

A stylized world map in white lines is centered horizontally across the middle of the page. Numerous small white dots are scattered across the map, with a higher concentration in Europe and North America. The map is overlaid on a dark grey horizontal band, which is itself overlaid on a lighter grey band. A thin orange horizontal line runs through the center of the map.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

INSTITUT BELLEVILLE

 coopération syndicale internationale

AVANT-PROPOS



Solidarités

Le monde du travail est particulièrement touché par la crise que nous connaissons depuis plusieurs mois et dont nous ignorons encore l'évolution. La pandémie montre au

grand jour l'extrême vulnérabilité de millions de travailleurs. Nous le vérifions en France et en Europe, c'est encore plus catastrophique ailleurs dans le monde.

Dans l'économie informelle, une majorité de travailleurs gagnent leur vie au jour le jour. Cette crise risque de leur faire perdre tout moyen de subsistance. Cela met en lumière, de façon dramatique, l'enjeu d'un travail décent pour tous. Il faut le marteler pour faire de la réduction de la pauvreté, de l'accès aux droits, du renforcement de la protection sociale, des impératifs de la relance à construire.

Ces grands enjeux sont au cœur des échanges très concrets que nous avons maintenus avec l'ensemble des organisations et des militant·e·s qui font l'objet

d'actions de coopération. La conduite des projets que vous découvrirez dans ce livret a été bouleversée puisqu'il n'est plus possible de se rendre hors de l'Europe. Mais des échanges réguliers visent néanmoins à développer au mieux les projets en cours.

La période à venir va accentuer encore l'immense vulnérabilité du monde du travail sur l'ensemble des continents, rendant plus incontournable encore l'action des travailleurs et des organisations syndicales. Néanmoins, la pandémie puis la crise économique et sociale peuvent déstabiliser grandement les organisations avec lesquelles nous coopérons. Aussi nous avons déployé des aides d'urgence auprès d'une majorité d'entre elles pour faire en sorte qu'elles puissent encore continuer à travailler et à agir. Et parfois pour que leurs militants puissent, avec un peu de moyens, se protéger !

La solidarité syndicale internationale, incarnée pour la CFDT par l'Institut Belleville, nécessite de donner encore plus de force aux actions de coopération présentées ici.

Yvan Ricordeau

Président de l'Institut Belleville

SOMMAIRE

Avant-propos.....	01
Tableau des activités.....	03
Accompagner l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) sur le Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle (PAFIP).....	04
Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'Ouest	06
Agir pour une protection sociale des travailleur-euse-s de l'économie informelle en Côte d'Ivoire	10
Former les points focaux de 9 pays d'Afrique francophone	14
Renforcer la professionnalisation des organisations de la société civile, instrument de la démocratie en Guinée	20
Étude sur les appuis aux entreprises par des fonds de la coopération au développement française.....	22
Agir en faveur de la structuration syndicale et des droits des travailleur-euse-s en Inde.....	24
Former et syndicaliser les ouvrières et ouvriers au Cambodge	26
Favoriser le travail décent en France et au Sénégal.....	30
Organisation de travailleur-euse-s de Grand-Anse en Haïti.....	32
Origine et emploi des ressources	34
Structure	36

COOPÉRATIONS PAR THÈMES ET RÉGIONS

	Afrique subsaharienne	Amérique Latine	Asie	Afrique du Nord
Formation syndicale	Afrique (3 pays) / CSI Afrique, CSN Mali, CSTM Togo, CSTT Sénégal, UNSA Organisation et formation des travailleur-euse-s de l'économie informelle	Vénézuela : ASI Projet Campagne nationale "Adhère à l'ASI"	Cambodge / CLC Formation syndicale	Maroc/UMT Renforcement et développement de la coopération
	Côte d'Ivoire/Dignité, SIT Projet de formation sur l'organisation et la gestion d'un syndicat	Brésil/CUT Coopération et renforcement syndical	Viet Labor : Formation gestion d'un syndicat	
	Afrique (8 pays)/CSI Afrique, AFD Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique			
Droits humains et syndicaux	Sénégal - France/UNSA, ESENTIEL, CFSI Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité	Haïti / CSA Renforcement du pouvoir des travailleur-euse-s haïtiens à travers la syndicalisation et l'unité d'action	Cambodge / CLC Faire connaître leurs droits aux travailleur-euse-s	
			Inde/Fedina Droits des travailleur-euse-s dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et structuration syndicale	
Responsabilité sociale des entreprises	Afrique (8 pays)/CSI Afrique, AFD Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique			Tunisie / UGTT Formation professionnelle
	Afrique (4 pays)/ Syndex, consultants nationaux, ACTRAV, CSB (Burkina Faso), CSP (Cameroun), UGTCI (Côte d'Ivoire), UDTS (Sénégal), CSI-Afrique Étude entreprises et développement			
Dialogue avec la société civile	Guinée/Programme concerté pluri-acteurs (PCPA/PROJEG) <ul style="list-style-type: none"> Renforcer la professionnalisation des organisations de la société civile Plaidoyer et lobbying pour influencer sur les politiques publiques Accompagner et promouvoir les actions visant à la mobilisation et l'épanouissement de la jeunesse 			

ACCOMPAGNER L'UNION GÉNÉRALE TUNISIENNE DU TRAVAIL (UGTT) SUR LE PROGRAMME D'APPUI À LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE (PAFIP)

Le projet entre dans le cadre du Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle (PAFIP) dont l'objectif est de rendre plus efficace le dispositif de formation professionnelle en Tunisie en tant que vecteur d'insertion sur le marché du travail. Les organisations syndicales et patronales se retrouvent dans ce projet soutenu par un financement de l'Agence française de développement (AFD).

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Le lancement du partenariat UGTT/CFDT a eu lieu le 16 décembre 2019 à Hammamet. Il a réuni les 28 cadres syndicaux (18 pour les régions, 10 pour les fédérations) faisant partie du programme et a été l'occasion de rappeler et de répreciser les objectifs mais également le contenu, les attendus et les principes méthodologiques.

Ce lancement a été directement suivi d'un premier séminaire de 3 jours, du 17 au 19 décembre 2019, à destination des 18 représentants syndicaux régionaux. En février 2020, un séminaire identique a ensuite accueilli les cadres syndicaux des fédérations. Ce partenariat s'échelonnera jusqu'en 2022.

Ce partenariat entre dans le cadre de la composante 4 du PAFIP, intitulée « Renforcer les capacités des structures du secteur privé », qui a pour objectif principal le renforcement de la compétence des cadres syndicaux à dialoguer dans plusieurs domaines techniques de la réforme de la formation professionnelle et de la gestion des ressources humaines.

AU PROGRAMME DE CES TROIS JOURS :

Ce séminaire avait pour but de permettre à tous les militants de disposer d'une connaissance globale sur le système tunisien et français.

En premier lieu, les participants ont assisté à une présentation du système de la formation continue en Tunisie, avec l'intervention du CNFCPP (Centre national de formation continue et de promotion sociale), organisme qui dépend du Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE).

