nombre de syndiqués mentionné par le Ministère du travail et de la sécurité sociale. En 2009, les secteurs couverts par le plus grand nombre de conventions collectives étaient ceux des services généraux et de la métallurgie ; il s'agissait également des secteurs comportant le plus grand nombre d'entreprises et de travailleurs concernés par ces conventions.

Au vu de la proportion si élevée d'employés non inclus dans le processus de négociation collective, il est clair que les syndicats ne disposent que d'une capacité limitée à défendre les intérêts des travailleurs. L'une des manières dont ils tentent d'avoir une incidence positive sur les conditions de vie de la population réside dans la fixation du salaire minimal ; celui-ci est en effet bien souvent considéré comme une référence, même si la plupart des travailleurs (déclarés ou non) ne gagnent jamais plus. Son niveau est déterminé par la Commission du salaire minimum, laquelle est composée

de quinze représentants : cinq du gouvernement, cinq des associations patronales et cinq de TÜRK-İŞ. Malheureusement, les délégués des employeurs et ceux des syndicats sont souvent en désaccord, ce qui confère *de facto* au gouvernement le rôle décisif.

LES GRÈVES

Dans le secteur privé et dans les entreprises détenues par l'État, les grèves doivent être déclarées suivant une procédure stricte. Elles sont en fait illégales dans bon nombre de secteurs, notamment dans celui de la production de charbon destiné aux centrales électriques, gazières et de traitement des eaux, dans les banques, chez les notaires publics, dans les institutions de soins de santé, dans l'éducation ou encore dans les centres de formation.

Même lorsque les procédures sont suivies à la lettre, le Conseil des ministres a toujours la possibilité de reporter la grève pour motifs de santé ou de sécurité publique, auquel cas elle est en pratique considérée comme illégale et il devient impossible de reprendre les actions syndicales. Les autorités turques font largement usage de ce pouvoir ; elles l'ont par exemple fait à quatre reprises entre 2000 et 2005 dans l'industrie du caoutchouc et à deux reprises successives dans celle du verre. Lorsqu'une grève est considérée comme illégale, toute personne qui appelle à celle-ci est passible d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois ainsi que d'une amende comprise entre 50 000 et 100 000 livres turques ; les participants aux grèves illégales risquent quant à eux une amende de 5 000 à 80 000 livres.

La loi n'autorise pas les grèves dans le secteur public.

GRÈVES (2003-2008)

Année	Nombre de grèves	Nombre d'entreprises	Nombre de travailleurs	Nombre de jours de travail non prestés
2003	23	30	1 535	144 772
2004	30	47	3 557	93 161
2005	34	57	3 529	176 824
2006	26	44	2 061	165 666
2007	15	793	25 920	1 353 558
2008	15	38	5 040	145 725

Statistiques du travail pour l'année 2008, Ministère du travail et de la sécurité sociale, 2009

Comme le montre le tableau ci-dessus, le nombre de grèves enregistrées entre 2003 et 2008 est relativement faible, un constat qui vaut également pour le nombre d'entreprises, de travailleurs et de jours non ouvrés concernés. La seule exception est l'année 2007, où la grande majorité des actions syndicales ont eu lieu dans le secteur des communications au moment de la privatisation du principal opérateur téléphonique du pays, Türk Telekom.

Atelier

Examen de la situation des syndicats en Turquie

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- de mieux comprendre la situation dans laquelle se trouvent les syndicats turcs.

ACTIVITÉ

Étudiez les éléments entravant le développement des syndicats turcs. Que pourrait-on faire pour améliorer le processus de négociation collective en Turquie ? Quels problèmes l'économie informelle pose-t-elle pour le développement syndical ?

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