

Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne

PASSER À L'OFFENSIVE

Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



8

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 Açık), 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

La CES soutient la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union européenne et un système migratoire contrôlé pour les travailleurs issus de l'extérieur de l'UE basé sur les principes des droits des travailleurs. Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne sont traités dans le module de formation n°7 de cette série. Le présent module porte sur les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne.

Le « marché commun » de l'Union européenne est basé sur les fameuses « quatre libertés » que sont la libre circulation des personnes, des services, des marchandises et des capitaux. Elles sont réitérées à l'article 45 du traité de Lisbonne : « La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de l'Union. Elle implique l'abolition de toute discrimination, fondée sur la nationalité, entre les travailleurs des États membres, en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail ».

Ces libertés sont autant de progrès significatifs pour les travailleurs, surtout au regard des difficultés autrefois rencontrées pour obtenir un permis de travail. Bien que ces droits soient particulièrement importants pour les travailleurs frontaliers vivant dans un État membre et travaillant dans un autre, ils signifient aussi, par exemple, qu'un Italien peut travailler et s'installer en Suède, ou un Espagnol faire de même en Irlande.

Les syndicalistes européens souhaitent avant tout que les travailleurs aient droit à une égalité de traitement au niveau de l'accès à l'emploi, des conditions de travail et de tous les autres avantages pouvant faciliter l'intégration du travailleur dans l'État membre d'accueil. Les travailleurs issus d'un autre État membre ne peuvent pas être discriminés pour des raisons de nationalité. Ils doivent être traités de la même manière que les travailleurs de leur pays d'accueil. Le guide « *Vous voulez travailler dans un autre État membre de l'Union européenne ? Prenez connaissance de vos droits !* », publié par la Commission européenne, donne plus de détails à ce sujet.

À l'occasion de l'élargissement de l'Union européenne en mai 2004, les « anciens » États membres ont

cependant obtenu une dérogation au droit de libre circulation des travailleurs afin de protéger leur marché du travail. Des « mesures transitoires » ont été élaborées pour donner aux États membres de l'UE 15 la possibilité de limiter l'accès à leur marché du travail aux travailleurs des pays de l'UE 8 d'Europe centrale et de l'Est. Trois États membres (Irlande, Suède et Royaume-Uni) ont choisi de ne pas les appliquer, tandis que d'autres (Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal et Espagne) les ont abandonnées après quelques années. Elles devront avoir complètement disparu en 2011.

Le droit à la libre circulation est relancé en 1985 lorsque l'Allemagne, la France et les pays du Benelux (Belgique, Pays-Bas et Luxembourg) signent un accord intergouvernemental visant à progressivement abolir les contrôles aux frontières intérieures dans la petite ville frontalière de Schengen, au Luxembourg. L'accord de Schengen est suivi par la convention de Schengen en 1990, laquelle entre en vigueur en 1995. Elle concerne actuellement 22 États membres (Belgique, République tchèque, Danemark, Estonie, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Autriche, Pologne, Portugal, Finlande, Slovaquie, Slovénie et Suède) ainsi que l'Islande, la Norvège et la Suisse.

Le droit à rechercher un emploi est soutenu par une initiative de la Commission européenne : le Portail européen sur la mobilité de l'emploi. Ce portail fournit des informations sur les opportunités d'emploi au sein de l'Union européenne, les règles et procédures en matière d'emploi dans différents pays, et des informations pratiques sur les conditions de travail et de vie. <http://ec.europa.eu/eures/>

Considérations

Quels sont les avantages et les inconvénients de partir travailler à l'étranger ? Envisageriez-vous de partir travailler à l'étranger ?

Les travailleurs ne décideront sans doute pas systématiquement de partir travailler à l'étranger, mais ils auront la possibilité légale de le faire s'ils le souhaitent. Il existe des obstacles de taille à la libre circulation des travailleurs ; le fait de vivre loin de chez soi, dans un pays ayant une culture et une langue différentes, n'en est pas le moindre. L'Union européenne recherche également des solutions à d'autres obstacles potentiels tels que l'accès aux régimes de sécurité sociale, la portabilité des pensions et la reconnaissance des titres d'études et des qualifications professionnelles.

