

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



**MONOGRAPHIE SUR LA SITUATION DES PARTENAIRES
SOCIAUX AU SEIN DES NOUVEAUX PAYS MEMBRES ET
DES PAYS CANDIDATS A L'ADHÉSION**

RESUME

Secteur de la Construction

Décembre 2004

Projet VC/2003/0451

Projet de recherche réalisé à la demande
de la DG de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne

Equipe responsable du résumé de l'étude

Auteur du rapport

Isabelle Vandenbussche, chercheur

Coordinateur

Prof. Armand SPINEUX

Equipe de recherche

Prof. Evelyne LEONARD

Prof. Pierre REMAN

Prof. Bernard FUSULIER

Marinette MORMONT, chercheur

Alexandre CHAIDRON, chercheur

Coordination Administrative

Marie-Anne SAUSSU

Réseau d'Experts Nationaux

Bulgarie	Rumiana Gladicheva, Institut des Analyses et Politiques Sociales– Université de Sofia
Chypre	Evros I. Demetriades, Département des Sciences Economiques - Université de Chypre
Estonie	Ass. Prof. Kaia Philips et Ass. Prof. Raul Eamets, Institut des Sciences Economiques, Université de Tartu
Hongrie	Andras Toth, Institut des Sciences Politiques, Académie Hongroise des Sciences
Lettonie	Alf Vanags et Svetlana Sevcenko, Centre Baltique International d'Etudes en Politiques Economiques (BICEPS)
Lituanie	Mark Chandler, Ecole des Sciences Economiques de Stockholm à Riga et Centre Baltique International d'Etudes en Politiques Economiques (BICEPS)
Malte	Saviour Rizzo et Manwel Debono, WPDC, Université de Malte
Pologne	Pierre Grega, SONECOM (Sondages, Etudes et Communication) s.p.r.l.
République tchèque	Ales Kroupa, Institut de Recherche sur le Travail et les Affaires Sociales – Université Charles de Prague
Roumanie	Ion Glodeanu, Institut de Sociologie - Académie Roumaine des Sciences
Slovaquie	Lubica Bajzikova, Université Comenius et Helena Sajgalikova, Université des Sciences Economiques
Slovénie	Alenka Krasovec and Miroslav Stanojevič, Faculté des Sciences Sociales, Université de Ljubljana
Turquie	Engin Yildirim et Suayyip Calis, Faculté des Sciences Economiques et des Sciences Administratives, Département de l'Économie du Travail et des Relations Industrielles, Université de Sakarya

Clause de non-responsabilité

Le contenu de la présente publication ne reflète pas nécessairement l'opinion ou la position de la Commission européenne, du Directeur général de l'Emploi et des Affaires sociales. Cette étude a été réalisée par des experts indépendants. Dès lors elle n'implique d'aucune manière la responsabilité de la Commission. Les organisations européennes faisant l'objet de la présente étude ont eu l'opportunité de commenter son contenu avant son approbation finale.

Introduction

Le présent document contient le résumé d'un rapport établi dans le cadre d'une recherche sur la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux dans l'Union européenne et sur la situation des organisations syndicales et d'employeurs dans les nouveaux pays membres et candidats à l'adhésion. Cette recherche a été réalisée par l'Institut des Sciences du Travail (IST-Université catholique de Louvain) à la demande de la Direction générale de l'Emploi et des Affaires sociales de la Commission européenne (Appel d'offres No VT/2002/83).

L'objectif de ce rapport était de produire des monographies décrivant, d'une part, brièvement les fonctions du dialogue social dans les nouveaux pays membres et candidats à l'adhésion et d'autre part, les différentes organisations de travailleurs et d'employeurs impliquées dans le dialogue social dans le secteur de la construction.

Contexte

La recherche dont le présent document fournit un résumé doit être située dans le contexte de la promotion, par la Commission européenne, du dialogue social au niveau communautaire ainsi que celui de l'élargissement de l'Union européenne.

Quant à la question de la représentativité des organisations européennes, elle doit être située dans le contexte de la promotion du dialogue social. Dans une Communication¹ datant de 1993, la Commission européenne a établi trois critères déterminant l'accès des associations d'employeurs et des syndicats dans le processus de consultation établi par les termes de l'Article 3 de l'Accord sur la Politique sociale. Par ailleurs, en 1996, elle adoptait un document consultatif² visant à rassembler les types de vues les plus épars concernant les mesures à appliquer pour renforcer et étayer le dialogue social européen. A l'époque, étant donné que les partenaires sociaux, au niveau européen, étaient, et ils le sont toujours, en train de se structurer et d'accepter de nouvelles adhésions, la Commission européenne a lancé une étude sur la représentativité des organisations interprofessionnelles et sectorielles de l'Union européenne. Par ailleurs, dans une nouvelle Communication³ datée de 1998, la Commission formulait les mesures qu'elle proposait de prendre en considération pour adapter et promouvoir le dialogue social au niveau de l'Union européenne. Dans cette Communication, la Commission réaffirmait les trois critères fixés par la Communication de 1993 pour accorder la représentativité aux organisations européennes à des fins de consultation en vertu de l'Article 3 de l'Accord sur la Politique sociale. Ces trois critères sont les suivants: les organisations européennes doivent (1) appartenir à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen; (2) être composées d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres et avoir la capacité de négocier des accords, et être représentatives dans plusieurs des Etats membres; (3) disposer de structures adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation. Enfin, en 2002, la Commission réaffirmait son soutien au renforcement du dialogue social européen dans sa Communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*⁴.

Dans ce contexte, il est clair qu'une des principales préoccupations auxquelles sont confrontés, tant la Commission que les partenaires sociaux européens est l'élargissement de l'Union européenne et ses impacts sur le processus du dialogue social au niveau communautaire : *La Communication souligne le rôle vital et les faiblesses du dialogue social dans les pays candidats. De nombreux progrès ont été enregistrés au cours des dix dernières années, avec le soutien des programmes et initiatives communautaires. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour renforcer les capacités des partenaires sociaux et les associer au processus d'adhésion*⁵. En ce qui concerne la Commission européenne, *seules des structures nationales suffisamment fortes permettront aux partenaires sociaux de participer avec efficacité aux négociations et aux autres dimensions du dialogue social européen mais aussi de mettre en œuvre, au plan national, les accords*⁶.

Dès lors, le développement du dialogue social fait partie intégrante de l'*acquis communautaire*. *Le Traité exige la promotion du dialogue social et que les pouvoirs des partenaires sociaux soient élargis. Dès lors, les pays candidats*

¹ COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission sur l'application du Protocole sur la Politique sociale.

² COM(96) 448 final du 18 septembre 1996 concernant *le développement du dialogue social au niveau communautaire*.

³ COM(98) 322 final du 20 mai 1998, Communication de la Commission, *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire*.

⁴ COM(2002) 341 final du 26.06.02, Communication de la Commission, *Le Dialogue social européen, force de modernisation et de changement*.

⁵ Op cit.

⁶ Op cit.

sont invités à confirmer que le dialogue social bénéficie de l'importance exigée et que les partenaires sociaux sont suffisamment développés pour remplir leurs responsabilités au niveau UE et national. Ils sont également invités à indiquer s'ils sont consultés dans le cadre de propositions législatives liées à l'intégration de l'acquis en matière d'emploi et de politique sociale... C'est pourquoi la création non seulement de structures tripartites mais aussi d'un dialogue social bipartite, autonome et représentatif revêt une grande importance pour l'engagement futur des partenaires sociaux des pays candidats dans les activités de dialogue social développées au niveau européen et national⁷.

L'élargissement de l'Union européenne est une question d'envergure énorme tant au plan quantitatif qu'au plan qualitatif : *Le saut quantitatif s'avère suffisamment clair dès que le nombre de partenaires augmente. Les délégations prenant part au dialogue social seront élargies, ce qui, comme nous le savons, ne facilitera pas le dialogue. Toutefois, il existe également un saut qualitatif au sens où les nouveaux adhérents proposent des systèmes de relations industrielles qu'ils ont hérités de leurs histoires nationales⁸.* Le dialogue social n'existe pas, au niveau sectoriel, dans tous les pays. Au sens large, la plupart des études nationales dénotent un tripartisme fortement développé au niveau national (intersectoriel) et dénoncent la faiblesse du niveau bipartite central, du dialogue social au niveau sectoriel et des organisations, plus particulièrement les associations d'employeurs.

