

# Travailler ensemble

## PASSER À L'OFFENSIVE



Pour : l'Europe sociale  
la solidarité

le développement durable



9

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](http://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<sup>e</sup> 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

Dans le contexte actuel d'économie mondialisée, sont prises chaque jour des décisions qui ont un impact direct ou indirect sur la qualité de vie professionnelle des membres des syndicats. Des entreprises publiques sont privatisées, des sociétés fusionnent, des usines sont fermées et des activités délocalisées à un rythme toujours croissant. Face aux défis de la mondialisation, les syndicats se doivent de jouer un rôle actif : ils doivent accompagner et influencer ces décisions et lutter pour défendre les droits des travailleurs, non seulement au niveau national mais, de plus en plus, au niveau international. Il ne suffit plus de pouvoir travailler au plan national quand un nombre croissant de décisions sont prises à des milliers de kilomètres du champ d'action des syndicalistes. Ceux-ci ont besoin d'outils leur permettant de travailler ensemble malgré les frontières.

Ce module de formation vise à permettre aux dirigeants des syndicats et aux syndicalistes de toute l'Union européenne et de Turquie d'identifier leurs homologues dans les autres pays et de mieux communiquer les uns avec les autres, que ce soit par e-mail, par courrier, par fax ou par téléphone. Les moyens de communications varient selon les pays et les secteurs ; les activités présentées dans ce module restent valables dans tous les cas.

Ce module se compose d'une série d'ateliers pouvant être réalisés avec un ou plusieurs collègues à l'étranger ; chaque atelier est assorti d'objectifs et de tâches à accomplir.

Lorsque vous êtes prêts à entamer les ateliers, commencez par en lire les objectifs ; vous apprendrez ainsi dans quel but vous allez y participer ; faites ensuite de votre mieux pour accomplir les tâches proposées.

Vous trouverez probablement certaines tâches longues ou difficiles à accomplir ; l'essentiel est toutefois de vous mettre à communiquer efficacement avec vos collègues des autres syndicats et de partager vos difficultés comme vos réussites.

## APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

Les syndicats prennent constamment d'importantes initiatives en vue d'influer sur les décisions prises par les employeurs, de défendre les droits des travailleurs, d'éviter les accidents et les maladies, de promouvoir l'égalité et de combattre le racisme, le sexisme et l'homophobie, de négocier des formations, de lutter contre le changement climatique ou encore d'organiser les entreprises afin de défendre l'emploi et les services. Il est essentiel que les syndicalistes apprennent les uns des autres, tirent les leçons les plus utiles possibles des expériences de chacun et appliquent ce qu'ils ont appris à leurs propres situations.

Beaucoup de syndicats ont déjà commencé à nouer entre eux des relations internationales dans le but :

- d'apprendre comment les syndicats d'autres pays gèrent certains problèmes courants ;
- de promouvoir la solidarité syndicale entre les travailleurs ;
- d'apporter leur aide et leur soutien aux syndicats qui en ont besoin ;
- de coordonner les informations et les idées afin de tenir tête aux multinationales ;
- d'organiser syndicalement les entreprises ayant des filiales dans différents pays ;
- de promouvoir le commerce équitable dans les entreprises et au sein de leurs chaînes d'approvisionnement ;
- de faire campagne sur le respect de certains droits ;
- d'influencer les organisations internationales.

Il peut s'avérer à la fois plus simple et plus compliqué de trouver vos collègues à l'étranger :

- Plus simple car il existe énormément de sources d'informations disponibles sur Internet ainsi que via votre syndicat.
- Plus compliqué parce que les multinationales achètent et vendent en permanence les entreprises et que les structures des syndicats internationaux prennent inévitablement un certain temps pour suivre ces évolutions.

## TRAVAILLER ENSEMBLE

De nombreux syndicats travaillent de concert malgré les frontières, mais voici quelques exemples récents de syndicats turcs qui ont collaboré avec les fédérations syndicales européennes et internationales.

### L'affaire Novamed et la solidarité mondiale

Le syndicat Petrol-İş, membre de la confédération TÜRK-İŞ, organise la majorité des travailleurs de l'entreprise

Novamed, une filiale de *Fresenius Medical Care*, société basée en Allemagne. À chaque étape du processus d'organisation et de négociation, la direction locale à Antalya a pratiqué une répression antisyndicale systématique afin pousser les travailleurs à quitter Petrol-İş ; elle les a même menacé de délocaliser l'usine dans un autre pays. Malgré les problèmes, la négociation collective entre Petrol-İş et la direction de Novamed a débuté le 19 avril 2006 ; il n'a cependant pas été possible de parvenir à un accord en raison de l'attitude obstinée de cette dernière, qui a engagé entre 50 et 60 nouveaux travailleurs afin de briser toute velléité de grève. Le syndicat a donc décidé le 11 août 2006 de se mettre en grève ; celle-ci a débuté le 26 septembre de la même année et a permis de résoudre les problèmes. Elle n'aurait toutefois pas été possible sans une véritable solidarité mondiale.

