

Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE

PASSER À L'OFFENSIVE

Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



4

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

Tout au long de leur histoire, les syndicats ont toujours représenté une remarquable force de changement social. Les premières unions de métiers ont été créées au milieu des années 1880 et se sont organisées en confédérations un peu plus tard : le *Trades Union Congress* britannique est arrivé un peu plus tôt, vers 1860, mais la Confédération générale du travail (France), la *Landsorganisationen i Sverige* (Suède), la *Fédération Générale du Travail de Belgique* et le précurseur du *Deutscher Gewerkschaftsbund* allemand ont tous été fondés dans les années 1890.

Dans certains pays, les syndicats ont été marginalisés ou déclarés illégaux par les dictatures militaires ou fascistes, mais ils ont toujours survécu, devenant au fil du temps des composants essentiels des sociétés démocratiques modernes. Gérés par les membres pour les membres, ils constituent aujourd'hui les plus grandes organisations volontaires d'Europe.

Traditionnellement, les syndicats ont toujours fourni des avantages à leurs membres ; cela avait commencé par des fonds de prévoyance visant à garantir un revenu aux travailleurs tombant malades, perdant leur emploi ou trop vieux pour travailler, mais maintenant que ces fonctions ont été reprises par l'État, les services offerts prennent la forme de conseils juridiques ou de formation professionnelle.

Les syndicats se sont toujours particulièrement engagés dans la défense des intérêts directs des employés sur le lieu de travail ; leur principal outil à ce niveau est la négociation collective, qui consiste à décider des salaires et des conditions de travail avec les employeurs, mais celle-ci peut se muer en grève si elle tourne court ou n'offre pas de résultats satisfaisants.

Les syndicats tentent en outre d'influer sur le débat politique afin de faire en sorte que les législations adoptées et les décisions politiques prises soient favorables aux intérêts de leurs membres et de l'ensemble des travailleurs. Ils peuvent à cet effet mener des campagnes, faire du lobbying ou soutenir certains partis politiques.

Dans l'ensemble, les syndicats traitent une large palette de questions économiques et sociales allant

des salaires aux conditions de travail en passant par les droits des travailleurs.

LES MODÈLES DE SYNDICALISMES

En matière de syndicalisme, l'Europe fait montre de l'immense diversité que l'on est en droit d'attendre d'une région regroupant un aussi grand nombre de nations, avec chacune sa propre histoire et son propre développement industriel. Bien que les avis et les catégories acceptées varient, on considère généralement qu'il existe actuellement dans les États membres de l'Union européenne quatre grands modèles de systèmes de relations industrielles : le corporatisme scandinave, le partenariat social, le pluralisme libéral et la centralisation étatique. On répartit souvent les vingt-sept États membres de l'UE en six groupes : scandinaves, continentaux, anglo-saxons, méridionaux, nouveaux États membres d'Europe de l'Est et nouveaux États membres méditerranéens. Il est généralement accepté que ces modèles et groupes ne sont que purement indicatifs. Les deux catégorisations se correspondent comme suit :

- Les pays scandinaves suivent le modèle du corporatisme scandinave (Danemark, Finlande et Suède) ;
- La plupart des pays du groupe continental et, dans les nouveaux États membres d'Europe de l'Est, la Slovaquie, possèdent une forme donnée de partenariat social (Allemagne, Autriche, Belgique, Luxembourg, Pays-Bas et Slovaquie) ;
- Les pays anglo-saxons et les nouveaux États membres méditerranéens suivent le modèle du pluralisme libéral (Chypre, Irlande, Malte et Royaume-Uni) ;
- Le groupe méridional et la France ont un système centré sur l'État (Espagne, France, Grèce, Italie et Portugal) ;
- Les nouveaux États membres d'Europe de l'Est, enfin, appartiennent à plusieurs catégories et affichent souvent simultanément les caractéristiques du pluralisme libéral et de la centralisation étatique.