La présente étude peut être considérée comme un outil d'aide à la compréhension de ces facteurs quantitatifs et qualitatifs. En outre, elle peut aider à comprendre également les différents systèmes de relations industrielles tels qu'ils existent dans les différents pays et à découvrir les acteurs impliqués dans le dialogue social.

Le processus de recherche et les remarques méthodologiques

Pour réaliser cette étude, un réseau de chercheurs universitaires a été créé auprès des 13 nouveaux pays membres et candidats à l'adhésion. Ces chercheurs sont indépendants à la fois de la Commission européenne et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Chaque chercheur avait pour tâche de produire un rapport à partir d'un canevas commun ; à cet effet, un questionnaire traitant des réalités spécifiques aux nouveaux pays membres et candidats à l'adhésion a été établi. L'Institut des Sciences du Travail (IST-Université catholique de Louvain) était chargé de coordonner et de rédiger les résumés, et réaffirme son indépendance par rapport aux conséquences et décisions politiques pouvant découler de la présente étude.

Le processus de recherche, tel qu'il a été conçu, impliquait non seulement la récolte d'informations quantitatives et qualitatives sur les acteurs et le dialogue social auquel ils prennent part, mais aussi une *démarche active de construction de consensus qui fait partie intégrante du processus du dialogue social lui-même*. Ainsi, si dans de nombreux cas, les données recueillies ne permettent pas une objectivation totale du rôle joué par les organisations, les contacts pris lors de la collecte de données et des discussions avec les différents acteurs concernés devraient *faire partie intégrante d'un processus de reconnaissance mutuelle⁹*. Chaque rapport national émis par l'expert a été soumis aux organisations nationales pour leur permettre de formuler des commentaires sur les données récoltées. Il en résulte que les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude ont été les acteurs sociaux eux-mêmes. L'équipe de coordination de l'IST a ensuite collationné les données récoltées et a présenté les informations obtenues par le biais des rapports des experts de manière à produire une étude comparative pour les différents pays. Le rapport a ensuite été soumis aux partenaires sociaux européens du secteur de la construction pour leur permettre de formuler leurs commentaires le concernant. La Fédération de l'Industrie européenne de la Construction (FIEC) et la Fédération européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) ont ainsi eu l'occasion de consulter l'étude. Cette consultation a lieu au cours des mois de septembre et octobre 2004. Par conséquent, nous avons reçu des commentaires à propos des rapports nationaux, et ces observations ont été introduites de différentes manières, selon le type d'information reçue :

- L'observation est directement ajoutée au contenu du rapport
- Lorsqu'une divergence d'opinion existe entre l'organisation d'employeurs ou de travailleurs et l'expert, l'observation est ajoutée au rapport sous forme de note de bas de page, accompagnée que la justification de l'expert.

⁷ Élargissement de l'Union Européenne. Guide des négociations par chapitre, Commission Européenne, DG Élargissement, juin 2003.

⁸ Léonard E., Spineux A., *Les relations industrielles en Europe aujourd'hui*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2003 (non publié).

⁹ Réponse à l'Appel d'offre VT/2002/83. *Études sur la représentativité des partenaires sociaux au niveau sectoriel dans l'Union Européenne et monographies sur la situation des partenaires sociaux dans les pays candidats à l'adhésion*, Institut des Sciences du Travail, UCL, 2002.

Une fois encore, et selon les traditions nationales, la délimitation du secteur peut varier d'un pays à l'autre; toutefois, les particularités relatives à chaque pays sont en fait un point particulièrement important de la recherche. En effet, la structure des organisations d'employeurs et des syndicats ainsi que l'organisation du dialogue social peut englober des sous-secteurs ou différents métiers/professions. Cette nomenclature NACE est donc présentée en tant qu'indicateur.

Nomenclature NACE¹⁰

45 CONSTRUCTION

45.1 Préparation des sites

45.11 Démolition et terrassements

45.12 Forages et sondages

45.2 Construction d'ouvrages de bâtiment ou de génie civil

45.21 Travaux de construction

45.22 Réalisation de charpentes et de couvertures

45.23 Construction d'autoroutes, de routes, d'aérodromes et d'installations sportives

45.24 Travaux maritimes et fluviaux

45.25 Autres travaux de construction

45.3 Travaux d'installation

45.31 Travaux d'installation électrique

45.32 Travaux d'isolation

45.33 Plomberie

45.34 Autres travaux d'installation

45.4 Travaux de finition

45.41 Plâtrerie

45.42 Menuiserie

45.43 Revêtement des sols et des murs

45.44 Peinture et vitrerie

45.45 Autres travaux de finition

45.5 Location avec opérateur de matériel de construction

45.50 Location avec opérateur de matériel de construction

Pour terminer, on observe que les situations nationales évoluent très rapidement. Par conséquent, il est important de noter que l'objectif de cette étude est de prendre une photographie de la situation des organisations en 2004. Les interviews avec les organisations nationales ont pris place entre février et mars 2004. C'est également à ce moment que les rapports nationaux ont été rédigés.

Remarque : Les abréviations utilisées dans ce résumé sont :

CA

Convention collective

Densité

Nombre de travailleurs salariés ou d'entreprises affiliés à l'organisation/nombre de travailleurs salariés ou d'entreprises dans le secteur

¹⁰ Source : RÈGLEMENT (CE) No 29/2002 DE LA COMMISSION du 19 décembre 2001 modifiant le règlement (CEE) no 3037/90 du Conseil relatif à la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, In : Journal officiel des Communautés européennes (10.01.2002).

Relations industrielles et organisations actives dans le secteur de la construction

Un rapide survol du secteur dans les pays concernés par cette étude révèle que le secteur de la construction est caractérisé par un grand nombre de petites entreprises (moins de 10 travailleurs salariés, comme c'est le cas de la Bulgarie, Chypre, la Pologne et la Roumanie), voire de très petites entreprises (moins de 5 travailleurs salariés, comme c'est le cas de la Hongrie) ou des entreprises sans travailleurs salariés (comme c'est le cas de la République Tchèque, Malte et la Slovaquie) qui brillent par leur présence majoritaire. Cependant, si on attribue une certaine importance à l'économie informelle du secteur de la construction et qu'il est donc difficile d'estimer le poids de ce dernier dans les économies nationales, on peut néanmoins considérer qu'il revêt une relativement grande importance.

En ce qui concerne la *concertation tripartite* sectorielle, cette forme de négociation n'est en général pas ancrée dans les habitudes des partenaires sociaux et des gouvernements, excepté cependant pour la Bulgarie et la Slovaquie, pays dans lesquels la concertation tripartite est une habitude, une routine. Toutefois, des rencontres -parfois prenant la forme d'un forum- sont organisées dans le secteur ; celles-ci ont cependant un objectif essentiellement de consultation. Notons également que les organisations sectorielles sont souvent représentées dans la concertation nationale tripartite via leurs fédérations respectives (les organisations intersectorielles). Dans certains pays, il arrive que les représentants soient consultés sur des matières qui touchent au secteur.

Le *dialogue social bipartite* se déroule en général aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Cependant, la négociation collective prend également place au niveau « plus haut que l'entreprise » dans certains pays, tels que Chypre, la Lettonie ou la Pologne. Par conséquent, les conventions collectives dans le secteur de la construction sont presque toutes sectorielles ou d'entreprise. Toutefois, des conventions collectives sont également signées au niveau « plus haut que l'entreprise », comme en République tchèque. Dans peu de pays, le dialogue social bipartite n'est pas présent.

Les *organisations* actives dans le secteur, qu'elles soient celles des travailleurs ou des employeurs, existent souvent depuis quelques décennies, et ont en général été enregistrées sous leur forme actuelle dans le début des années 90. Leur nombre, leur structure, leur densité et leurs habilités sont relativement variables. En effet, même si le nombre d'organisations prenant part à la concertation collective varie entre 0 et 9, la pluralité des organisations est plutôt une exception et, le plus souvent, une ou deux organisations sont représentatives d'une part pour les travailleurs, et d'autre part pour les employeurs. En général, ces organisations prennent part aux consultations, aux négociations et à la signature d'accords à certains ou à tous les niveaux. Elles sont en général membres d'organisations nationales et internationales, et participent parfois –le plus souvent indirectement- à la concertation tripartite.