La grève a attiré l'attention du monde entier, particulièrement à la suite de l'action concertée menée par la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) le 8 mars 2007, journée internationale des droits de la femme, durant laquelle des centaines de syndicats et d'individus se sont ralliés à la défense des travailleurs turcs. Suite à une réunion organisée fin septembre 2007 en Allemagne entre l'ICEM, l'EMCEF (son homologue européenne) et l'IG BCE (syndicat allemand des travailleurs de la chimie), d'une part, et les représentants de l'entreprise, d'autre part, les négociations ont repris et se sont conclues par un accord ; après 447 jours, la grève organisée chez Novamed a pris fin le 18 décembre 2007. L'accord a rendu leur emploi aux 84 grévistes, dont 82 étaient des femmes, et a accordé à tous les travailleurs une augmentation de salaire ainsi qu'une couverture sociale. Tous les grévistes ont repris le travail le 2 janvier 2008.

Outre de nombreux groupements féminins et ONG de par le monde, beaucoup d'unions nationales ont accordé leur soutien à la grève : on a ainsi vu se mobiliser des syndicats de Grèce, des États-Unis, de France, de Roumanie, de Russie, d'Azerbaïdjan, de Serbie, du Brésil, du Canada, de Belgique, de Palestine, d'Afrique du Sud, du Nigeria, d'Irlande, d'Espagne, de Bulgarie et d'Inde.

## À vous de jouer

- **Contactez votre syndicat et vérifiez s'il possède un service « relations internationales » ou a déjà noué des relations avec les syndicats de vos collègues. Il est possible que le site web de votre syndicat contienne des liens vers d'autres syndicats.**
- **Vérifiez si votre entreprise possède un comité d'entreprise européen ou mondial. Si c'est le cas, établissez le contact avec celui-ci via votre syndicat.**
- **Contactez les organisations syndicales européennes et internationales telles que la fédération syndicale européenne ou la fédération syndicale internationale chargée de votre secteur et demandez-leur des informations à ce sujet.**
- **Consultez le site web de votre multinationale : il contient probablement une carte ou une liste de ses filiales dans le monde. Vous devrez vérifier régulièrement ces informations : les opérations d'achat et de vente sont fréquentes.**
- **Utilisez un moteur de recherche (par exemple Google) pour trouver les sites des autres syndicats et entreprises ainsi que les sites consacrés aux relations industrielles. Vous seriez surpris du nombre de sites affichant leurs informations dans plusieurs langues.**

## **L'EFFAT et les travailleurs de l'usine de noix Oltanlar à Trabzon**

Autre exemple, dans le secteur de l'alimentation celui-là : en mai 2002, l'EFFAT a soutenu les travailleurs de l'usine de noix Oltanlar, dans la ville de Trabzon. Membres du syndicat Özgıda-İş, ils ont ainsi bénéficié de capacités supplémentaires, ce qui a eu une incidence considérable sur l'aboutissement de la lutte.

## **La FEM et la FIOM lancent une campagne de solidarité visant à soutenir financièrement les travailleurs turcs de Sinter Metal**

En novembre 2009, les métallurgistes d'Europe et du monde entier ont été appelés à envoyer leurs dons afin de soutenir les 350 travailleurs turcs de l'entreprise Sinter Metal se battant depuis décembre 2008 pour obtenir leur réintégration.

Les travailleurs de Sinter Metal se battaient pour leur emploi et le respect de leurs droits depuis décembre 2008 après avoir été licenciés pour avoir adhéré au syndicat Birleşik Metal-İş, affilié à la Fédération européenne des métallurgistes et à la Fédération syndicale internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie.

Ils manifestaient devant les portes de l'entreprise depuis près d'un an. Leurs prestations d'assurance-chômage et de soins de santé étaient épuisées depuis juin, et de nombreuses familles avaient été forcées de vendre des objets d'artisanat et de petits produits pour survivre.

Leur combat était symbolique des difficultés de bien des luttes syndicales en Turquie, où les travailleurs tenant de s'organiser doivent souvent faire face à des représailles prenant la forme de licenciements abusifs, d'abus et de violence. Birleşik Metal-İş avait fait de l'affaire Sinter Metal une priorité car il s'agissait du plus important conflit du travail de toute la zone industrielle de Dudullu. Une victoire chez Sinter Metal serait une victoire pour tous les travailleurs de Turquie.

La FEM et la FIOM ont toutes deux accordé des dons à cette lutte stratégique. L'aide financière ainsi récoltée a contribué à maintenir la lutte, et à permettre aux 350 membres de Birleşik Metal-İş, sans travail depuis décembre, de couvrir en partie le coût des produits de base.