The Nordic corporatism model features high levels of Le modèle du corporatisme scandinave se distingue par une forte participation aux syndicats, la tenue de négociations au niveau sectoriel et des conventions relativement centralisées. En raison du taux de syndicalisation élevé, les conventions collectives s'appliquent à la grande majorité des travailleurs sans que l'État ait besoin d'intervenir. Les divers groupes sociaux sont de manière générale mieux

intégrés au système que dans les pays suivant les autres modèles de syndicalisme.

Le partenariat social nécessite que la plupart des employeurs soient membres d'associations et que les syndicats soient rassemblés en confédérations : pour que ce modèle fonctionne, il faut en effet que les négociations aient lieu entre des parties fortes, capables de faire respecter les accords signés. On note des différences entre les pays faisant appel à ce modèle : par exemple, en Allemagne, un pays possédant un caractère fédéral très marqué, le gouvernement national ne joue pas un rôle aussi important qu'en Autriche ou aux Pays-Bas. Par ailleurs, les employés à long terme des grandes entreprises ayant tendance à former des blocs de négociation plus forts, leurs secteurs ont tendance à obtenir de meilleures conditions de travail que les autres.

Dans le système pluraliste libéral, les relations industrielles ont essentiellement lieu au niveau de l'entreprise et peuvent s'avérer conflictuelles (si ce n'est en Irlande, où les pactes sociaux sont de mise). Le gouvernement ne consulte guère les partenaires sociaux mais tend à moins légiférer en matière de marché du travail, de protection sociale, etc. Le taux de syndicalisation tend à être plus faible ; sachant que les négociations ne sont pas centralisées et qu'il n'existe aucun moyen légal d'étendre à tout un secteur les accords signés dans une entreprise donnée, cela signifie également que la portée des conventions collectives est plus restreinte.

Dans les pays faisant appel au modèle de la centralisation étatique, le gouvernement peut agir avec bien plus d'impunité que dans ceux ayant recours au partenariat social, mais cherche néanmoins à satisfaire les syndicats comme les employeurs. En cas d'erreur, cependant, on assiste souvent à une confrontation sociale, les relations industrielles ayant plus en commun avec le processus conflictuel des systèmes libéraux qu'avec l'approche consensuelle du corporatisme et du partenariat social. En règle générale, le taux de syndicalisation est plus faible mais les conventions collectives ont une plus longue portée, les accords négociés pouvant être appliqués aux entreprises non syndiquées par la loi ou par les associations patronales.

LE TAUX DE SYNDICALISATION DANS LES PAYS DE L'UE

Comme le montrent les chiffres du tableau 1 (page suivante), publié par l'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, le nombre de travailleurs européens syndiqués en 2006 varie considérablement d'un pays à l'autre, passant de 77 400 à Malte à 7 086 000 au Royaume-Uni.

On trouvera toutefois un meilleur indicateur de la santé des syndicats dans les chiffres relatifs au taux de syndicalisation, à savoir le rapport entre le nombre de travailleurs syndiqués et le nombre de personnes ayant un emploi rémunéré. En 2006, par exemple, ce taux était de plus de 70 % en Suède et en Finlande, contre moins de 15 % en Estonie, en France, en Lettonie et en Pologne. Malte, pays où le nombre absolu de syndiqués est le plus faible d'Europe, possède un taux de syndicalisation de 50 %, ce qui est plus que le Royaume-Uni, où ce taux est de 29 % ; il convient donc d'interpréter avec prudence les chiffres du paragraphe précédent.

Il apparaît toutefois clairement qu'à quelques exceptions près (en Belgique et, dans une très faible mesure, à Malte), le taux de syndicalisation global a diminué entre 2000 et 2006, surtout dans les pays d'Europe centrale et orientale.

À vous de jouer

Cette approche générale basée sur divers modèles et regroupements est-elle représentative du syndicalisme tel que vous le connaissez dans votre pays ?