L'Institut Belleville, via Jean-Claude Comet et Michel Gay, est intervenu sur le système de formation en France et les Certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le séminaire s'est poursuivi avec l'intervention du MFPE sur le système de certification en Tunisie, ainsi que sur la Validation des acquis des expériences (VAE) et la co-certification en Tunisie.

Le dernier thème sur l'employabilité en Tunisie a été abordé par l'ANETI (Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant), organisme qui dépend du MFPE.





SOUTENIR L'ACTION SYNDICALE EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE POUR FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT EN AFRIQUE DE L'OUEST

FIN DE LA DEUXIÈME PHASE DU PROJET

L'année 2019 a vu s'achever la deuxième phase du projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique ». Cette seconde phase s'est déroulée de juillet 2016 à décembre 2019. Ce projet, co-porté par la Confédération syndicale internationale Afrique (CSI-Afrique) et l'Institut Belleville, est mis en œuvre dans huit pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Togo) à travers vingt-huit centrales syndicales affiliées à la CSI-Afrique. Son but est de renforcer les capacités des organisations participantes en termes de recherche syndicale, et à accroître l'influence de ces organisations pour une meilleure prise en compte des préoccupations des travailleur-euse-s dans les politiques économiques et sociales.

Pour répondre à ces objectifs, des Comités d'analyse et de recherche syndicale (CARES) ont été mis en place dans chacun des huit pays participants. Les membres de ces CARES suivent des formations et sont chargés de mener des travaux de recherche. Ils relaient ensuite les résultats de ces travaux au sein de leurs organisations et alimentent les réflexions du mouvement syndical sur les sujets traités. Ces sujets ont traité plus particulièrement trois thématiques :

- L'analyse des budgets étatiques et la gouvernance budgétaire.
- L'extension de la protection sociale aux travailleur-euse-s de l'économie informelle.
- La responsabilité sociétale et environnementale des entreprises multinationales et les Accords-cadres internationaux (ACI) signés par certaines d'entre elles avec des fédérations syndicales internationales.

RÉALISATION D'UNE ÉVALUATION EXTERNE

La deuxième phase du projet a pris fin en décembre 2019. Son évaluation externe a été réalisée afin que l'Institut Belleville et ses partenaires puissent :

- mieux appréhender les résultats obtenus, en termes notamment de renforcement des capacités des organisations syndicales en matière d'analyse économique et sociale ;
- évaluer si la méthodologie employée a été efficace et a permis de parvenir à des résultats probants ;
- identifier les points forts et points faibles des activités menées et apprendre des pratiques des différents partenaires, dans l'optique d'améliorer leurs actions futures.

Cette évaluation a bénéficié de l'accompagnement de l'organisation F3E (Fonds Évaluer Échanger Éclairer), dont l'Institut Belleville est membre. Elle a duré de septembre 2019 à janvier 2020, et a été menée par deux consultants : Youssouf Cissé et Abdou Salam Fall. Ils se sont notamment déplacés dans cinq des huit pays du projet, ont réalisé des entretiens et participé à des réunions avec la CSI-Afrique, l'Institut Belleville et la F3E. Ils ont aussi recueilli les avis des différentes parties prenantes du projet sur des points précis via des questionnaires. Un atelier réunissant des représentant-e-s de chaque CARES national, les consultants, la CSI-Afrique et l'Institut Belleville, a été organisé à Lomé en décembre 2019 afin d'échanger sur les premiers résultats de l'évaluation et pour envisager la suite des activités.

SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION, ET PERSPECTIVES

L'évaluation a permis de faire ressortir les points forts et les faiblesses du projet.

Les points forts et les résultats positifs :

- Le montage du projet a une cohérence interne,



une relative simplicité dans la formulation des objectifs, des résultats et des activités ; la lisibilité des résultats en est facilitée.

- Nombre d'activités prévues ont été réalisées. Le projet a ainsi permis de faire émerger un noyau significatif d'environ 80 acteurs syndicaux sensibles à ses trois priorités thématiques. Ils les ont traduits concrètement en travail d'information et de sensibilisation ;
- Le projet a par ailleurs permis :
 - des avancées dans la capacité de négociation syndicale, surtout concernant le suivi budgétaire.
 - le développement d'une culture de la recherche.
 - de consolider l'action unitaire autour de questions concrètes, dans presque tous les pays.
 - d'avoir, dans certains pays, une reconnaissance des CARES, au-delà des centrales syndicales, parties prenantes du projet.
 - l'émergence de nouveaux savoirs syndicaux, à travers notamment l'insufflation d'une nouvelle culture relative aux Accords-cadres internationaux (ACI) et à la Responsabilité sociale des entreprises.
 - une documentation des pratiques syndicales, à travers l'insufflation d'une nouvelle dynamique de documentation des besoins d'actions syndicales et d'organisation des revendications, notamment sur le plan budgétaire.

LES FAIBLESSES ET LES PRINCIPAUX ÉCUEILS IDENTIFIÉS :

- Un manque de liens du projet avec l'Institut Africain de recherche et d'éducation ouvrière (IAREO) de la CSI-Afrique.
- Un budget trop restreint, au vu de la dimension du projet et des objectifs qu'il poursuit.
- Une difficulté de mise en réseau, liée à l'insuffisance de leviers et de supports.
- Une absence de différenciation des modes d'appui dans la conception du projet qui n'a pas permis la prise en compte des atouts et possibilités de certains pays.
- Une approche qui ne met pas suffisamment l'accent sur les changements que le projet est amené à insuffler.

L'évaluation révèle aussi que le projet a bien permis la mise en place des CARES et le démarrage de leurs activités, mais qu'il ne peut pas être une solution durable car, comme tout projet de coopération, il est amené à prendre fin. Il est donc nécessaire que les centrales syndicales parties prenantes cherchent des solutions pour dégager les moyens humains, intellectuels et financiers nécessaires à la continuité de leurs activités. Des stratégies doivent être élaborées en ce sens.

Partant de ces constats et des recommandations issues de l'évaluation, la CSI-Afrique et l'Institut Belleville vont concevoir une troisième phase du projet, en prenant également appui sur les propositions des différents CARES et des centrales syndicales impliquées dans la démarche. Un accent particulier sera mis sur le travail à réaliser pour une pérennisation des activités de recherche une fois le projet terminé.

AGIR POUR UNE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEUR-EUSE-S DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN CÔTE D'IVOIRE

Ce projet mis en œuvre en 2016 a permis de poursuivre un soutien auprès de l'organisation Dignité CISL, en partenariat avec trois organisations syndicales, le SIT de Genève, la CSC (Belgique) et la CFDT via l'Institut Belleville (France).

Dans sa première phase, le projet a porté sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de formation syndicale national envers Dignité. Dans sa deuxième phase, il a été élargi vers un projet unissant les centrales syndicales ivoiriennes affiliées à la CSI-Afrique (CISL, UGTCL, FESACI, UNATRCL et Humanisme) sur la mise en œuvre de la protection sociale.