En Bulgarie, la *concertation tripartite* est une habitude et est certainement plus pertinente et effective. Une des raisons de cette meilleure performance provient des leaders syndicaux, qui ont une grande expérience de la négociation avec le ministère et les employeurs. Au niveau sectoriel, la concertation tripartite est organisée par l'Etat et dépend en grande partie de la bonne volonté du gouvernement et du ministère concerné. Les décisions sont prises sous forme de consensus, et celles émanant du Conseil National pour la Coopération Tripartite sont obligatoirement appliquées au Conseil Sectoriel Tripartite, corps consultatif ayant pour objet d'assurer la coopération tripartite dans le secteur de la construction. Depuis octobre 2003, le Conseil Sectoriel Tripartite a stoppé ses activités, les nouveaux acteurs en son sein ont été désignés lors de la réalisation de ce rapport. Le seul critère de représentativité pour les organisations de travailleurs et d'employeurs est leur affiliation à des organisations représentatives à niveau national. Les membres du Conseil ont signé 4 CA, appelées « contrats de travail sectoriels collectifs », ainsi qu'un mémorandum. Cependant, seules 2 des CA concernent le secteur de la construction (1997 et 2002). Notons que les CA bipartites sont également signées dans le contexte des Conseils Sectoriels. Les accords en découlant sont appliqués selon les termes des CA, et incluent généralement l'obligation pour les entreprises membres des organisations d'employeurs d'implémenter les articles des CA sectorielles au niveau de l'entreprise. De même, les CA sectorielles tiennent compte du Code du Travail. Il n'y a aucune procédure informelle au niveau de la concertation tripartite.

Concernant le *dialogue social bipartite*, la négociation collective prend place aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, l'un étant autant développé que l'autre. Le principe de subordination entre les deux niveaux est incorporé dans les

règles et réglementations, et le Code du Travail lui-même propose un lien étroit entre ceux-ci. Généralement, l'initiative de création de CA part du haut vers le bas, d'où la conclusion que le niveau sectoriel a finalement une plus grande importance. La reconnaissance de la représentativité des partenaires sociaux aux niveaux du secteur et de la branche dépend également uniquement de l'affiliation à des organisations d'employeurs ou de travailleurs représentatives au niveau national. Au niveau de l'entreprise, toutes les organisations de travailleurs ont la possibilité de négocier avec l'employeur. Cependant, malgré le support de l'Etat, du Conseil Sectoriel Tripartite et des syndicats, le développement du dialogue social bipartite est freiné par des obstacles en termes de niveau de couverture des « contrats de travail sectoriels collectifs » (20-25%), de violation fréquente de ces contrats, d'implémentation de ces contrats gênée par le caractère saisonnier du travail dans le secteur et enfin, en termes d'existence d'une économie illégale relativement importante. Les employeurs sont plus disposés à prendre part au Conseil Sectoriel Tripartite qu'aux négociations sectorielles.

Le secteur n'est pas subdivisé par les *partenaires sociaux*. Au contraire, les syndicats couvrent certaines activités appartenant à d'autres secteurs. Dans le sens organisationnel du terme, les organisations d'employeurs (4) sont beaucoup plus fragmentées que les organisations de travailleurs (2). Parmi les organisations d'employeurs identifiées pour le secteur, seule une d'entre elles est signataire de CA. Jusqu'à présent, les syndicats ont dû négocier avec un seul employeur, tandis que dans le futur, les accords sectoriels dans le secteur de la construction devront être signés par les syndicats et organisations d'employeurs simultanément.

A Chypre, il n'existe pas de *concertation tripartite* spécifique au secteur de la construction. La concertation tripartite se déroule au niveau global de la politique économique et sociale nationale. Dans le secteur de la construction, un accord est signé tous les deux ans en général. Le dialogue social se déplace souvent du bipartisme vers le tripartisme, négociations dans lesquelles l'Etat est engagé. Au niveau sectoriel, il existe d'autres formes de consultations du gouvernement et des partenaires sociaux, dont les résultats sont d'ailleurs très encourageants. Il n'y a aucune procédure informelle au niveau de la concertation tripartite.

Concernant le *dialogue social bipartite*, celui-ci est encouragé par l'Etat et la négociation collective prend place selon les cas aux trois niveaux interconnectés : sectoriel, « plus haut que l'entreprise » et de l'entreprise. Cependant, il faut noter que jusqu'à présent, les CA dans le secteur de la construction sont presque toutes sectorielles. Le dialogue social bipartite sectoriel est possible, mais les problèmes à résoudre sont généralement portés par un contexte national et un dialogue social tripartite est nécessaire. Il existe des systèmes formels de reconnaissance réciproque de la part des partenaires sociaux et ne négocient que ceux étant reconnus par les deux parties. Les procédures informelles interviennent surtout lors de contacts directs entre les travailleurs et/ou les membres des syndicats et le propriétaire ou le manager général de l'entreprise en question, ce qui permet la résolution de ces problèmes sans recourir à une procédure formelle. Les partenaires sociaux sont habilités à conclure au niveau de l'entreprise, des accords relatifs à des sujets qui concernent le secteur. Il n'y a pas de procédure formelle d'extension des CA conclues dans une entreprise à d'autres entreprises non signataires de l'accord. Aucun obstacle ne semble freiner le dialogue social bipartite au niveau sectoriel. En général, les négociations se terminent par un dialogue tripartite.

Deux *organisations de travailleurs* sont actives dans le secteur de la construction : le Syndicat Général Chypriote des Travailleurs de la Construction, du Bois et des Mines et la Fédération Chypriote des Constructeurs, des Mineurs et des Travailleurs apparentés. La première, créée en 1936, représente 13 000 membres (40% des travailleurs dans le secteur), dont 500 sont des cols blancs. Ce syndicat prend part aux consultations, négocie et signe des accords à tous les niveaux. Au niveau international, il est affilié en tant que membre à l'UITBB. La seconde organisation a été créée en 1959, et compte actuellement 10 000 membres (30% des travailleurs dans le secteur), dont 500 sont des cols blancs. Cette organisation prend part aux consultations aux niveaux de l'entreprise, « plus haut que l'entreprise » et sectoriel, négocie et signe des CA à tous les niveaux. De plus, elle participe à la concertation tripartite. Au niveau international, il est affilié en tant que membre à la IFBWW.

L'organisation d'employeurs la plus importante dans le secteur est la Fédération des Associations des Entrepreneurs de Chypres. Elle a été créée par l'affiliation de 5 Associations d'Entrepreneurs de la Construction (la première a été établie dès 1940) et enregistrée en 1995. Elle compte 800 membres qui emploient 16 000 personnes (densité d'entreprise : 35% et densité de travailleurs : 75%). Cette organisation prend part aux consultations au niveaux de l'entreprise, « plus haut que l'entreprise » et du secteur, négocie et signe des CA à tous les niveaux. Elle prend également part à la concertation tripartite. Au niveau national, elle est affiliée en tant que membre avec la Fédération des Employeurs et des Industriels (OEV) et au niveau européen, elle est membre de FECl.

En République tchèque, il n'existe pas de corps tripartite au niveau sectoriel. Cependant, des rencontres irrégulières entre les représentants du gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs se mettent en place sous forme de groupes de travail constitués par différents Ministères.

En ce qui concerne le *dialogue social bipartite*, des négociations sectorielles prennent place entre l'organisation des employeurs et les deux organisations des travailleurs actives dans le secteur. Le résultat de ces négociations sont des CA au niveau « plus haut que l'entreprise » conclues avec chacun des syndicats individuellement. L'obstacle le plus important au développement du dialogue social au niveau sectoriel semble être la non-existence d'organisation d'employeurs, ainsi que la mauvaise volonté à négocier de la part de celles qui existeraient. Il n'y a pas de lien particulier entre la concertation tripartite et le dialogue social bipartite dans le secteur. Au niveau de l'entreprise, il y a des négociations au cours desquelles des CA sont également conclues. Cependant, il n'y a pas de système formel et légalement établi pour la reconnaissance réciproque entre les partenaires sociaux, ceci dû au fait qu'il n'y a pas de relation entre l'autorisation de négocier ou de conclure des CA et des principes de représentativité des parties concernées. Il peut y avoir extension des CA au niveau sectoriel mais pas au niveau de l'entreprise.