TABLEAU 1 : NOMBRE DE TRAVAILLEURS SYNDIQUÉS (2006) ET TAUX DE SYNDICALISATION (2000-2006)

Pays	Nombre net de membres 2006	Taux de syndicalisation	
		2000	2006
Allemagne	6 719 800	24,6 %	20,7 %
Autriche	1 072 500	36,5 %	31,7 %
Belgique	1 959 000	49,3 %	54,1 %
Bulgarie	550 000	24,6 %	21,3 %
Chypre	182 700	70,1 % ²	62,1 %
Danemark	1 745 400	74,2 %	69,4 %
Espagne	2 348 000	16,7 %	14,6 %
Estonie	79 100	20,3 %	13,2 %
Finlande	1 520 000	75,0 %	71,7 %
France	1 777 900	8,3 %	8,0 %
Grèce	640 000 ⁴	28,9 % ²	23,0 % ⁵
Hongrie	592 000 ⁴	22,5 % ²	17,8 % ⁵
Irlande	593 000	40,8 %	35,3 %
Italie	5 568 600	34,7 %	33,4 %
Lettonie	150 000	29,3 % ²	16,1 %
Lituanie	180 000	21,4 %	14,4 %
Luxembourg	121 000	43,7 % ²	40,4 %
Malte	77 400	56,8 %	57,0 %
Pays-Bas	1 530 000	22,6 %	21,5 %
Pologne	1 584 000	28,6 % ²	14,4 %
Portugal	700 000	22,9 % ¹	18,1 %
République tchèque	845 000	29,5 %	21,0 %
Roumanie	1 750 000	46,1 % ²	33,7 %
Royaume-Uni	7 086 000	30,3 %	29,0 %
Slovaquie	473 000	36,3 %	23,6 %
Slovénie	300 000 ³	42,8 % ²	41,3 % ⁴
Suède	2 931 000	80,1 %	75,0 %

1 = 1997, 2 = 1998, 3 = 2001, 4 = 2003, 5 = 2005
Source: ICTWSS, 2010

Il existe toutefois d'autres indicateurs de la puissance des syndicats. En France, par exemple, le nombre de syndiqués et le taux de syndicalisation sont relativement faibles, mais beaucoup de travailleurs participent aux élections des comités d'entreprise, des conseils de prud'hommes (4,8 millions d'électeurs en 2008) et des délégations syndicales. La Belgique, quant à elle, voit se tenir des élections pour les comités d'entreprise ainsi que pour les comités d'hygiène et de sécurité. Dans ces deux pays, il reste tout à fait possible de faire avancer les choses via la mobilisation populaire et l'action syndicale.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective se caractérise essentiellement par le niveau auquel elle a lieu, à savoir national (intersectoriel), sectoriel ou de l'entreprise ; par le sujet abordé (salaire, temps de travail, formation, etc.) ; et par la durée de validité de l'accord en résultant. Bien que le système de relations industrielles (voir la présentation des quatre modèles, ci-dessus) ait une grande influence sur le type de conventions conclues, on note également des différences entre les pays d'un même groupe ainsi que certaines évolutions d'une année à l'autre.

On trouve un bon indicateur de l'incidence globale des négociations collectives dans la notion de couverture, à savoir la part de la population active réellement concernée par les différentes conventions collectives et pouvant donc en bénéficier. Comme l'indique le tableau 2 ci-après, le taux de couverture des conventions collectives est resté relativement stable au cours de la période 2000-2006, si ce n'est dans quelques pays comme la Grèce, la Hongrie et la Slovaquie, où il a diminué de manière significative. On remarque également que la couverture est très élevée dans certains pays, notamment l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France et la Suède, alors qu'elle est relativement peu étendue en Bulgarie, en Hongrie, au Royaume-Uni et des les trois pays baltes.