POUR RAPPEL : LE 1^{er} PROJET (2016/2017)

Les différents séminaires de cette première phase ont porté sur : les connaissances fondamentales de l'action syndicale, l'intérêt du syndicalisme et de la pratique syndicale, les problèmes du travail dans leur juste perspective sociale et économique et, enfin, la formation des membres de l'organisation Dignité à la prise de responsabilités dans le mouvement syndical et coopératif.

Cependant, les attentes restaient fortes sur le terrain des entreprises et au niveau des travailleurs de l'économie informelle. Il alors apparut comme indispensable de poursuivre notre soutien aux organisations syndicales ivoiriennes sur des thématiques qui posent encore des problèmes importants à la société civile et au monde du travail, en général.



2^e PROJET (2019 ET 2020)

Par conséquent, la deuxième phase du projet a été basée sur la nécessité d'observer et d'interpeller l'État dans une phase cruciale de développement de la Côte d'Ivoire : la mise en œuvre d'une couverture médicale pour tous.

Les textes et lois fixés manquent de précision, sont incomplets ou manquants. Il y avait donc urgence à travailler sur le fond et la forme que doit prendre cette couverture.

La majorité des travailleuses et travailleurs n'ont qu'une idée partielle des tenants et aboutissants de cette réforme : ils vont surtout en percevoir les aspects financiers contraignants et coûteux et ne verront pas la nécessité de souscrire une assurance complémentaire pour couvrir l'intégralité des frais médicaux. De ce fait, la couverture des soins restera partielle et insatisfaisante.

Les syndicats ont donc l'obligation de garder une attention soutenue dans le développement de ce processus, sous peine de voir 85 % de la population (secteur informel) privée de couverture médicale, parce que trop onéreuse.

L'objectif général était de « permettre l'accès à une protection sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle d'ici 2020 ». Dans ce but, une étude sur les textes et lois édictés par l'État sur la protection sociale était nécessaire, afin de cerner tous les aspects de leur application et de revendiquer les manquements relevés.

Pour veiller à l'application complète et entière du processus de mise en œuvre de la CMU (couverture d'assurance maladie), et en informer les travailleuses et travailleurs de l'économie informelle, une plateforme syndicale devait être créée.

Depuis le second semestre 2019, l'État ivoirien a mis en œuvre l'extension d'une nouvelle CMU à l'ensemble des travailleuses et travailleurs de Côte d'Ivoire, et donc aussi aux populations du secteur informel (85%).

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES IVOIRIENNES SE POSENT LES QUESTIONS SUIVANTES :

- Le public ciblé bénéficiera-t-il réellement de la CMU ?
- Quelles seront les cotisations mensuelles demandées ?
- Comment ce nouveau système fonctionnera ?
- Comment concrétiser un régime d'assistance médicale non contributif pour les plus pauvres et les sans-emplois ?

Les organisations syndicales se sont penchées sur ces questions et pour y apporter des réponses. Une étude juridique s'est faite avec le soutien de Maurice Utz, juriste, membre de la Commission Internationale du SIT, présent à Abidjan de février à juillet 2019, et en décembre 2019. Cette étude a été partagée avec les quatre autres centrales syndicales, lors de rencontres spécifiques. Ces organisations ont adhéré à la stratégie proposée.

Les rencontres ont mis en évidence certaines difficultés relationnelles entre centrales syndicales. De ce fait, cette création intersyndicale n'a pas pu se réaliser dans la planification 2019. Décision a donc été prise de mettre en œuvre la plateforme avec seulement trois centrales, tout en laissant la porte ouverte pour que les autres puissent « prendre le train en marche » !

ACTIONS PRÉVUES POUR 2020

Prévue initialement en 2019, la création de la plateforme intersyndicale fera l'objet d'une Assemblée générale constitutive début 2020 et les textes juridiques relatifs à cette plateforme devront être validés à ce moment-là.

Les recommandations du document de stratégie syndicale seront reprises sous la forme d'un plaidoyer pour être utilisé à diverses occasions par les directions des centrales syndicales dans leurs futurs contacts avec les instances gouvernementales.

Cette plateforme disposera d'un siège et d'un service d'accueil pour toute personne souhaitant avoir des informations sur la CMU.

Durant l'année 2020, trente sessions de formations seront menées dans tout le pays par les formateurs de la CISL-Dignité pour informer les travailleuses et travailleurs sur ce nouvel outil, et leur expliquer les procédures à entreprendre pour bénéficier de la CMU.





FORMER LES POINTS FOCaux DE 9 PAYS D'AFRIQUE FRANCOPHONE

Lors d'un séminaire en mai 2018 réunissant 15 militants (points focaux, responsables politiques et secrétaires généraux) de 9 pays d'Afrique francophone, chaque organisation syndicale avait pointé le besoin de peser au niveau de chaque pays et d'œuvrer en intersyndicale.

Les situations économiques des pays mettent en évidence une préoccupation sur le secteur informel, et le besoin d'un élargissement de la protection sociale aux secteurs privé, rural et informel.

C'est dans ce cadre qu'en 2019 trois séminaires ont été effectués au Mali, à Bamako (fév./mars), au Burkina, à Ouagadougou (avril), et au Sénégal, à Dakar (septembre), sur la recherche d'une alternative à l'économie informelle par filière de métiers.

OBJECTIFS :

- Capitaliser les informations, échanges et réflexions sur la démarche d'une alternative à l'économie informelle par la mise en place de filières par métier, à partir des initiatives et expériences existantes.
- Diffuser et partager dans chaque organisation syndicale et intersyndicale, en y associant les

partenaires déjà engagés, et parties prenantes de cette session, tels que les ONG, les partenaires de la micro-finance, le patronat et les politiques.

- Mettre en perspective les suites à donner pour impulser cette démarche dans un cadre de concertation à définir indiquant les priorités, le plan d'actions et le calendrier de travail à engager.

Pour travailler sur ce thème, nous sommes partis d'une analyse socio-économique pour chaque pays. Elle a permis de contextualiser le développement de l'économie informelle à partir d'un focus caractérisant son ampleur, ses causes et ses symptômes. Nous avons abordé la question de l'alternative par filière de métiers pour sortir de cette croissance appauvrissante, avec une démarche de formalisation en lien avec les initiatives déjà engagées dans chacune des organisations syndicales. Partager avec d'autres organisations de la société civile (ONG), partenaires de la micro-finance, patronat

et politiques pour associer le maximum de ressources compte tenu de l'ampleur de ce sujet fut un vrai besoin. C'est un premier pas, afin d'échanger les perceptions et les réalisations dans le cadre de l'intersyndicale pour une ambition nationale.