La pluralité des *organisations de travailleurs* dans une entreprise est plutôt une exception. Celles qui sont actives dans le secteur sont au nombre de 2 : le Syndicat des Travailleurs de la Construction de la République tchèque et le Syndicat des Travailleurs du Transport, de la Route et des Services de Réparation de Voitures de la Bohême et de la Moravie. L'histoire de la première commence au 19^{ème} siècle, avant la séparation de l'organisation en 1992 en deux fédérations syndicales, l'une opérant en République tchèque et l'autre en Slovaquie. Cette organisation compte actuellement 30 547 membres, dont 25% sont retraités. Sa densité est de 10,3%. Cette première organisation de travailleurs est membre de la Confédération des Syndicats Tchèques-Moraves, de la EFBWW et de la IFBWW. En 1991, la seconde organisation de travailleurs s'est séparée de l'initial Syndicat du Transport et du Management de la Route. Elle compte 21 155 membres dont 6% sont retraités (densité : 7,1%). Cette organisation est impliquée dans le travail du Comité Economique de la Chambre des Députés du Parlement de la République tchèque et est membre de la Confédération des Syndicats Tchèques-Moraves. Les deux organisations de travailleurs prennent part aux consultations et négociations, aux rencontres entre les représentants des autorités de l'Etat et les organisations d'employeurs et de travailleurs et jouent un rôle indirect dans les consultations tripartites. Elles sont également autorisées à conclure des CA au niveau « plus haut que l'entreprise ».

L'Association des Entrepreneurs dans les Industries de Construction de la République tchèque est *l'organisation des employeurs* active dans le secteur. Formée en 1990, la fédération a à présent plus de 1 300 membres, ceux-ci représentant plus des 3/4 de la force de travail dans le secteur. Elle conduit des négociations depuis 1991 et les met en pratique au niveau sectoriel. Des experts de firmes membres prennent part au travail de groupes existants. L'Association prend part aux consultations tripartites au niveau national via la Confédération des Associations d'Entrepreneurs et d'Employeurs de la République tchèque. De plus, elle est membre d'une « Housing Association¹¹ ». L'organisation est également membre de la FIEC, et coopère avec des fédérations d'employeurs partenaires à l'étranger.

Dans le secteur de la construction en Estonie, comme dans la majorité des industries du pays, la *concertation tripartite* n'est pas développée. Au niveau sectoriel, il n'y a pas non plus de *dialogue bipartite*. En fait, étant donné qu'il n'y a aucune organisation syndicale au niveau de l'entreprise, il n'y a pas non plus de dialogue social (et de CA) à ce niveau. En outre, toutes les entreprises sont privées et de taille relativement petite.

Il y a deux *organisations d'employeurs* dans le secteur : d'une part l'Association Estonienne des Entrepreneurs de la Construction et d'autre part, l'Association Estonienne des Entreprises d'Electricité. La première est une association volontaire des entreprises de construction, établie 1991. En mars 2003, elle comptait 83 membres. Le chiffre d'affaires total de ses membres représente plus de 45% du chiffre d'affaires total des compagnies dans le secteur de la construction en Estonie. Les membres sont représentés au sein du Comité National de Permis et de la Fondation pour l'Information au sujet de la Construction. En outre, les représentants sont intégrés dans des commissions (conflits de travail par exemple). La seconde organisation d'employeurs est également une association volontaire, fondée en 1995. Elle compte 107 membres et coopère avec beaucoup d'organisations sans but lucratif, éducatives, plusieurs gouvernements et d'autres organisations en Estonie et à l'étranger. Ces deux organisations sont membres de la Chambre Estonienne de Commerce et Industrie et appartiennent à la Confédération Estonienne des Employeurs (l'organe représentatif des employeurs dans la concertation tripartite au niveau de l'Etat). A travers celle-ci, elles sont toutes deux impliquées dans le dialogue social. Ces deux organisations d'employeurs comprennent seulement 8,5% de l'ensemble des entreprises du secteur de la construction.

Enfin, il y a plusieurs *organisations professionnelles* dans le secteur, mais aucune d'entre elles n'agissent en tant que partenaire social.

¹¹ Association à but non lucratif qui construit ou rénove des logements pour les louer à ses membres.

En Hongrie, aucune conventions dans *des institutions tripartites* n'ont été conclues. La plupart de leur activité s'organise autour de discussions sur des papiers rédigés par les ministères respectifs. En effet, le secteur de la construction est un secteur très segmenté et il n'existe pas de partenaire gouvernemental unique pour faciliter les politiques sectorielles et accompagner le dialogue social. Une institution ad hoc existe cependant mais sert plutôt d'instance de consultation. En ce qui concerne l'industrie forestière, les partenaires sociaux font partie du Conseil d'Agriculture et de Développement Régional, celui-ci représentant la commission du dialogue social tripartite du Ministère de l'Agriculture et du Développement Régional. Même s'il n'y a pas de lien entre la négociation collective sous-sectorielle et le dialogue social tripartite, il y existe pourtant des rapports informels dans le cas de cette industrie ; en effet, les conventions sous-sectorielles couvrent les compagnies forestières publiques et les sujets discutés lors du dialogue social tripartite ont des conséquences directes sur le contenu des conventions collectives de ce sous-secteur. En ce qui concerne le *dialogue social bipartite*, les négociations collectives entre les partenaires sociaux se sont effondrées au niveau sectoriel et, étant donné que le cadre légal nécessaire a encore certains manquements, celles-ci dépendent de leur bonne volonté. Il existe pourtant un comité du dialogue social sectoriel, établi en 2003. Celui-ci ne couvre pas uniquement les industries de la construction, mais également d'autres sous-secteurs. Il n'a pas de mandat clair et semble travailler sans le support des ministères responsables de la gouvernance sectorielle. Son activité est supportée par le Ministère du Travail et de l'Emploi, qui conçoit plutôt son rôle en tant que facilitateur du dialogue social bipartite, sans être pour autant impliqué dans les thématiques sectorielles qui sont de la responsabilité d'autres ministères. La majeure partie de CA conclues au niveau sectoriel est signée non seulement par l'association des employeurs, mais également par leurs membres qui sont prêts à accepter les conditions de l'accord. Ainsi, nous devrions plutôt parler de conventions volontaires multi-employeur, plutôt que d'une convention sectorielle couvrant tous les membres de l'association d'employeurs. Aucun de ces accords ne couvre des entreprises non membres. Dans l'industrie de la construction, les négociations collectives prennent donc le plus souvent place au niveau de l'entreprise. Cependant, le nombre d'entreprises ayant des CA à leur niveau a fort diminué, même si l'importance de ces accords varie largement selon la nature et la fragmentation des sous-secteurs.

Il y a trois *fédérations syndicales* dans l'industrie : la fédération du Bâtiment, du Bois et des Syndicats de l'Industrie du Bâtiment, la Confédération Nationale des Travailleurs du Bâtiment et des Syndicats Associés, et enfin, le Syndicat de la Sylviculture et des Travailleurs de l'industrie du bois. La première est la Fédération principale des syndicats dans l'industrie du bâtiment avec un peu moins de 12.000 membres. Elle appartient à la Confédération Nationale des Syndicats Hongrois et est membre de l'EFBWW. La seconde est l'organisation membre de la Fédération Nationale des Conseils des Travailleurs. Elle est membre de l'EFBWW et de l'Union du Secteur de la Construction du WCL. Depuis 1998, le président de cette organisation représente les syndicats hongrois de la construction au niveau européen (au sein du Comité du Dialogue Social Sectoriel) en tant qu'observateur invité. La troisième organisation participe au Conseil d'Agriculture et de Développement Régional et maintient des relations étroites avec l'Agence de Propriété d'Etat. L'union est membre de l'EFBWW. Ces organisations ont été instaurées au début des années 90 et leur structure d'organisation reflète la tendance à la décentralisation. Les trois fédérations sont des « organisations-parapluie », qui pourraient être des fédérations sous-sectorielles et/ou des compagnies syndicales. En 2002, les trois syndicats ont signé un accord de coopération, qui a soutenu la création du comité de dialogue social sectoriel. Les organisations syndicales au niveau de l'entreprise existent seulement dans les grandes entreprises de l'industrie, qui sont en réalité les anciennes compagnies publiques. La présence des syndicats dans l'industrie du bâtiment est légèrement plus faible que dans l'économie en général, ce qui se confirme au niveau de leur taux d'affiliation, la couverture de la négociation collective et la présence des conseils de travail. D'autre part, il y a 4 000 travailleurs membres d'organisations syndicales autonomes. Celles-ci n'appartiennent pas aux fédérations citées et ne sont pas membres du comité du dialogue social sectoriel.