OBSTACLES POTENTIELS À LA LIBRE CIRCULATION DES TRAVAILLEURS

1. Accès aux régimes de sécurité sociale

Au départ, la nature exclusive des régimes nationaux de sécurité sociale constituait un obstacle majeur à la libre circulation des travailleurs. Ce problème a été résolu par le Règlement (CEE) n° 1408/71, qui assure une égalité de traitement pour tous les résidents de l'Union européenne pour ce qui concerne les aspects suivants des régimes de sécurité sociale : les prestations de maladie et de maternité, les prestations d'invalidité, les prestations de vieillesse, les prestations de survivants, les prestations d'accident du travail et de maladie professionnelle, les prestations de chômage, les prestations familiales et les allocations de décès. Un autre problème, à savoir l'impossibilité de cumuler les droits en passant d'un régime national à un autre, a été résolu par le Règlement (CE) n° 883/2004 simplifiant et clarifiant la coordination des régimes de sécurité sociale des États membres. De plus amples informations à ce sujet sont disponibles dans le guide publié par la Commission européenne, « *Les dispositions communautaires en matière de sécurité sociale* ».

Une solution très visible et pratique à un autre obstacle a été la mise à disposition d'une Carte européenne d'assurance maladie. Cette carte peut être utilisée pour recevoir des soins de santé dans le secteur public (médecin, pharmacie ou hôpital) lors d'un séjour temporaire dans un État membre différent de celui dans lequel la personne est assurée.

2. Portabilité des pensions

Un autre obstacle potentiel à la libre circulation des travailleurs était la perte de reconnaissance des cotisations aux régimes de pension. Si ce problème a été résolu pour les régimes légaux de pension de manière générale, une solution se fait toujours attendre pour d'autres types de systèmes, tels que les régimes professionnels de pension complémentaire, très souvent pris en charge par les employeurs.

Après quinze années de concertations, parfois avec l'implication des partenaires sociaux, aucun accord volontaire n'a été atteint. La Commission européenne a donc présenté une nouvelle directive demandant aux gouvernements nationaux d'ajuster les prestations de pension des travailleurs partis travailler à l'étranger de manière à ce qu'ils ne subissent aucune perte, de conférer un droit de transfert de pension au nouvel employeur et de limiter les périodes d'attente à un an, les périodes d'acquisition des droits à deux ans et l'âge d'acquisition à vingt-et-un ans ou moins. Cependant, le Parlement européen a voté plusieurs amendements à la proposition, supprimant de facto le droit de transfert. Ces amendements ont également fait passer la période d'acquisition maximale autorisée à cinq ans et l'âge d'acquisition à vingt-cinq ans.

La CES a qualifié la décision prise par le Parlement européen de « pas en arrière » et souligné les inconvénients que cela poserait aux travailleurs sous contrats à durée déterminée successifs qui n'atteindraient jamais cette période d'acquisition de cinq ans, et aux jeunes de moins de vingt-cinq ans pour qui les cotisations ne pourraient pas commencer à être prises en compte, ajoutant que l'obligation imposée aux employeurs d'informer les travailleurs des conséquences d'un changement de travail pour leur pension avait été atténuée.

Des progrès relatifs à cette proposition sont attendus.

3. Reconnaissance des titres d'étude et des qualifications professionnelles

Un autre obstacle potentiel à la libre circulation au sein de l'UE était la reconnaissance des titres d'étude et des qualifications professionnelles. En 2008, le Parlement européen et le Conseil se sont mis d'accord sur une recommandation établissant le Cadre européen des certifications (CEC) qui faciliterait la lecture des certifications nationales dans tous les États membres, favorisant ainsi la libre circulation des travailleurs. Cette recommandation encourage les pays à établir une correspondance entre leurs cadres ou systèmes de certification nationaux et le CEC d'ici 2010 et à veiller à ce que toutes les nouvelles qualifications émises à partir de 2012 fassent référence au niveau approprié du CEC.