TABLEAU 2 : TAUX DE COUVERTURE DES CONVENTIONS COLLECTIVES (2000-2006)

Pays	2000	2006
Allemagne	63,0 %	63,0 %
Autriche	99,0 %	99,9 %
Belgique	96,0 %	96,0 %
Bulgarie	25,0 %	nd
Chypre	nd	75,0 %
Danemark	80,0 %	82,0 %
Espagne	80,0 %	80,0 %
Estonie	22,0 %	22,0 %
Finlande	90,0 %	86,0 %
France	95,0 %	95,0 %
Grèce	80,0 % ¹	85,0 % ⁵
Hongrie	52,0 % ¹	35,0 % ⁵
Irlande	nd	nd
Italie	80,0 %	80,0 %
Lettonie	20,0 %	20,0 % ⁴
Lituanie	16,0 % ¹	12,0 %
Luxembourg	60,0 % ¹	60,0 %
Malte	57,0 %	57,0 %
Pays-Bas	86,0 %	82,0 %
Pologne	43,0 % ¹	35,0 %
Portugal	69,0 % ³	62,0 %
République tchèque	46,7 % ²	44,0 %
Roumanie	nd	nd
Royaume-Uni	36,3 %	33,5 %
Slovaquie	44,0 %	35,0 %
Slovénie	100,0 %	100,0 %
Suède	91,0 %	92,0 %

nd = données non disponibles, 1 = 1998, 2 = 2001, 3 = 2002, 4 = 2003, 5 = 2005
Source: ICTWSS, 2010

On considère le taux de couverture des conventions collectives comme un bon indicateur de la santé et de l'incidence des syndicats sur le marché de l'emploi, mais il ne s'agit pas du seul : il convient également de prendre en compte l'existence ou non d'organisations patronales multisectorielles et la mesure dans laquelle le gouvernement est disposé à rendre les accords conclus plus largement contraignants.

Le niveau auquel se tiennent les négociations collectives varie fortement d'un pays à l'autre. La négociation à l'échelon intersectoriel national est courante dans certains pays, notamment en Belgique, en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Roumanie et en Slovénie. Dans la plupart des pays d'Europe occidentale et dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, elle se tient généralement au niveau sectoriel national (lequel constitue plutôt une extension de la négociation intersectorielle dans les pays précités). Dans d'autres pays comme Chypre, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Pologne et le Royaume-Uni, enfin, elle est plutôt organisée au niveau des entreprises.

Il semblerait que les négociations collectives se fassent de manière de plus en plus décentralisée, en réponse aux pressions (du patronat, principalement) demandant l'adoption d'agendas de négociation plus flexibles.

LES GRÈVES

Les grèves constituent généralement (mais pas toujours) le dernier recours pour les syndicats ; elles ne sont employées que lorsque les autres voies de négociations collectives n'ont mené à rien. L'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne accorde aux travailleurs et à leurs organisations le droit « de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève ».

Au niveau national, le droit ou la liberté de grève est garanti par la constitution de la plupart des pays de l'Union européenne ; ce n'est toutefois pas le cas en Autriche, en Belgique, en Irlande, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni ; en Allemagne et en Finlande, le droit de grève découle de la liberté d'association. Lorsqu'il n'est pas régi par la constitution, le droit à l'action collective

l'est généralement par la loi ou la jurisprudence voire, comme c'est le cas au Danemark, en Finlande, en Irlande et en Suède, par les conventions collectives signées les partenaires sociaux eux-mêmes.

Dans chaque pays, il existe une distinction entre les différents types de grèves et ils sont réglementés différemment. Les grèves politiques, par exemple, qui sont souvent dirigées contre le gouvernement et vont au-delà des simples revendications professionnelles, sont généralement interdites, sauf au Danemark, en Finlande, en Irlande et en Italie. La grève solidaire, qui consiste à cesser le travail fin de soutenir les revendications d'autres travailleurs déjà en grève, est par contre considérée comme légale (sous certaines conditions) dans la plupart des pays, si ce n'est en Lettonie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Les piquets de grève, durant lesquels les grévistes se postent devant le lieu de travail et tentent d'empêcher les non-grévistes de travailler et de les convaincre de les rejoindre, n'est légale que dans certains pays.