9 *organisations d'employeurs* sont actives dans le secteur : la Fédération Nationale des Entrepreneurs Hongrois (1989, 540 membres comprenant 10.000 travailleurs, membre de la Confédération des Employeurs et des Industriels Hongrois, de l'Association Nationale des Entrepreneurs et des Employeurs, de la FIEC, de la FISE et d'Eurowindow) ; la Fédération Hongroise de la Sylviculture et des Industries du Bois (1990, 181 membres représentant entre 60 et 100% du l'output industriel, participation au Conseil d'Agriculture et de Développement Régional, membre de CEI-Bois et de MGYOSZ, relations étroites avec CEPF et EOS) ; la Section de la Construction de la Fédération Nationale des Conseils d'administration des Artisans (approximativement 16.000 membres, statut d'observateur au sein de EBC) ; l'Association Hongroise de l'Industrie du Matériau de Construction (1991, 170 membres fournissant environ 1/4 de l'output de l'industrie du bâtiment, membre de MGYOSZ) ; l'Association des Charpentiers Nations et de l'Industrie du Bois (1990, 1.100 membres, membre de l'Union Internationale des Schreiner- und Möbelhandwerk) ; l'Association des Fabricants Hongrois de Meubles (1990, 106 membres fournissant approximativement 40% de l'output de l'industrie, membre d'UEA, de CEI-Bois, du comité social sectoriel de dialogue, de MGYOSZ) ; l'Association Hongroise de Ciment (1990, 10 membres, Membre Ordinaire de l'Association Européenne de Ciment, Membre Associé de l'Association

Allemande de Ciment, membre de MGYOSZ); le Corps Professionnel de l'Industrie du Bâtiment (n'est pas une organisation d'employeurs traditionnelle, mais dont le rôle est plutôt de faciliter les discussions professionnelles dans l'industrie sur un éventail de sujets); les Chambres d'Industrie et de Commerce (1994, importance mineure par rapport aux organisations précitées, elles ne sont pas membres du comité de dialogue social sectoriel).

En Lettonie, les organisations qui prennent part à la *concertation tripartite* sont le gouvernement, l'organisation d'employeurs et l'organisation de travailleurs actives dans ce secteur (uniquement pour les instances où leur expérience est requise). Ces rencontres se passent de manière exceptionnelle. Les deux organisations participent à la concertation tripartite en tant que représentantes d'institutions plus élevées. Les organisations du secteur de la construction participent seulement en tant que consultants lorsque des matières qui concernent le secteur sont considérées au Conseil National de la Coopération Tripartite, l'instrument du niveau national tripartite. Les sujets en relation avec l'industrie de la construction ne sont pas fréquemment discutés. Il n'y a pas d'accord spécifique à l'industrie de la construction.

Le *dialogue social bipartite* dans l'industrie de la construction s'est développé tant au niveau sectoriel qu'au niveau « plus haut que l'entreprise ». Cependant, le processus est lent. Au niveau sectoriel, il n'est obligatoire de participer à la négociation uniquement pour les compagnies membres d'un accord. Ces accords signés par l'organisation des employeurs et l'organisation des travailleurs couvrent approximativement 60% des personnes en connexion avec l'industrie et ne renvoient qu'aux compagnies membres de l'organisation d'employeurs. Au niveau « plus haut que l'entreprise », l'organisation des travailleurs prend activement part au dialogue social. Les accords couvrent les travailleurs des compagnies signataires. Au niveau de l'entreprise, l'implémentation est plus réalisée en termes de CA. En théorie, le dialogue social bipartite existe à ce niveau, mais la seule différence entre le niveau « plus haut que l'entreprise » et le niveau de l'entreprise est que dans le premier, plusieurs compagnies participent et dans le second, seule une participe.

Le *Syndicat* Letton des Entrepreneurs a été établi en 1990 et a plus de 3 000 membres. Cette organisation joue un rôle actif dans le dialogue social, prend part au développement de politiques publiques et participe également à la concertation tripartite en tant que consultant. L'union coopère avec d'autres syndicats letton et internationaux, est un membre à part entière de la Fédération des Syndicats Libres de Lettonie et de l'IFBWW. Par cette coopération, ce syndicat participe aux échanges de savoirs et d'expérience aux niveaux national et international. L'union a pris une partie active dans le développement de programmes de l'Union européenne « Phare » : « Education professionnelle – 2000 » et « Structure de la qualification professionnelle dans le Secteur de la Construction ».

En 1996, 57 des plus grandes compagnies de construction en Lettonie se sont unies pour établir une *organisation d'employeurs* publique, l'Association Lettonne des Entrepreneurs de la Construction. Aujourd'hui cette organisation a plus de 200 membres. En 2001, les compagnies de construction appartenant à l'association ont mené à bien plus de 77% de tous les travaux de bâtiment en Lettonie. D'ailleurs, l'industrie du bâtiment emploie plus de 19 800 travailleurs des compagnies membres (approximativement un 35% des toutes les personnes employées dans l'industrie du bâtiment). L'organisation est membre de la Chambre de Commerce et d'Industrie Lettonne. Le LCCA est un membre collectif de la Confédération Lettonne des Employeurs, par laquelle il représente les intérêts des employeurs au Conseil Tripartite National de Coopération. L'union est membre du Comité de Permis, des Matériaux de Construction et des Articles du Bâtiment ; du Conseil de Surveillance du Centre d'Evaluation de la Qualité; du Comité Letton de Considération de Plainte du Bureau de Surveillance des Achats ; du Comité Letton de Standardisation ; du Conseil Consultatif du Hipoteku Letton et de la Banque Zemes. Il coopère avec beaucoup d'organismes fonctionnant dans le secteur de la construction et des industries en relation avec le bâtiment en Lettonie et a également établi une coopération avec des organisations semblables à l'étranger.

En Lituanie, il n'y a pas de *concertation tripartite* dans le secteur de construction. Néanmoins, on observe une participation du secteur au Conseil Tripartite National par ses représentants dans les confédérations nationales. En outre, l'organisation des employeurs se réunit régulièrement avec différents ministères du gouvernement, sans la participation de l'organisation des travailleurs.

Le *dialogue social bipartite* a lieu uniquement au niveau de l'entreprise. Le dialogue social n'est pas encouragé par le gouvernement. Cependant, quelques discussions préliminaires ont eu lieu entre les deux partenaires sociaux (en Lituanie, aucune branche d'industrie n'a conclu de CA au niveau sectoriel). Approximativement 1% des compagnies sont couvertes par des CA et ces accords couvrent jusqu'à 3% de travailleurs. En vertu de la loi lituanienne, les CA couvrent automatiquement l'ensemble des travailleurs de la firme. Cependant, l'union ne défendra pas les travailleurs non membres. Le nouveau Code de Travail de Lituanie prévoit également des Conseils de Travail, qui donneraient la possibilité aux travailleurs de conclure des CA ; ceux-ci n'auraient pourtant pas l'indépendance des syndicats. Les

employeurs s'opposent souvent à toutes les tentatives d'organisation de la part des travailleurs. Le Code permet également aux syndicats nationaux de signer des CA avec des firmes.

L'organisation des travailleurs de la construction s'est établie à la fin du 19ème siècle. Actuellement, l'unique organisation des travailleurs active dans le secteur est le Syndicat Lituanien des Travailleurs de la Construction (1992). Les 3.000 membres représentent une densité de 3%. L'union participe seulement aux négociations tripartites à travers ses membres de la Confédération Intersectorielle des Syndicats. L'organisation est membre direct de la Confédération Lituanienne des Syndicats, et membre indirect de l'ETUC.