REGARD DES TROIS PAYS :

- **La perception de l'économie informelle** met en évidence l'importance d'un secteur dynamique, son organisation propre par corps de métier, sa mentalité individualiste et les énormes difficultés rencontrées au quotidien. A aussi été fait le constat que le début de la formalisation passe par la formation, la professionnalisation, l'accès au crédit et l'implication des acteurs de l'informel.
- **Les conditions de réussite de la formalisation** supposent une sensibilisation, un renforcement des compétences, une forte implication et une véritable politique de formalisation de l'État. Syndicalement, cela veut dire d'abord aller à la rencontre du public visé, cibler les membres par métier, les accompagner dans l'accès au financement, les former professionnellement et sur leurs droits sociaux et syndicaux.

LES FILIÈRES RETENUES OU PROPOSÉES PAR PAYS :

Mali :

Mécanique Auto ; Conducteurs de tricycle ; Bétail/Viande-Riz ; Électroniciens ; Sablières (femmes qui ramassent le sable dans le fleuve).

Burkina :

Transformation Maïs/Karité Néré/Agroalimentaire ; Maraîchers ; Tisseuses ; Production du savon.

Sénégal :

Artisanat ; Pêche ; Transports ; Couture ; Commerce ; Agriculture ; Transformation de produits locaux.

PROCESSUS DE MISE EN FILIÈRE PAR ÉTAPES :

Dans chaque pays, ce processus a fait l'objet de nombreux apports s'inspirant des expériences présentées par les partenaires invités, pour structurer la mise en œuvre d'une filière.

• Le déroulement en 3 étapes :

- Amont : ciblage, identification, étude, formation, etc.
- Production : en coopératives, évaluation, formation des équipes.
- Aval : stockage, transport, commercialisation, débouchés et marchés.

• **La constitution d'une équipe projet en charge de l'expérimentation**, en précisant la nature des compétences humaines et techniques pour assurer la bonne gestion et la performance attendue en termes de qualité, coûts et délais des productions réalisées.

• **La sensibilisation des secteurs choisis** : par une information des acteurs sur l'intérêt de l'organisation par filière, par des forums d'échange et de sensibilisation, par la formation sur les lieux de travail, etc.

• **La définition de moyens humains et financiers** : par un inventaire des moyens matériels et financiers existants, une évaluation des besoins, et la recherche de financement ainsi qu'une protection sociale.

PROPOSITIONS ET PLANS D'ACTIONS RETENUS, PAR ORDRE D'IMPORTANCE :

- La création d'un cadre de concertation intersyndicale en charge de l'informel favorisant les échanges et le partage d'expériences.
- L'élaborer d'une charte de la formalisation définissant le statut d'une unité de production formalisée, la constitution d'une coopérative.
- La validation du choix des filières retenues en priorité au regard des expériences existantes.
- Une ambition nationale affirmée par la mise en place d'États généraux de l'économie informelle regroupant l'ensemble des acteurs dans le cadre d'une journée nationale.
- Un comité de réflexion et de suivi pour l'accompagnement des plans d'action engagés et leur évaluation par pays intégrant les points focaux désignés par la CSI Afrique.

DES SPÉCIFICITÉS ENTRE :

Une approche malienne marquée par un contexte d'insécurité élevée et une intersyndicale encore fragile en voie de reconstruction. Ainsi le Mali se caractérise par une double approche : l'Union nationale des travailleurs du Mali (UNTM) qui propose une voie plus traditionnelle (syndicalisation et protection sociale) avec la mise en place de points focaux en charge de la coordination locale. La Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) emprunte une voie plus structurée régionalement et intégrant une vision de développement économique et social, mais aussi de professionnalisation à l'intérieur des métiers intégrant l'aval (stockage des graviers, conditionnement et emballage des produits, débouchés des teinturiers, fabrication de briques) et l'amélioration de leurs conditions de travail, etc.

Une approche burkinabé marquée par une longue expérience intersyndicale, mais une approche de l'économie informelle qui reste néanmoins cloisonnée par syndicat. L'existence d'une Direction de l'Informel rattachée au ministère du travail est déjà en soi significative de l'importance de l'économie informelle au Burkina. Cette situation ne peut qu'inciter à renforcer la coordination entre les différents acteurs car les atouts existent, encore faut-il une meilleure convergence des actions sur des priorités partagées. D'ailleurs, la fin de la session a mis en évidence la qualité de l'intersyndicale burkinabé à formaliser des priorités et des objectifs pour les traduire ensuite en plans d'actions précis et cohérents dans le cadre d'un calendrier de travail intersyndical.



Une approche sénégalaise très impliquée dans l'économie informelle qui a révélé de nombreuses dimensions de cette réalité vue de l'intérieur, et une exigence d'analyse rigoureuse. Il a été beaucoup question d'aller vers les travailleurs de l'informel, de les accompagner, d'encadrer la création d'emploi décent, de tenir compte de leur résistance culturelle à la formalisation, d'écouter les violences subies et l'instabilité sociale vécue, les dérives comportementales, la « bidonvilisation », l'absence de revenus permanents, et le refus de les impliquer dans les instances de décision. À plusieurs reprises, a été évoquée la nécessité d'un patronat de l'informel face à la démission de gouvernements qui considèrent l'économie informelle comme un bassin d'absorption de la pauvreté, alors qu'ils ont en charge d'organiser l'économie.

LES DÉFIS :

- Mettre en place une stratégie pour sortir de l'assistanat continu et s'orienter vers une économie sociale et solidaire.
- Comment accompagner la professionnalisation avant la formalisation ?
- Comment accompagner la mise en place de filières de métiers ?
- Capitaliser sur les bonnes pratiques.

ÉVOLUTION DU RAPPORT À L'INFORMEL

Défis progressifs et effet de levier : l'historique de l'approche syndicale de l'économie informelle montre une démarche « sociale » préoccupée par la sensibilisation aux droits et devoirs des travailleurs de l'informel, avec le souci de les organiser syndicalement pour une amélioration de leurs conditions de vie et un travail décent. Si cette préoccupation continue d'être très présente, les expériences actuelles montrent un souci de plus en plus fort de professionnalisation des travailleurs pour un travail de qualité, ainsi que de nouvelles compétences en gestion, logistique, voire technique, pour fiabiliser leurs moyens et ainsi améliorer les performances attendues. Il existe une volonté d'optimiser les achats par la mise en place de groupements d'achats, une attention sur le niveau de qualité produit pour mieux répondre aux exigences du marché, une implication dans l'amélioration ergonomique des postes de travail pour réduire la pénibilité et la fatigue, ou encore une amélioration du conditionnement demandé pour le transport et la distribution sur de nouveaux marchés. Tels sont les défis qui visent à donner plus de valeur ajoutée aux produits, il suffit de regarder les nouveaux produits artisanaux en vente dans les aéroports africains pour se rendre compte de la montée en gamme et de la qualité proposée. L'organisation par filière de métiers répond à cette ambition d'un niveau de qualité et de diversité tournée vers un marché plus seulement local, mais aussi national et régional, au niveau du continent africain. L'expérimentation de cette démarche par filières de métiers est progressive et veut créer un effet de levier pour crédibiliser l'idée que la formalisation est possible dans l'océan actuel d'informalité.