Le CEC repose sur huit niveaux de référence décrivant le savoir, les aptitudes et les compétences d'un apprenant : les « acquis de formation et d'éducation ». Les niveaux de certification nationaux seront placés sur l'un des niveaux de référence centraux, qui vont du niveau de base (Niveau 1) au niveau avancé (Niveau 8). Il permettra donc d'établir bien plus facilement une comparaison entre les certifications nationales et devrait également éviter aux travailleurs de devoir répéter un apprentissage s'ils s'installent dans un autre pays, ou d'être employés à des niveaux inférieurs à leurs attentes au vu des niveaux d'éducation et de formation qu'ils ont atteints.

En 2009, le Parlement européen et le Conseil se sont également accordés sur une recommandation établissant un système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET). Ce système permettra de faciliter le transfert des acquis d'apprentissage d'un État membre à l'autre, et d'ainsi améliorer la reconnaissance des qualifications de formation professionnelle.

LE CHOC DES LIBERTÉS : LES DÉCISIONS DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

Bien que les syndicats de l'Union européenne aient de manière générale accueilli à bras ouvert la libre circulation des travailleurs, celle-ci commence à présenter un aspect nettement moins positif, à savoir la sape des droits fondamentaux des travailleurs, une évolution que renforcent les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

La Cour de justice de l'Union européenne joue un rôle important : elle contrôle la légalité des actes des institutions de l'Union européenne, statue sur le respect, par les États membres, des obligations qui découlent des traités et interprète le droit de l'UE. Elle a récemment émis une série de jugements ayant des implications profondes pour les syndicats et les travailleurs européens ainsi que dans les domaines des droits fondamentaux des travailleurs, des négociations collectives et de l'action sectorielle dans les États membres.

Le premier dossier, également le plus célèbre, est celui de l'affaire Laval (également connu sous le nom « d'affaire Vaxholm »). Il y en a d'autres, à savoir Ruffert, Viking et Luxembourg, qui vont tous dans le même sens.

L'affaire **Laval** illustre cette nouvelle tendance. Un entrepreneur letton, Laval, a remporté un contrat portant sur la construction d'une école en Suède et l'a exécuté en important des travailleurs lettons. En matière de salaires, préférant payer ses ouvriers au tarif letton, il a cependant refusé de s'accorder avec le syndicat suédois compétent, Byggnads, qui a par conséquent organisé le blocus du chantier. La firme lettone a alors entamé une action en justice contre Byggnads, action qui a fini devant la CJUE. Dans son jugement, la Cour a autorisé les syndicats à mener des actions collectives pour « raison impérieuse d'intérêt général », par exemple en vue d'empêcher le dumping salarial, mais a stipulé que cette disposition ne s'appliquait pas lorsque certains normes, et plus précisément celle prévues par la directive sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transfrontalière, étaient respectées.

La décision de la Cour dans l'affaire **Viking** est similaire. Dans ce dossier, la compagnie maritime Viking cherchait à mettre un navire finlandais sous pavillon estonien afin de pouvoir employer un équipage estonien payé au tarif minimal de ce pays. La Suomen Merimies-Unioni (SMU, l'union des marins finlandais) a fait part des intentions de Viking à la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), qui a organisé un boycott interdisant à tous les syndicats de négocier avec la compagnie. Cette fois encore, l'affaire est arrivée en Cour de justice de l'Union européenne qui a dû trancher entre les principes en conflit. Bien qu'elle ait réaffirmé le droit de mener des actions collectives conformément à la Charte sociale européenne et aux conventions de l'Organisations internationale du travail (OIT), elle a décidé que celles-ci devaient être « proportionnées » et « ne pas aller au-delà du nécessaire ». Elle a laissé aux tribunaux nationaux le soin de déterminer quelles étaient dans chaque cas les actions appropriées.