Depuis le lancement d'une campagne conjointe de solidarité en mars 2009, la FEM et la FIOM ont demandé à plusieurs reprises à Sinter Metal de réintégrer immédiatement les travailleurs injustement licenciés, de mettre fin aux infractions aux droits fondamentaux du travail et d'engager des négociations avec le syndicat.

Les membres se sont vus demander d'aider les travailleurs de Sinter Metal en envoyant leurs dons directement à Birleşik Metal-İş.

## **COMMUNIQUER LES UNS AVEC LES AUTRES**

Pour communiquer, utilisez la poste, le téléphone, l'e-mail, le fax... vous aurez peut-être même l'occasion de vous rencontrer face à face ; utilisez la méthode qui vous convient le mieux. De plus en plus de syndicalistes ont accès à l'e-mail, que ce soit chez eux, au travail ou dans les cybercafés que l'on trouve maintenant dans toutes les villes. L'e-mail a l'avantage supplémentaire de laisser une trace après avoir été envoyé, ce qui n'est évidemment pas le cas des conversations téléphoniques, mais il s'agit surtout du moyen de communication le plus rapide et le plus efficace à l'heure actuelle (et, selon toute vraisemblance, à l'avenir), raison pour laquelle ce module vous fournira surtout des conseils sur la bonne utilisation de l'e-mail dans le cadre syndical.

Lorsque vous rédigez un e-mail, soyez direct, utilisez un langage simple et n'abordez qu'un seul problème à la fois. Vous devrez peut-être échanger plusieurs e-mails avec vos collègues pour clarifier certains points que vous n'aurez pas compris ; il peut par exemple s'avérer utile de faire une liste des termes ou concepts que vous comprenez mal et d'en demander l'explication.

Il arrive que l'e-mail soit utilisé de manière très informelle, ce qui provoque parfois des incompréhensions. Faites attention à ne pas être trop familier ou trop personnel et n'oubliez jamais que les e-mails sont conservés et qu'ils peuvent être transmis à d'autres personnes, imprimés ou copiés. Par ailleurs, si quelqu'un voit dans sa boîte quatre e-mails du même expéditeur et sur le même sujet, il y a toujours un risque qu'aucun d'entre eux ne finissent par être lus !

## La question des langues

Il y a de fortes chances pour que vous deviez communiquer par e-mail dans une ou plusieurs langues étrangères. Cela peut poser un réel problème, mais vous n'êtes pas seul : il existe de nombreuses ressources susceptibles de vous aider à traduire :

- les militants et leurs familles : nous sommes tous plus mobiles que jamais ; vous disposez plus que probablement d'un riche panel de ressources linguistiques sur votre lieu de travail ;
- votre syndicat : certains syndicats et confédérations ont accès à des bureaux de traduction ;
- certains sites de traduction gratuits, comme **www.babelfish.altavista.com** ou **www.freetranslation.com**, proposent un grand nombre de combinaisons linguistiques différentes ; d'autres, comme **http://translate.google.com/#** ou **http://traduction.babylon.com/**, permettent de traduire du et vers le turc. Faites toutefois attention lorsque vous les utilisez : les traductions qu'ils offrent sont fréquemment inexactes. Mieux vaut ne s'en servir que lorsqu'une traduction approximative vous suffit.
- votre communauté locale : universités, bibliothèques, enseignants, militants bilingues, organisations communautaires ;
- les traducteurs professionnels connaissant les syndicats ;
- les méthodes d'apprentissage des langues : cassettes, livres, cours dans votre bibliothèque ou votre université locale.

N'oubliez pas que la traduction s'inscrit dans un contexte culturel et national. Il se peut par exemple, lorsque vous parlez la même langue avec des collègues étrangers, que vous attachiez un sens différent à des mots ou des expressions pourtant identiques. Cela se vérifie particulièrement dans le cadre des activités syndicales car il existe énormément de variations à ce que sont et font les syndicats dans les différents pays. Pour prendre un exemple concret abordé au sein du module n° 4, *Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE*, l'expression « négociation collective », bien que parfaitement traduisible, recouvre en réalité des systèmes de négociation collective parfois très différents d'un pays à l'autre.

## Les voies de communication formelles et informelles

Comme nous l'avons vu au module n° 1, *Les syndicats au niveau européen*, il existe toute une gamme de possibilités formelles de coopération et de communication internationale au sein des structures de la Confédération européenne des syndicats, celle regroupant en effet 82 confédérations nationales s'étalant de l'Islande à l'Ouest (deux confédérations : ASI et BSRB) à la Turquie à l'Est (quatre confédérations : DISK, HAK-İŞ, KESK et TÜRK-İŞ) et de la Norvège au Nord (deux confédérations : LO-N et YS) à Malte au Sud (deux confédérations : CMTU et GWU).