FORMALISATION ET SYNDICALISATION VONT DE PAIR !!

- Identifier et regrouper les travailleurs de l'informel par filières de métier, c'est croire à ce qui unit les travailleurs.
- Organiser les travailleurs en coopérative, c'est leur assurer un revenu et une protection sociale décente durablement.
- Privilégier la filière de métier, c'est prendre au sérieux les travailleurs de l'informel et leur redonner l'initiative de trouver les bonnes solutions par eux-mêmes sans tout attendre de l'État ou de l'extérieur ;
- Formaliser par filières de métier, c'est rendre la fierté du travail bien fait et permettre d'exister dans un travail utile et reconnu ;
- La démarche par filières de métiers, redonne tout son sens et sa raison au fait de se syndiquer parce que cela CHANGE LA VIE !!

RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE, INSTRUMENT DE LA DÉMOCRATIE EN GUINÉE

Le Programme concerté de renforcement des capacités des organisations de la société civile et de la jeunesse guinéenne (PROJEG) se termine après douze années d'existence.

Douze années d'expérimentation, de mobilisation, de partenariat, de concertation ou d'opposition, de plaidoyer, de transformation politique et sociale. Douze années pendant lesquelles la CFDT, via l'Institut Belleville, aura pris sa part dans le programme global du PROJEG en lien avec les organisations syndicales guinéennes.

Au cœur de la société civile guinéenne et de ses changements, ce sont douze années de transition politique et de transformation sociale au cours desquelles les acteurs du PROJEG ont joué un rôle essentiel.

Le PROJEG est un « Programme concerté pluri-acteurs (PCPA) », autrement dit, un programme de coopération innovant, initié par le ministère français des Affaires étrangères, dont l'objectif est l'émergence de sociétés civiles organisées, en capacité de dialoguer avec les pouvoirs publics

sur l'élaboration des politiques publiques. Derrière cet objectif, il y a la conviction que l'implication des populations et de la société civile est une condition à l'efficacité des politiques de lutte contre la pauvreté et les inégalités.

LE PROJEG EN QUELQUES MOTS

Le PROJEG a travaillé en particulier sur :

- L'évolution des politiques publiques les plus stratégiques : environnement minier, gestion des ressources publiques et jeunesse.
- La consolidation de la démocratie et de la paix pour favoriser le débat public et la mise en œuvre efficace des politiques publiques.
- L'apaisement et la consolidation de l'unité nationale, la défense des droits humains et la lutte contre l'impunité, le renforcement de la légitimité de la société civile.

LES CHANGEMENTS INDUITS PAR LE PROJEG

Droit de l'Homme et état de droit : développement d'un espace de prise en charge des enjeux locaux, de concertation et de prise d'initiatives collectives à travers les collèges régionaux.

Mines : la question minière n'est plus un débat d'expert mais est devenue un débat citoyen. Des organisations de la société civile (OSC) locales se sont spécialisées sur les questions minières. L'orpaillage est désormais inscrit dans les politiques locales : les orpailleurs versent 20% de leurs recettes pour le développement local, la formation des orpailleurs et la restauration environnementale des sites.

Transparence des ressources publiques : la société civile s'est emparée du sujet de la dette et fait partie d'espaces de discussions stratégiques. Des OSC sont capables de réinvestir leurs pratiques de contrôle citoyen de l'action publique dans plusieurs secteurs.

Jeunesse : le Jury citoyen a fait émerger de nombreux jeunes leaders. Le Conseil local des jeunes est devenu un outil déployé par le Ministère de la Jeunesse et de l'emploi jeune. Une filière de formation d'animateurs socio-éducatifs a été créée par les FRANCAS (Fédération nationale laïque de structures et d'activités éducatives, sociales et culturelles) et le Ministère de la Jeunesse et de l'emploi jeune, et 600 jeunes ont été formés.

CLÔTURE

Le PROJEG s'est achevé officiellement en décembre 2019, avec les cérémonies de clôture du programme. Mais s'achève-t-il vraiment ? La CFDT, via l'Institut Belleville, continue sa coopération avec les organisations syndicales et tous les acteurs de la société civile.

Les graines que le PROJEG a semées continueront de germer.





DES FONDS DE LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT ATTRIBUÉS À DES ENTREPRISES

Depuis plusieurs années, à l'instar d'autres pays, la France rappelle régulièrement sa volonté d'impliquer davantage d'entreprises dans des démarches de coopération au développement. Parallèlement, elle développe des mécanismes permettant de soutenir les entreprises en ce sens, notamment par le financement de projets que ces dernières portent. Dans ce contexte, il apparaît nécessaire que les acteurs syndicaux, en tant que représentant.e.s des travailleur.euse.s, soient associés aux démarches mises en œuvre et puissent s'exprimer à ce propos, notamment au regard des impacts de ces projets pour le développement durable des régions où ils sont développés. C'est ainsi qu'une étude portant sur les appuis aux entreprises par des fonds de la coopération au développement a été lancée en 2019. Elle a été pilotée par l'Institut Belleville, via le cabinet Syndex Europe International, à partir d'études de cas menées dans quatre pays africains : le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire et le Sénégal. Les études de cas ont été réalisées par des consultants de ces quatre pays qui ont travaillé avec l'appui de représentant.e.s syndicaux nationaux. Cette démarche de recherche a par ailleurs été menée en collaboration avec le bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT et la CSI-Afrique.

ÉTUDE SUR LES APPUIS AUX ENTREPRISES PAR DES FONDS DE LA COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT FRANÇAISE

D'IMPORTANTES MARGES DE PROGRESSION À RÉALISER POUR S'INSCRIRE DANS UNE VÉRITABLE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET PÉRENNE

Les travaux menés ont permis nombre de constats donnant lieu à des recommandations pour une meilleure prise en compte de préoccupations relatives à : la participation des acteurs locaux et à la prise en considération de leurs points de vue dans le cadre des projets (communautés riveraines, syndicats, collectivités locales, etc.) ; la nécessité d'une plus grande transparence sur un certain nombre de réalités (bénéficiaires finaux de certains projets, chaîne de sous-traitance, etc.) ; la nécessité de soutenir davantage les entreprises locales des pays concernés et notamment les micros, petites et moyennes entreprises ; au besoin de travailler en faveur de la pérennité des emplois créés et de veiller à ce qu'ils soient systématiquement décents, etc.

LES PERSPECTIVES

Pour la suite des activités, il apparaît nécessaire de partager les résultats de ces travaux avec des acteurs de la coopération au développement, mais aussi avec des représentant.e.s syndicaux, dont celles/ceux évoluant le long des chaînes d'approvisionnement des entreprises concernées. Des réflexions et actions pourront en outre être menées pour voir comment un suivi syndical plus important des projets pourrait être fait, de même que l'élaboration d'outils permettant une meilleure prise en compte des préoccupations syndicales dans le cadre de ces projets.