L'affaire **Rüffert** implique non un syndicat mais une administration locale, la région allemande de la Basse-Saxe. Celle-ci avait adopté une politique de marchés publics insistant pour que les entreprises remportant les contrats versent des salaires du niveau stipulé dans la convention collective applicable. Lorsque l'entreprise Objekt und Bauregie GmbH & Co. a remporté un contrat de construction, elle l'a toutefois sous-traité à une firme polonaise dont les travailleurs recevaient moins de la moitié du salaire minimal en vigueur dans le secteur. L'administration locale a alors retiré le contrat à l'entrepreneur, dont le représentant, Dirk Rüffert, a porté l'affaire devant la Cour de justice de l'UE. Fondant sa décision sur les dispositions de la directive sur le détachement de travailleurs, celle-ci a jugé que la région de Basse-Saxe ne pouvait insister pour que le salaire minimum soit appliqué car ladite directive n'autorise que les conventions collectives « applicables de manière universelle ». La politique de marchés publics ne s'appliquant qu'au secteur public, elle n'était pas « respectée par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci ».

Le dernier jugement a été prononcé à l'encontre du gouvernement d'un État membre. Au **Luxembourg**, la directive sur le détachement de travailleurs a été

transposée de telle manière que les sociétés étrangères sont tenues de fournir à leurs employés un contrat de travail écrit, d'aligner leurs salaires sur le coût de la vie et de respecter les conventions collectives et les règlements relatifs au travail à temps partiel. La législation nationale insiste également pour qu'elles fournissent aux inspecteurs du travail toutes les informations demandées et qu'elles disposent en permanence d'un représentant dans le pays. La Commission européenne a considéré cette transposition de la directive comme « excessive », un avis qu'a partagé la CJUE ; la loi luxembourgeoise va maintenant devoir être réécrite.

LA RÉACTION DE LA CES

La CES considère que les quatre affaires susmentionnées mettent en lumière les faiblesses du cadre juridique européen actuellement applicable en matière de droits sociaux fondamentaux et de libre circulation des travailleurs et des services. La CJUE a confirmé une hiérarchie de normes au sein de laquelle les libertés du marché sont reines et les droits sociaux fondamentaux de négociation et d'action collectives occupent la seconde place. Elle a interprété la directive sur le détachement de travailleurs de manière très restrictive, limitant la capacité des syndicats à prendre les mesures nécessaires pour lutter contre le « dumping social » (c'est-à-dire la concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail menant à une spirale descendante en la matière) et à garantir aux travailleurs locaux et migrants une égalité de traitement dans le pays d'accueil.

La CES estime que le marché européen du travail nécessite des « règles du jeu » européennes assortissant l'ouverture des frontières d'une protection adéquate. Pour y parvenir, il convient de respecter les conditions suivantes :

- des salaires et des conditions de travail identiques pour un travail de même valeur sur le même territoire ;
- le respect des négociations collectives nationales et des systèmes de relations industrielles en tant qu'outils indispensables et dynamiques de gestion du changement démocratique ;
- un accès égal aux allocations sociales pour tous les travailleurs ;
- des instruments et des outils adéquats de surveillance

et de mise en œuvre pratique pour les acteurs de tous les niveaux appropriés, y compris les partenaires sociaux.

L'UE a besoin d'un engagement ferme de ses États membres à appliquer pleinement les dispositions du traité sur la libre circulation des travailleurs à travers toute l'UE, sur la base de l'égalité de traitement et de la non-discrimination des travailleurs et des entreprises là où le travail est accompli (le principe du pays d'accueil).

Les États membres, le cas échéant en collaboration avec les partenaires sociaux, doivent informer plus activement et plus intensément leur population sur le cadre juridique de la libre circulation des travailleurs et sur les droits des travailleurs impliqués afin de réduire les craintes et les préoccupations non fondées.

Les États membres, en consultation avec les partenaires sociaux, doivent le cas échéant combler les faiblesses de leur système national, lesquelles peuvent se traduire par une augmentation du travail non déclaré, par la non-application des normes du travail et par une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail ; et les rendre « résistants à la mobilité » afin d'envisager le remplacement des restrictions transitoires, lorsqu'elles existent encore, par des conditions adaptées aux frontières ouvertes.