L'Association des Entrepreneurs Lituanien est la seule *organisation d'employeurs* active dans le secteur. Elle a été formée en 1993 par 24 des plus grandes compagnies de construction, ceci avec l'approbation du gouvernement lituanien et formellement enregistrée en 1995. Aujourd'hui l'association comprend 125 membres (densité : 5%). L'association est activement impliquée dans l'Organisation des Expositions aux niveaux national et international. Elle a conclu des accords de coopération avec certaines fédérations européennes et a collaboré avec des organisations semblables dans d'autres pays. L'organisation participe à la concertation tripartite seulement à travers ses membres de la Confédération Intersectorielle. Elle est également membre de la Confédération Lituanienne des Industriels et membre indirect d'une part de l'Union des Confédérations Industrielles et des Employeurs d'Europe et d'autre part de l'Organisation Internationale des Employeurs et de la Confédération Internationale des Industriels et des Hommes d'Affaires.

A Malte, la *concertation tripartite* dans ce secteur a lieu au Conseil Consultatif de l'Industrie du Bâtiment, forum principal pour la concertation tripartite au niveau sectoriel. Il a été instauré en 1997 par le gouvernement. Les partenaires sociaux sont parmi les acteurs principalement impliqués dans cette concertation. Il favorise le développement de la concertation tripartite de manière régulière. Cependant, puisque le forum a un caractère consultatif, il ne peut imposer d'accord même s'il peut faire pression sur les acteurs afin qu'ils se conforment aux règles de l'industrie.

Il n'y a aucun *dialogue social bipartite* au niveau sectoriel ; celui-ci apparaît uniquement au niveau de l'entreprise. Evidemment, les syndicats sont les acteurs principaux de ce dialogue. Un manque d'un lien efficace entre les trois niveaux différents -sectoriel, « plus haut que l'entreprise » et le niveau d'entreprise- se fait ressentir, ceci car l'industrie est trop concurrentielle. Cet élément concurrentiel est également visible parmi des travailleurs. Aucune procédure n'existe pour prolonger les CA aux parties qui ne sont pas des signataires de l'accord.

Il y a 2 *organisations de travailleurs* : le Syndicat Général des Travailleurs et l'Union des Travailleurs Unis. La première organisation est le syndicat le plus grand -de loin- à Malte. Il a été fondé en 1943 et a un total d'environ 47.254 membres, desquels approximativement 1000 membres travaillent dans le secteur de la construction. Les CA signées couvrent approximativement 60% du total des travailleurs du secteur (sections « installation » et « finition »). L'organisation participe aux consultations au niveau de l'entreprise et a la capacité de signer des CA - tous les accords sont signés au niveau d'entreprise -. A un niveau international, l'organisation est membre de divers réseaux de syndicats et confédérations parmi lesquels on retrouve la Confédération Internationale des Syndicats Libres (le Syndicat Général des Travailleurs en est un des membres fondateurs). Cette organisation représente les travailleurs maltais à l'OIT, à la conférence de Genève et est membre du CTUC et de l'ETUC. L'union est également membres de nombreux secrétariats syndicaux internationaux ou européens. À un niveau national, il est membre de "Din L-Art Helwa", organisation non gouvernementale écologiste. La seconde plus grande organisation de travailleurs a été fondée en 1966, et officiellement enregistrée en 1978. Elle a un total de 25.882 membres approximativement et les CA signées couvrent plus ou moins 200 travailleurs dans le secteur de construction. L'union est membre à part entière de la Fédération Internationale des Travailleurs dans le service public depuis 1971 et est également membre de l'Organisation Européenne des Travailleurs du Service Public. D'ailleurs, par son affiliation à la Confédération des Syndicats de Malte, l'organisation a de très bonnes relations avec la WCL, ETCU, le CTUC, et la FERPA. Elle a également de bons contacts avec un grand nombre d'organisations syndicales étrangères. Les deux syndicats participent à la concertation tripartite.

La Fédération des Entrepreneurs du Bâtiment et de Génie Civil et l'Association des Détaillants et des Commerçants sont les deux *organisations d'employeurs* actives dans le secteur. La première organisation, installée depuis trois ans, est la première initiative de création d'une fédération de la part des employeurs de l'industrie du bâtiment. Au début de 2004, elle a rejoint la Fédération Maltaise des Industries. L'organisation ne participe pas aux négociations. Elle représente 20 entreprises (environ 60% des principales entreprises). Le nombre de travailleurs salariés employés dans ces compagnies membres est environ de 3500 (environ 50% des travailleurs dans ce secteur). La fédération agit plus comme un groupe de lobby plutôt que comme une institution de négociation. La deuxième organisation patronale a 5 divisions et l'une d'entre elles est celle de « la construction et du développement ». Elle ne signe pas de CA dans ce secteur et n'est impliquée dans aucune négociation avec les syndicats. La division négocie généralement directement

avec des fonctionnaires du gouvernement afin de trouver des solutions aux problèmes qui pourraient être nuisibles à l'industrie. Ces réunions prennent la forme d'un dialogue social bipartite entre les firmes de construction et le gouvernement.

En Pologne, la Commission *tripartite* constitue un forum de dialogue social mené en vue d'accommoder les intérêts des travailleurs et employeurs et le bien public. Aucun groupe de travail permanent au sein de cette Commission n'est consacré spécifiquement au secteur de la construction et par conséquent, aucune convention collective concernant ce secteur n'a été conclue.

En ce qui concerne le *dialogue social bipartite*, les partenaires sociaux ont la possibilité de conclure des CA au niveau supérieur aux entreprises (les secteurs ou les branches), au niveau des entreprises ou au niveau d'une région. En pratique toutefois, les CA n'ont réellement été conclues qu'au niveau des entreprises dans le secteur de la construction. Il n'existe pas d'obligation pour les partenaires sociaux à participer aux négociations collectives mais toutes les organisations habilitées doivent être invitées et au moins une organisation syndicale supra entreprise doit y participer pour que la négociation puisse se dérouler. Il est possible en théorie d'étendre une CA conclue à un niveau supérieur à l'entreprise, mais dans la pratique, le gouvernement n'utilise généralement pas cette capacité d'extension. Au niveau sectoriel, on constate une volonté de dialoguer et de lancer certaines initiatives, même si aucune CA n'a été dûment signée. Au niveau de l'entreprise, les délégations syndicales d'entreprises négocient de manière autonome ces CA avec leurs employeurs. Globalement le nombre de conventions conclues dans le secteur de la construction est extrêmement faible et ne couvrent que 1,7% des travailleurs de ce secteur.

Les trois *organisations représentatives des travailleurs* actives au niveau supérieur à l'entreprise dans le secteur de la construction sont le Syndicat « Budowlani », le Secrétariat National de la Construction et de l'Industrie du Bois de NSZZ « Solidarnosc » et la Section Construction du Forum des Syndicat. Ils ont des origines fort différentes qui impliquent des structures actuelles fort variables. Le premier existe depuis 1892, et sous la forme actuelle, depuis 1991. Avec 25.000 membres qui travaillent, sa densité est d'environ 4,3%. Ce syndicat est habilité à prendre part aux négociations au niveau sectoriel et à conclure des conventions collectives au niveau supra entreprises. Les délégations d'entreprises du syndicat sont également habilitées à négocier et à conclure des conventions collectives d'entreprises. L'organisation prend part indirectement à la concertation tripartite et est membre de L'Alliance Nationale des Syndicats, est associé en tant qu'observateur aux travaux de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois et est membre de la Fédération Internationale des Travailleurs de la Construction et du Bois. La deuxième organisation a été enregistrée comme un seul syndicat en 1980 et a obtenu une personnalité juridique en 1991. Ce syndicat compte 16.000 membres « associés dans les structures (densité: environ 2,8%) et est habilité à négocier au niveau supra entreprises, ainsi qu'à signer des CA sectorielles. Les délégations sont habilitées à négocier et conclure des CA au niveau des entreprises. L'organisation prend part indirectement à la concertation tripartite, est membre du Syndicat Indépendant Autogéré « Solidarnosc », associé en tant qu'observateur aux travaux de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois et est membre de la Fédération Internationale des Travailleurs de la Construction et du Bois. Le troisième syndicat représente une section de la confédération « Forum des Syndicats » et se constitue principalement à partir d'un des syndicats membres du Forum à savoir, le Syndicat professionnel des Ingénieurs et des Techniciens. Ce syndicat annonce entre 8 et 10.000 membres travailleurs. Toute concertation tripartite qui concernerait ce syndicat est menée par la confédération « Forum des syndicats » dont il est membre. Le Syndicat des Ingénieurs et Techniciens est habilité à négocier des CA sectorielles. Seules des délégations d'entreprises de ce syndicat ont conclu des CA au niveau des entreprises.