AGIR EN FAVEUR DE LA STRUCTURATION SYNDICALE ET DES DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSE-S EN INDE

POURSUITE DU PARTENARIAT ENTRE FEDINA ET L'INSTITUT BELLEVILLE

Depuis plus de dix ans maintenant, l'Institut Belleville soutient l'ONG FEDINA qui regroupe des organisations de la société civile indienne travaillant notamment pour l'organisation et la défense des droits des travailleur-euse-s, mais aussi plus largement en faveur des droits de personnes marginalisées et en situation de précarité.

À l'issue d'une mission réalisée à Bangalore au début de l'année 2019, le choix a été fait d'appuyer FEDINA et ses membres au cours de cette année principalement sur trois volets d'activités, qui sont :

- La défense des droits des travailleur-euse-s dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- La structuration et le renforcement de la Fédération des Syndicats d'Inde du sud (SIFTU), membre de FEDINA.

- L'appui à l'IRDS (Integrated rural development society), organisation membre de FEDINA travaillant notamment à la défense des droits des travailleur.euse.s ruraux dans le Tamil Nadu, et à la promotion de l'agriculture biologique.



STRUCTURATION SYNDICALE

En 2019, les organisations membres du SIFTU ont continué à organiser des rencontres pour discuter de certaines préoccupations des travailleur-euse-s relevant de leurs champs d'activités (ratification de la convention n°189 de l'OIT sur les travailleur-euse-s domestiques, évolutions de la législation du travail, pensions de retraites, augmentation des salaires, amélioration des conditions de travail, etc.). Le SIFTU a également continué à appuyer la structuration de syndicats de travailleur-euse-s ainsi que leur enregistrement auprès de l'administration. Trois syndicats ont ainsi pu être accompagnés dans ces démarches au cours de l'année 2019.

DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSE-S DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT MONDIALES

Pour ce qui concerne la défense des droits des travailleur.euse.s dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, les conditions de travail au sein d'une usine textile produisant notamment pour une marque française ont été observées. Selon les informations qui ressortiront de ces observations, des actions syndicales pourraient être envisagées.

DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSE-S RURAUX ET PROMOTION DE L'AGRICULTURE BIOLOGIQUE

Enfin, en 2019, l'Institut Belleville a également appuyé l'Integrated rural development society (IRDS), autre organisation membre de FEDINA. L'IRDS travaille depuis de nombreuses années dans le Tamil Nadu (et notamment le district de Villupuram) avec les communautés Dalits, qui comptent en leur sein des travailleur-euse-s agricoles sans terre et des agriculteur-trice-s

marginalisés subissant des violations de leurs droits fondamentaux. La philosophie de l'IRDS est de s'organiser pour parvenir à changer les choses. Dans le district de Villupuram, l'organisation travaille notamment sur :

- La récupération de terres pour des femmes de plusieurs villages, sachant que ces terres avaient été au préalable illégalement accaparées.
- La mise en application de la loi de garantie de l'emploi rural national, qui vise notamment à ce que les travailleur.euse.s ruraux et rurales puissent être employés dans leurs villages, ou à proximité, au moins cent jours par an, en respectant certaines conditions (paiement d'un salaire journalier minimum, etc.).
- La promotion de l'agriculture biologique et la protection des biens communs (lacs, forêts communautaires, etc.) afin que les travailleur.euse.s puissent produire leur propre nourriture et protéger la biodiversité qui les entoure ;
- La création de liens entre les travailleur-euse-s agricoles et un syndicat de travailleur-euse-s de l'assainissement, dans l'optique notamment de produire de l'engrais biologique.

Pour atteindre les objectifs poursuivis, l'IRDS développe des activités de sensibilisation et de formation/renforcement de capacités des travailleur.euse.s, mais réalise aussi avec elles/eux des démarches en direction des autorités locales pour porter un certain nombre de revendications.

Une mission de l'Institut Belleville en Inde devrait être réalisée en 2020 afin d'échanger avec les partenaires indiens sur les suites qu'ils souhaitent donner à ces différentes actions.



FORMER ET SYNDICALISER LES OUVRIÈRES ET OUVRIERS AU CAMBODGE

Depuis 2015, notre coopération avec Cambodian labour confederation (CLC) nous amène à effectuer une mission sur l'évaluation des formations réalisées dans l'année.

Le séminaire d'évaluation a rassemblé 40 participants, dont les trois formateurs permanents. Tous sont adhérents à CLC - CCAWU, la fédération du textile : certains ont une responsabilité de Secrétaire général, de trésorier ou de secrétaire dans leur section.

Ce séminaire a débuté par les interventions d'Yvan Ricordeau, secrétaire national de la CFDT et de Ath Thorn président de Cambodian Labour Confederation (CLC). Yvan Ricordeau a exprimé l'importance de la coopération et son action phare ici au Cambodge. Ath Thorn a présenté son organisation « indépendante » faisant part des difficultés rencontrées par les nouvelles lois du travail. La CLC est consciente de la nécessité d'augmenter son nombre d'adhérents, ces formations sont la base du renforcement des capacités des adhérents face au patronat et au gouvernement.

OBJECTIFS RECHERCHÉS :

Cette évaluation a un double objectif, évaluer les formations sur le fond et sur la forme. L'équipe de formateurs a présenté les résultats sur les 4 années passées, et un travail de groupe a été réalisé afin de nous faire part des acquis obtenus à la suite des formations.

FORMATION DE BASE

Grâce à l'intervention de formateurs internes ou externes, la CLC et sa Fédération du textile C.CAWDU, forment ses adhérents, militants et dirigeants à la gestion des sections de base, au droit du travail, aux stratégies d'organisation, aux procédures de résolution des conflits, à la responsabilité, aux relations entre femmes et hommes.

La formation prend tout son sens dans le partage du savoir et de l'expérience entre adhérents, militants et dirigeants syndicaux concernant la liberté syndicale, la responsabilité, l'économie, les procédures de résolution des conflits et l'urgence de femmes dirigeantes.



Entre 2016 et 2019, ce sont plus 800 travailleuses et travailleurs qui ont pu accéder aux formations et renforcer leurs connaissances. Ces formations s'organisent sur 6 dimanches, au rythme d'un dimanche toutes les deux semaines, les salariés travaillant six jours sur sept avec, pour la plupart, des contrats courts.

Les femmes représentent 50% des participants et viennent de 34 entreprises différentes, les dirigeants de ces usines sont principalement des Han de Chine populaire, Hong-Kong, de Taïwan, de Malaisie.

Ces usines produisent pour des marques telles que Calvin Klein, DKNY, Michael Kors, Lauren, LuLuLemon, TNF, Nike, M&S, Lacos, H&M, C&A, Adidas, Puma, Salomon, SY, NB, Mer, Aéripostale, Wonder Nation, Carter, Carhartt.