L'approche de la CES se divise en deux volets, le premier consistant à tenter d'influer sur le processus de décisions de l'Union européenne (pour de plus amples informations à ce sujet, consultez le fascicule n° 2 de cette série, *Les relations industrielles au niveau européen*).

La CES avance les propositions suivantes :

- une révision de la directive sur le détachement, afin de la renforcer et de mieux atteindre ses objectifs en termes de garantie de concurrence équitable et de respect des droits des travailleurs ;
- un renforcement de la « directive sur l'information » (concernant les informations minimales que les travailleurs doivent recevoir de leur employeur à propos de leurs relations de travail) afin d'inclure toutes les dispositions appropriées concernant leur

situation d'emploi dans le pays d'accueil, en particulier dans des situations de détachement ;

- l'ajout aux traités d'un Protocole de progrès social confirmant que le progrès social est un objectif clair du marché intérieur.

Deuxième volet : la CES propose d'adapter les actions, les activités et les structures de syndicats afin de fournir aux travailleurs concernés (et plus spécifiquement à ceux travaillant temporairement à l'étranger) des informations, une protection et un soutien adaptés et efficaces concernant leurs droits sociaux et sur le lieu de travail. Il est maintenant plus urgent que jamais d'investir dans la « solidarité sans frontières ». Les systèmes (bilatéraux comme multilatéraux) d'aide mutuelle entre syndicats transfrontaliers doivent être renforcés sur la base des meilleures pratiques existantes et il est nécessaire d'étudier la possibilité d'une coopération plus poussée sous l'égide de la CES.

Le Trades Union Congress britannique nous offre un bon exemple de soutien à l'international : bon nombre de travailleurs migrants arrivés au Royaume-Uni n'ont pas conscience de leurs droits ou sont incapables de les faire respecter et se font par conséquent exploiter. Pour tenter de résoudre ce problème, le TUC a publié une série de fascicules destinés aux personnes venant travailler en Grande-Bretagne et donnant des informations sur les droits des travailleurs. Ces fascicules sont traduits dans plusieurs langues européennes (espagnol, estonien, français, hongrois, letton, lituanien, polonais, portugais, slovaque et tchèque) ainsi qu'en russe, et seront bientôt disponibles en turc.

La libre circulation des travailleurs est un droit fondamental, une liberté et non une obligation.

Les politiciens présentent trop souvent la mobilité comme une fin en soi, mais l'Union européenne se doit de réfléchir au niveau de mobilité dont elle a réellement besoin. La mobilité peut en effet avoir des effets secondaires négatifs menant par exemple à l'érosion des communautés et de la cohésion sociale. Elle n'est pas souhaitable si les travailleurs doivent passer d'un emploi précaire à l'autre. Lorsque les travailleurs

hautement qualifié sont obligés de déménager pour éviter la pauvreté, pour gagner plus dans un pays où leurs compétences sont totalement sous-employées, elle représente un gâchis de capital humain. Certains pays, au lieu d'investir localement dans l'emploi, comptent fortement sur le départ de leurs travailleurs et doivent ensuite faire face au retour de milliers de personnes auxquelles ils ne parviennent pas à fournir d'emploi.

Atelier

La libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- de comprendre vos droits relativement à la libre circulation ;
- de réfléchir au soutien dont les travailleurs pourraient avoir besoin dans votre pays ;
- de voir comment votre syndicat peut contribuer à améliorer la situation.

ACTIVITÉ

Pensez aux types de soutien dont les migrants travaillant dans votre pays pourraient avoir besoin. Explorez entre autres les pistes suivantes :

- droits en matière d'emploi ;
- réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
- langue ;
- qualifications ;
- autre.

Faites une recherche sur les dispositions qu'a prises votre pays pour soutenir les travailleurs migrants. Consultez le site web de votre syndicat et toute autre source d'informations utiles.

Quelles mesures votre syndicat devrait-il prendre pour améliorer l'existant ?

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