Les statistiques relatives aux grèves concernent habituellement le nombre de grèves, le nombre de grévistes et le nombre de jours de travail perdus ; c'est sur cette dernière donnée que se concentre le tableau 3 ci-après, qui fournit quelques informations sur les tendances observées en la matière dans les différents pays de l'UE.

Les chiffres indiquent que proportionnellement, l'Autriche a perdu beaucoup de jours de travail en 2003 en raison de l'opposition considérable qu'ont rencontré les propositions de réforme du système public de pensions et de restructuration du rail, mais plus aucun ensuite; la même chose s'est passée en Suède, également en 2003, en raison du conflit relatif aux salaires des ouvriers municipaux ; les chiffres sont relativement élevés pour la France en 2003 et 2005 ; l'Espagne affiche un niveau particulièrement élevé en 2004, de même que le Royaume-Uni, bien que dans une moindre mesure ; la Belgique et la Finlande font face à des niveaux relativement élevés en 2005. Certains pays, par contre, comme la Lettonie et la Lituanie, ne connaissent pratiquement pas la grève.

TABLEAU 3 : NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL PERDUS EN RAISON DES GRÈVES (2003-2006)

Pays	2003	2004	2005	2006
Allemagne	163 879	50 673	18 633	428 739
Autriche	1 305 466	178	0	0
Belgique	239 344	166 287	669 982	88 941
Chypre	6 901	9 053	15 339	26 898
Danemark	55 100	76 400	51 300	85 800
Espagne	789 043	4 472 191	758 854	927 402
Estonie	20 192	1 548	0	5
Finlande	66 136	42 385	672 904	85 075
France	4 388 420	724 630	1 754 710	nd
Hongrie	845	8 022	1 133	15 381
Irlande	37 482	20 784	26 665	7 352
Italie	716 250	611 250	793 500	485 375
Lettonie	0	0	0	0
Lituanie	0	0	834	0
Luxembourg	2 800	6 000	0	0
Malte	3 306	1 652	1 341	2 935
Pays-Bas	15 000	62 200	41 700	15 800
Pologne	6 551	358	413	31 400
Portugal	53 370	46 096	27 333	44 222
Roumanie	22 247	56 891	12 506	24 390
Royaume-Uni	499 000	905 000	157 000	755 000
Slovaquie	73 000	0	0	19 000
Slovénie	16 765	3 675	36 561	4 208
Suède	627 541	15 282	568	1 971

nd = données non disponibles.

Aucunes données disponibles pour la Bulgarie, la Grèce et la République tchèque.

Source: EIRO

En l'absence d'accord international sur la définition du terme « action syndicale » aux fins statistiques ou sur la procédure de collecte des données relatives aux grèves, les comparaisons entre pays doivent se faire avec grande prudence : les grèves illégales et les grèves du secteur public, par exemple, ne sont pas toujours comptabilisées.

Par ailleurs, il convient de rapporter ces chiffres au volume de la population active : on remarque alors que certains pays, à savoir l'Allemagne, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne et la Roumanie, affichent un « taux de grève » relativement faible alors que celui-ci est comparativement élevé dans d'autres, comme la Belgique, l'Espagne, la Finlande et la France. Reste enfin à aborder les raisons pour lesquelles les travailleurs se mettent en grève : de manière générale, la cause la plus fréquente est le salaire, suivi de l'emploi, et plus spécifiquement des pertes d'emploi.

Atelier

Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- d'observer le développement du syndicalisme, de la négociation collective et de la grève dans les différents pays de l'Union européenne.

ACTIVITÉ

Examinez les tableaux de ce module de formation et expliquez pourquoi les chiffres relatifs au nombre de travailleurs syndiqués, au taux de couverture des conventions collectives et aux grèves sont plus élevés ou plus faibles dans votre pays que dans l'un des pays voisins.

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