Les participants aux formations ont partagé leurs nouvelles connaissances avec les adhérents, militants et ouvriers en général, principalement en ce qui concerne la liberté syndicale, l'intérêt de la syndicalisation et de la solidarité. Une participante nous a fait part du renforcement de sa section d'entreprise : aujourd'hui elle compte 600 adhérents sur 900 salariés.

L'insistance sur la nécessité de rechercher des informations avant toute intervention syndicale les a confortés dans la nécessité de travailler en équipe syndicale. Malgré la peur engendrée par les pressions exercées sur eux dans les entreprises (licenciement), tous sont convaincus que ces formations sont importantes et les aideront dans leur travail.

FORMATION DES FORMATEURS

La CLC et la C.CAWDU ont formé un total de 94 formateurs référents (34 femmes). Après avoir suivi la formation de base, la formation de formateurs et mis en pratique leurs nouvelles compétences, tous les nouveaux formateurs ont intégré les méthodes de formation et ont montré leur efficacité auprès des adhérents et militants. Aujourd'hui on peut dire que C.CAWDU a un bon réseau de formateurs.

PERSPECTIVE POUR 2020

La fédération CCAWDU a aujourd'hui les capacités de poursuivre ces formations, un regard est donc porté sur d'autres fédérations, afin de poursuivre les formations pour les militants des 4 secteurs ciblés, l'industrie, le tourisme, les transports et l'agriculture. Ce nouveau dispositif doit renforcer CLC dans sa globalité.

FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT EN FRANCE ET AU SÉNÉGAL

TRAVAILLER ENSEMBLE AUTOUR DE PRÉOCCUPATIONS COMMUNES

Fin 2018, la CFDT est devenue membre du Comité français pour la solidarité internationale (CFSI) qui regroupe 24 organisations actives en matière de solidarité internationale. Dans le cadre de l'un des programmes du CFSI, dénommé « Coopérer autrement en acteurs de changement » (CAAC), la CFDT, via l'Institut Belleville, a présenté un projet avec deux organisations partenaires : l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS) avec qui il a déjà collaboré dans le cadre de projets, et l'ONG ESSENTIEL, basée à Nantes, qui mène des actions de coopération internationale en faveur de la santé globale. Le projet intitulé « Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité » traite de problématiques qui peuvent être rencontrées par des organisations syndicales aussi bien en France qu'au Sénégal, à savoir les actions à mettre en œuvre ou à adapter pour contribuer à une généralisation du travail décent. Plus particulièrement, des organisations telles que l'UNSAS au Sénégal,

ou la CFDT en France, sont amenées à s'interroger sur les actions qu'elles peuvent développer pour toucher certain.e.s travailleur.euse.s, parfois en situation de grande précarité, avec lesquelles elles souhaiteraient être davantage en contact. Comment mieux comprendre les difficultés que rencontrent ces personnes, ainsi que les mécanismes d'exclusion qui sont à l'œuvre dans nos sociétés ? Comment mieux les accompagner, mieux les représenter, mieux les impliquer au niveau du dialogue social et mieux intégrer dans les cahiers revendicatifs les préoccupations qui sont les leurs, et faire des propositions pouvant permettre de répondre efficacement à ces préoccupations ? Finalement, comment avoir une action syndicale plus efficace au regard des réalités vécues par ces personnes et de leurs aspirations, qui puisse par ailleurs les convaincre de l'utilité du syndicalisme ? Voilà autant de questions auxquelles le monde syndical, en lien avec les autres acteurs qui évoluent dans nos sociétés, est amené à répondre.

FOCUS SUR LA PROTECTION SOCIALE

Le champ d'un projet étant nécessairement limité pour atteindre des résultats concrets, il a été décidé que, dans la perspective d'essayer d'apporter des éléments de réponses aux questions précitées, l'accent serait mis sur l'étude des stratégies syndicales existantes et/ou pouvant être développées pour favoriser l'accès à la protection sociale de travailleur.euse.s qui en sont privés. Cela, sachant que la protection sociale représente un pilier essentiel de l'agenda pour le travail décent. Dans ce but, des travaux de recherche doivent être réalisés en France et au Sénégal, en se penchant plus précisément sur les situations de travailleur.euse.s évoluant dans l'économie informelle au Sénégal, et au sein des nouvelles formes de travail indépendant en France.

ACCOMPAGNEMENT DE FEMMES TRANSFORMATRICES DE PRODUITS HALIEUTIQUES AU SÉNÉGAL

En outre, au Sénégal, un accompagnement global et renforcé sera mis en place autour de deux groupements de femmes transformatrices de produits halieutiques dans les localités de Yenne et Mbao, toutes deux situées dans la région de Dakar. Installation d'équipements (fumeurs, claies de séchage, etc.) sur leurs lieux de travail, formations en termes d'alphabétisation, de gestion de micro-entreprises, de santé/sécurité au travail, d'entrepreneuriat coopératif, d'hygiène et qualité des produits, d'emballage et de stockage, etc., sont autant d'activités qui seront proposées aux groupements de femmes participant au projet, dans l'optique d'améliorer leurs conditions de travail, la qualité de leurs produits, ainsi que leurs revenus. Parallèlement à ces démarches, un objectif d'accès à la protection sociale des femmes concernées est poursuivi. Afin d'avoir une bonne visibilité sur leurs situations, les réalités qui freinent leur accès à la protection sociale ainsi que les solutions qui pourraient être envisagées dans ce domaine, une étude portant notamment sur leurs capacités contributives, les mécanismes d'épargne qu'elles peuvent mobiliser (y compris par le biais de leurs groupements), ou encore les systèmes de protection sociale existants aux échelles nationale et territoriale, sera réalisée. Les résultats de cette étude doivent permettre d'envisager quel mécanisme de protection sociale pourrait être le plus adéquat pour elles, dans l'optique de les accompagner pour y accéder. Ce projet, qui a démarré à la fin de l'année 2019, devrait être développé sur deux années.





ORGANISATION DE TRAVAILLEUR-EUSE-S DE GRAND-ANSE EN HAÏTI

ACCOMPAGNER DES TRAVAILLEUR-EUSE-S ÉVOLUANT DANS L'ÉCONOMIE INFORMELLE ET FACILITER LEUR ACCÈS AU MICRO-CRÉDIT

L'Institut Belleville a soutenu durant plusieurs années le projet « *Syndicalisation et travail décent : projet commun de soutien au renforcement du mouvement syndical haïtien* », porté par la Confédération syndicale internationale (CSI) et son organisation régionale pour les Amériques (CSA¹).