À côté de ces confédérations, on trouve douze fédérations syndicales européennes, dont les membres couvrent les mêmes zones géographiques et s'organisent en secteurs allant du journalisme et du spectacle aux produits chimiques en passant par la métallurgie. Elles sont responsables de l'aspect syndical du dialogue social européen au niveau sectoriel : leurs 35 comités sectoriels débattent des questions propres à leur domaine et peuvent s'accorder sur un large éventail d'initiatives.

Il y a par ailleurs les 45 Conseils syndicaux interrégionaux, dont l'influence s'étend de la Suède à l'Espagne et de l'Irlande à la Hongrie.

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 « refonte » de la directive sur les Comités d'entreprise (2009/38/CE) s'applique aux entreprises comptant au moins 1000 travailleurs et dont au minimum 150 travaillent dans deux États membres ou plus.

Cependant, la majorité des communications relatives aux affaires syndicales quotidiennes ont lieu de manière informelle entre les syndicalistes, qui se transmettent et échangent des informations, qui traitent des problèmes courants, qui font avancer la solidarité syndicale, qui apportent leur aide et leur soutien à leurs pairs, qui font campagne pour défendre certains droits ou qui tentent d'influencer les organisations internationales.

# Atelier 1

## Des problèmes à partager

### OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- d'identifier les problèmes de travail que vous pourriez partager avec vos collègues étrangers ;
- de découvrir ce que vous voulez réellement accomplir.

### ACTIVITÉ

Discutez, avec vos homologues et collègues, dans votre entreprise ou votre syndicat, des problèmes qui, selon vous, gagneraient à être partagés avec vos homologues étrangers. Cherchez un problème particulièrement ressenti dans votre entreprise qui pourrait intéresser d'autres syndicalistes. Choisissez de préférence un problème que vous pouvez contribuer à résoudre, comme par exemple :

- les suppressions d'emplois ;
- l'introduction d'une nouvelle technologie ;
- les problèmes d'hygiène et de sécurité ;
- les problèmes d'égalité ;
- l'accès aux formations.

Reformulez le problème sous forme d'objectif positif. Par exemple, faites du problème de la suppression d'emplois l'objectif « d'arrêter les suppressions d'emploi » ou de « manifester contre les suppressions d'emplois » ; le problème d'hygiène et de sécurité peut se transformer en objectif de « découvrir comment l'entreprise de votre collègue gère ce problème ».

Envoyez à votre homologue un e-mail ou une lettre dans laquelle vous lui faites part du problème ainsi que de toute information utile à ce sujet. Soyez spécifique : mentionnez clairement le problème et ce que vous souhaitez accomplir ; cela lui permettra de mieux comprendre votre situation.

# Atelier 2

## Étapes suivantes

### OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- de formuler un plan d'action ;
- d'avancer vers une résolution du problème que vous avez identifié ;
- de communiquer et de tisser des liens avec vos homologues étrangers.

### ACTIVITÉ

Indiquez sous forme de plan approximatif la manière dont vous comptez traiter le problème dont vous avez fait part à votre collègue étranger. Partagez votre plan avec vos collègues et échangez vos questions et réponses jusqu'à ce que vous ayez compris leur point de vue et soyez arrivé à un moyen d'avancer. Vous verrez que vous devrez peut-être penser à impliquer des syndicats étrangers.

N'hésitez pas à dater vos objectifs à court, moyen et long terme.

## Atelier 3

### Identifier et surmonter les obstacles

#### OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- identifier les obstacles ou difficultés potentiels ;
- chercher des moyens de les surmonter.

#### ACTIVITÉ

Faites la liste des obstacles que vous allez rencontrer lorsque vous commencerez à mettre votre plan en pratique.

Repérez et hiérarchisez les trois plus importants et, pour chacun d'eux :

- identifiez trois mesures simples que vous pouvez prendre, de manière réaliste, pour surmonter l'obstacle en question ;
- partagez vos idées avec vos collègues.

## Atelier 4

### Garder le contact

#### OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra :

- organiser votre agenda afin de rester en contact avec vos collègues étrangers.

#### ACTIVITÉ

Faites la liste des choses dont vous voudriez discuter régulièrement avec vos collègues. Décidez de la fréquence à laquelle vous souhaitez communiquer avec eux. Il est important de communiquer régulièrement, sinon vous risquez de ne le faire que quand vous avez un problème.

Parlez-en à vos collègues et décidez d'un calendrier de communication régulier et de la liste des principaux sujets que vous voudriez aborder régulièrement.

# 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](http://www.etuc.org)**

# PARTENAIRES DU PROJET

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



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](http://www.design-mill.co.uk)



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