Les *organisations représentatives des employeurs* sont jeunes. L'Association Nationale des Employeurs de la Construction est née en 1992. Elle est considérée comme une organisation « non profit » et compte actuellement quelques 120 entreprises membres, polonaises et internationales (densité : 0,03%). La densité au niveau des travailleurs est de 5,2%. L'association est membre de la Confédération Polonaise des Employeurs Privés au travers de laquelle elle a accès à la concertation tripartite et de la Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction. Au niveau supra entreprises, l'association est habilitée à négocier les CA. L'Association des Employeurs - Producteurs de Matériaux de Construction a été créée en 2002. Elle compte 28 membres qui emploient quelques 8.000 travailleurs (densité : 0,008%). La densité au niveau des travailleurs est de 1,4%. Cette association est habilitée à participer au dialogue social et aux négociations sectorielles et est membre de la Confédération Polonaise des Employeurs Privés au travers de laquelle elle participe indirectement à la concertation tripartite nationale. La Confédération de Construction et de Propriété a été créée le 1er avril 2004 suite à une restructuration de la Fédération des Employeurs et Entrepreneurs de l'Industrie de la Construction (fondée en 1995). Elle inclut 14 organisations et coopère avec 3 organisations pour lesquels elle assure une représentativité mutuelle. La Fédération des Employeurs et Entrepreneurs de l'Industrie de la Construction se présentait comme la première fédération d'employeurs du secteur et regroupait 14 associations d'employeurs regroupant 4.500 entreprises soit environ 250.000 travailleurs (densité : 1,25%). La densité

au niveau des travailleurs était de 43,4 %. Cette fédération était représentée à la commission tripartite par l'Association des Artisans et était habilitée à prendre part au dialogue social au niveau sectoriel. Des conventions ont été signées par les membres de la fédération au niveau des entreprises.

En Roumanie, la négociation collective a lieu au niveau du secteur et de niveau d'entreprise, mais il n'existe aucun *accord social tripartite* au niveau sectoriel. Du point de vue des partenaires sociaux, les autorités ne sont pas intéressées à favoriser la concertation sociale tripartite à ce niveau.

Le *dialogue social bipartite* fonctionne aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise. Il n'y a pas d'obstacle au développement du dialogue social bipartite au niveau du secteur. Par contre, au niveau de l'entreprise, il n'y a parfois aucun syndicat, d'une part car le nombre nécessaire d'affiliés stipulé par loi n'est pas atteint, ou d'autre part à cause des pressions exercées par certaines organisations patronales. Il semblerait que l'état ne soit pas intéressé à favoriser le dialogue social à ce niveau. Au niveau sectoriel, il n'y a pas d'obligation (légale) à participer aux négociations et selon la loi, le taux de couverture des contrats collectifs de travail est de 100% pour les entreprises et pour les travailleurs salariés. Au niveau d'entreprise, le taux de couverture des contrats d'emploi collectifs est de 30% (par rapport au nombre d'entreprises) et de 70% (par rapport au nombre de travailleurs). Les contrats d'emploi collectifs couvrent l'ensemble des travailleurs salariés de l'entreprise où un contrat a été signé. Par conséquent, les travailleurs qui n'ont pas été représentés dans les négociations sont également couverts.

Il y a trois *organisations de travailleurs* actives dans le secteur : la Fédération Générale des Syndicats du Bâtiment, des Matériaux de Construction, de la Céramique, des Services Publics et du Commerce « la FAMILLE »; la Fédération du Chemin de Fer et des Syndicats des Constructeurs de Lignes de Communication; la Fédération Nationale des Syndicats de Construction et d'Assemblage « Anghel Saligny ». La première organisation a été constituée en 1990 et a environ 61.550 membres, ceux-ci faisant partie de 200 syndicats de la Fédération. La densité pour le secteur est de 11.4%. La fédération participe aux négociations et aux consultations au niveau sectoriel en particulier et négocie les contrats d'emploi collectifs et les conflits au niveau de l'entreprise. La fédération participe indirectement aux concertations tripartites via le Bloc de Syndicat National, auquel elle est affiliée en tant que membre à part entière et fondateur. Indirectement, elle est membre de ETUC et de la Confédération Internationale des Syndicats Libres et directement, elle est membre à part entière de l'IFBWW. La deuxième fédération a été constituée en 1991. Elle représente 120.000 membres (densité : 35%) et participe aux consultations au niveau sectoriel comme au niveau de l'entreprise (à ce niveau d'ailleurs, elle apporte son soutien et son aide, si sollicité, par la signature de contrats collectifs d'emploi). Elle participe également à des concertations tripartites (mais pas aux accords tripartites) et à la négociation des contrats d'emploi collectifs au niveau de la branche. La troisième fédération a été constituée en 1995, et représente approximativement 25.000 membres (densité : 10.0%). La densité pour les travailleurs salariés est de 7.3%. La fédération participe aux consultations au niveau du secteur et de l'entreprise et négocie et signe les contrats d'emploi collectif au niveau de la branche. Au niveau de l'entreprise, la fédération ne signe pas de contrats d'emploi collectifs. En ce qui concerne la concertation tripartite, la fédération y participe directement et indirectement. Elle est directement affiliée à la Confédération Nationale des Syndicats Libres de Roumanie en tant que membre à part entière et indirectement à l'ETUC et à la Confédération Internationale des Syndicats Libres.

Deux *organisations d'employeurs* sont actives dans le secteur : l'Association Roumaine des Entrepreneurs dans la Construction-RACE et l'Organisation des Employeurs des Sociétés de Construction-BSEO. La première organisation a été constituée en 1990. 1100 entreprises et 400.000 travailleurs rémunérés y sont représentés. La densité est de 6.6% (compagnies), et ces compagnies effectuent plus de 80% de l'activité de construction et d'assemblage en Roumanie. La densité des travailleurs est de plus de 90%. L'organisation participe aux consultations au niveau sectoriel. Au niveau de l'entreprise, elle participe uniquement lorsque son appui est requis. L'association négocie et signe des CA au niveau sectoriel et au niveau national. En ce qui concerne la concertation tripartite, elle est membre en tant qu'observateur au Conseil Economique et Social. Elle est membre fondateur de la Confédération Roumaine des Employeurs et membre à part entière de l'EFCI. La deuxième organisation a été constituée en 2001, et 240 entreprises y sont représentées (densité : 1.4%). Elle participe aux consultations au niveau sectoriel mais également au niveau du district et au niveau de l'entreprise. L'organisation négocie des contrats d'emploi collectifs au niveau sectoriel (c'est-à-dire le Contrat d'emploi collectif pour la branche de la construction). Au niveau de l'entreprise, elle ne signe pas de contrats collectifs. Elle participe indirectement aux concertations tripartites et est membre à part entière de l'Union Général des Industriels en Roumanie et, indirectement, de la Confédération des Employeurs Roumains. Elle est également membre à part entière de l'EUCP.

En Slovaquie, la négociation au niveau *tripartite* est une routine. Les réunions supérieures au niveau national (tripartite) sont appelées « Conseil de la Concertation Economique et Sociale », et ont pour objectif de signer des accords tripartites qui sont en réalité des gentleman's agreements. Le secteur de la construction est représenté par la

Fédération des Associations des Employeurs de la République Slovaque et du représentant syndical. De la part du gouvernement, le secteur de construction est représenté par les représentants du Ministère de la Construction et du Développement Régional de la République et du Ministère Slovaque du Transport, de la Poste et de la Télécommunication de la République slovaque, accompagné par la représentation du Ministère du Travail, des Affaires Sociales et de la Famille de la République Slovaque. On y conclut les négociations au niveau tripartite sous forme de recommandations non contraignantes.

Le *dialogue social bipartite* a lieu au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise ; ces deux niveaux jouent un rôle crucial. Au niveau sectoriel, les partenaires signent habituellement des accords bipartites sectoriels ; ceux-ci sont force de loi. Ainsi, la CA sectorielle couvre l'ensemble des travailleurs salariés travaillant pour les organisations d'employeurs signataires et la couverture de l'accord peut être étendue également à d'autres compagnies dans le secteur. L'accord sectoriel couvre approximativement 28 000 travailleurs dans le secteur de la construction. Au niveau de l'entreprise, les partenaires concluent des CA d'entreprise. Elles sont directement reliées aux CA sectorielles. La CA d'entreprise a également force de loi et est donc applicable à l'ensemble des compagnies représentées par l'organisation des employeurs et à l'ensemble des travailleurs de l'entreprise indépendamment de leur adhésion au(x) syndicat(s). Ces dernières années, aucune CA sectorielle n'a étendu sa couverture dans le secteur de la construction. L'organisation de travailleurs active dans le secteur de la construction soutient les négociations au niveau de l'entreprise et, si sollicitée, représente l'Unité de Syndicat d'Entreprise dans ses négociations avec l'employeur.

Une *organisation de travailleurs* est active dans le secteur: le Syndicat de la Construction et des Matériaux de Construction de la République slovaque. Etablie en 1990, cette organisation a 15.183 membres répartis dans 191 entreprises. Son Président est également membre du processus tripartite de négociation dans lequel l'organisation est impliquée ; lorsque certains sujets la concernant sont soulevés, les représentants participent alors directement aux négociations. Elle est membre de la Confédération des Syndicats de la République slovaque, et observateur à l'EFBWW. L'union joue également un rôle actif à l'IFBWW. Grâce à des accords bilatéraux, il coopère étroitement avec certains syndicats à l'étranger. La faible présence de syndicat dans les entreprises est la conséquence de raisons politique, économique et de facteurs sociaux.

L'*organisation d'employeurs* active dans le secteur est l'Association des Entrepreneurs de la Construction de la Slovaquie. L'association a été établie en 1990. Ses membres sont approximativement au nombre de 210 entreprises comptant approximativement 28 000 travailleurs. Dans les structures européennes, l'association a été observateur au sein de la FIEC depuis 1991, et est devenue un membre à part entière en 1994.

En Slovénie, la *concertation tripartite* dans le secteur est exceptionnelle, même s'il existe certaines formes de communication ou de consultation dans laquelle l'Etat est impliqué.

En ce qui concerne le *dialogue social bipartite*, les employeurs et les travailleurs signent des CA aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Au niveau macro, les partenaires sociaux adoptent un accord social tripartite qui détermine le dialogue social bipartite au niveau sectoriel. Le niveau sectoriel est le plus développé. Au niveau sectoriel, une certaine connexion personnelle (union) entre les deux organisations s'observe. Les compagnies sont obligées de s'affilier à la Chambre de Commerce Slovène. L'implémentation de CA est obligatoire légalement, car celle-ci a force de loi. Le système de négociation collective en Slovénie est inclusif, c'est-à-dire que les CA sectorielles couvrent le secteur entier ou l'ensemble des compagnies et de leurs travailleurs au niveau de l'entreprise. Les CA sont classées par ordre hiérarchique en Slovénie : l'accord au niveau de l'entreprise peut « améliorer » l'accord sectoriel en termes d'intérêts des travailleurs en leur attribuant certains droits. L'intérêt de conclure des accords au niveau de l'entreprise provient aussi bien des syndicats que des employeurs.

L'*organisation des travailleurs* active dans le secteur est le Syndicat des Travailleurs de la Construction de la République Slovène. Cette organisation agit au sein de la Confédération des Syndicats Libres Slovènes. Etablie en 1990, ses débuts datent cependant des années 1930. Des 54.000 travailleurs du secteur, 24.000 sont membres de l'organisation (densité : 44%). Le syndicat prend part à la consultation aux niveaux sectoriel et de l'entreprise. Dans le cadre de son partenariat avec la Confédération des Syndicats Libres, il prend part à titre exceptionnel à la concertation tripartite et est inclus dans l'ETUC. Le syndicat est directement membre à part entière de l'IFBWW.

L'*organisation d'employeurs* active dans le secteur est l'Association de Construction et des Matériaux de Construction. Etablie en 1991, elle représente 3.046 compagnies et 43.919 travailleurs. Leur densité (compagnies et travailleurs) est de 100 %. L'association coopère aux négociations au niveau sectoriel et est donc signataire des CA à ce niveau. L'association participe seulement indirectement à la concertation tripartite (via la Chambre de Commerce de la Slovénie) et uniquement sur des questions relatives au secteur. Elle est membre de la Chambre de Commerce de la Slovénie, membre direct (observateur) de la Fédération Européenne de l'Industrie du Bâtiment et du Conseil des Producteurs Européens des Matériaux pour la Construction, ainsi que membre indirect (via la Chambre de Commerce de la Slovénie) d'Eurochambers.

En Turquie, il n'y a pas d'activité de *concertation tripartite* dans le secteur.

De même, le *dialogue social bipartite* n'est pas non plus présent au niveau sectoriel dans l'industrie. L'obstacle principal à son développement est le faible taux de syndicalisation parmi des travailleurs, ainsi que l'existence répandue de l'économie informelle dans le secteur. Il n'y a pas de promotion du dialogue social bipartite au niveau sectoriel. La négociation collective est le pilier principal du dialogue social bipartite dans le secteur de la construction et est conduit à deux niveaux : au niveau de l'entreprise -qui inclut les différents établissements-, et au niveau du lieu de travail. Bien que les syndicats turcs soient organisés sur base de l'industrie, et que la structure des syndicats est centralisée, la négociation collective a pour base le lieu de travail plutôt que l'industrie. L'autorisation à négocier suscite certains conflits. Des réunions de négociation organisées par les employeurs et les syndicats dans le but de discuter des problèmes de l'industrie peuvent être vues comme une forme d'activité bipartite. La CA est un contrat soumis à la loi privée et qui combine des dispositifs normatifs et obligatoires. Elles sont applicables aux membres du syndicat concerné et aux non membres qui pourraient en tirer bénéfice suite au paiement d'une allocation de solidarité à l'union. Cependant, l'industrie a une tendance à l'emploi non syndiqué et aux arrangements informels.

Dans le secteur, les travailleurs sont représentés par 5 *syndicats*. Un seul dépasse le seuil obligatoire de 10% d'affiliation lui permettant de participer aux négociations collectives : l'Union des Travailleurs du Bâtiment et de Construction de Route de la Turquie. Les autres sont de très petites organisations avec un taux d'adhésion négligeable. L'Union des Travailleurs du Bâtiment et de Construction de Route de la Turquie a été établi en 1952. Il représente principalement les travailleurs du secteur public des Routes Turques, des Affaires de Village et du Ministère de la Construction et des Règlements Publics; Des 691.299 travailleurs syndiqués dans la construction en Turquie, 159.883 font partie de ses membres (densité : 23.12%). Cependant, ces données sont surestimées. Elle est membre de la Confédération des Syndicats Turcs, l'IFBWW, l'EFBWW et la Fédération Internationale des Travailleurs du Service Public. Les organisations de travailleurs sont classées dans différentes branches d'activités : L'Union Turc des Travailleurs du Bois, le Syndicat Turc de Sylviculture et le Syndicat Turc du Ciment, de Poterie et du Verre. Tous sont membres de l'EFBWW. L'Association Turque des Entrepreneurs représente uniquement les entrepreneurs de projets de construction effectués essentiellement à l'étranger. Elle est membre de la FIEC.

Une seule *organisation d'employeurs* est active dans le secteur et représente principalement de grandes compagnies. L'Association des Employeurs Turcs des Industries du Bâtiment a été fondée en 1964. Bien qu'elle représente une partie minuscule de l'ensemble des employeurs de l'industrie (128 compagnies = 0.2% de l'ensemble), dans la pratique, ses membres représentent 11.705 travailleurs (1.7% des travailleurs salariés dans le secteur) et entreprennent 70% de l'ensemble des activités de construction en Turquie. D'ailleurs, 90% des travaux de construction entrepris par les sociétés turques à l'étranger sont effectués par ses membres. L'association est membre du Conseil de l'Eau Mondiale au niveau international.