En 2018, un échange d'expériences portant principalement sur la protection sociale a eu lieu entre syndicalistes haïtien-ne-s et d'Afrique de l'ouest, avec l'appui de l'Institut Belleville. À l'issue d'une mission réalisée au Togo et au Bénin dans le cadre de cet échange d'expériences fin 2018, une piste de travail consistant à accompagner des groupements de travailleur-euse-s évoluant dans l'économie informelle en Haïti et ayant besoin de micro-crédits pour développer leurs activités et mieux subvenir à leurs besoins élémentaires (alimentation, transport, logement, scolarisation, etc.) a été proposée. Une telle démarche consisterait

à faciliter l'accès au micro-crédit à certains groupes identifiés, en veillant à ce que les membres de ces groupes puissent bénéficier d'un accompagnement global leur permettant de tirer le meilleur parti de cette dynamique (formations, lien avec des acteurs pouvant accompagner les travailleur.euse.s dans leurs démarches, etc.). Les groupes bénéficiaires de ces activités pourraient, par la suite, être sensibilisés à des questions de protection sociale et de syndicalisation notamment.

UNE DÉMARCHE INTERSYNDICALE

Dans la perspective de mener à bien une telle initiative, trois centrales syndicales haïtiennes ont pré-identifié des groupes de travailleur.euse.s avec lesquels elles seraient susceptibles de travailler dans le département de Grand-Anse, dans le cadre d'un programme sur des mutuelles de solidarité. Une mission commune de ces trois organisations a été réalisée dans ce département en 2019, sachant qu'une quatrième centrale pourrait les rejoindre

dans cette dynamique. Au cours de cette mission, les représentant.e.s des trois centrales ont rencontré des syndicalistes de la région ainsi que des membres des groupements pré-identifiés. Ils ont pu leur présenter la démarche et recueillir les besoins de certains d'entre eux en termes notamment d'équipements, d'appuis financiers, de mises en contact, etc.

Cette première mission a été nécessaire pour identifier les syndicats et groupements de travailleur-euse-s avec lesquels pourra se réaliser la démarche. Toutefois, il s'avère utile d'en organiser d'autres avec des acteur-trice-s ciblé-e-s de sorte à approfondir l'analyse de la situation et des besoins, avant d'envisager le commencement de cette expérience pilote commune aux différentes centrales syndicales intéressées par la démarche.

1. Confédération syndicale internationale pour les Amériques

ORIGINE ET EMPLOI DES RESSOURCES

ORIGINE DES RESSOURCES

Les ressources financières de l'Institut Belleville proviennent pour l'essentiel du fonds de la Solidarité syndicale mondiale (SSM). Créé en 1965, ce fonds est alimenté par une part de la cotisation des adhérents de la CFDT. La confédération se donne ainsi les moyens de mettre en place une politique de coopération en adéquation avec ses priorités internationales et européennes. L'Institut Belleville est une association loi 1901 dotée d'un conseil d'administration.

FONDS CFDT

La Confédération CFDT a alloué un fonds de 110 855,38 € à l'Institut Belleville pour soutenir et mettre en œuvre les projets de coopération.

FINANCEMENT AFD

L'Institut Belleville a reçu un cofinancement de l'Agence française de développement pour le projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique pour faire du travail décent une réalité en Afrique ».

Pour l'année 2019, le budget de l'Institut Belleville est de 647 111,38 €, intégrant un budget de fonctionnement à hauteur de 167 885,55 € représentant 25,95 % du budget total.

ACTIVITÉS DE COOPÉRATION

En Afrique, les activités sont toujours aussi importantes, elles font l'objet de 9 projets et représentent 76,36 % de l'emploi des ressources projets.

En Asie, les projets sur le Cambodge et l'Inde se poursuivent et représentent 19,80 % de l'emploi des ressources projets.

En Amérique Latine, les activités sur le Venezuela et Haïti représentent 3,84 % de l'emploi des ressources projets.

Les comptes de l'Institut Belleville sont validés par l'Assemblée générale de l'association. Ils sont intégrés dans les comptes consolidés de la CFDT, certifiés par des commissaires aux comptes.

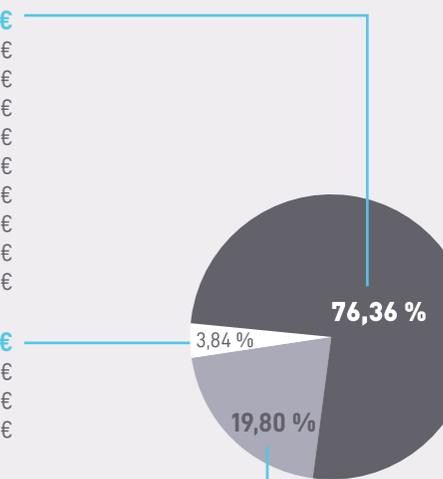
ORIGINE DES RESSOURCES

Fonds Solidarité Syndicale mondiale CFDT	420 000,00 €	64,90 %
Fonds Confédération CFDT	110 855,38 €	17,13 %
Autres Produits (AFD)	86 139,00 €	13,32 %
Contributions volontaires (valorisations)	30 117,00 €	4,65 %

Total des ressources 647 111,38 €

EMPLOI DES RESSOURCES PROJETS

Afrique	365 916,79 €
CSI Afrique - Projet AFD	154 498,56 €
PROJEG Renforcement des capacités des organisations guinéennes	13 567,91 €
CSI Afrique / CSN Économie informelle	20 834,95 €
Projet Dignité	24 985,97 €
Projet Formation des points focaux pour CSI Afrique	64 878,81 €
UGTT- PAFIP Formation Professionnelle	31 284,59 €
Entreprises et coopération	36 004,51 €
CAAC	14 223,71 €
MAROC - UMT	5 637,78 €
Amérique Latine	18 391,54 €
Haïti, Syndicalisation et travail décent	1 063,23 €
Vénézuela	13 523,45 €
Échange expérience militants Afrique/Haïti	3 804,86 €
Asie	94 917,50 €
Formation Free Viet Labor	5 949,30 €
Projet de syndicalisation Inde	4 135,50 €
Syndicalisation des ouvriers cambodgiens	55 416,27 €
FEDINA - Droit des travailleurs indiens	29 416,43 €



Budget total des projets	479 225,83 €	74,05 %
Fonctionnement	167 885,55 €	25,95 %

Total des emplois 647 111,38 €

STRUCTURE

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Yvan Ricordeau

Président de l'Institut Belleville,
Secrétaire national CFDT

Inès Minin

Secrétaire nationale CFDT

Alexandra Rettien

Trésorier de l'Institut Belleville,
Secrétaire confédérale CFDT

Catherine Schlachter

Secrétaire de l'Institut Belleville,
Secrétaire confédérale chargée de l'Asie

Blandine Landas

Responsable du Service International Europe
de la CFDT

Fabien Couderc

Secrétaire confédéral chargé de l'Afrique
et du Moyen-Orient

L'ÉQUIPE

Martine Roy

Déléguée générale, chargée de coopération

Elodie Aïssi

Chargée de coopération

Mickaël Goulette

Assistant administratif

LES EXPERTS

Ces personnes-ressources, le plus souvent des militants du réseau CFDT, apportent bénévolement leurs compétences et leurs savoir-faire spécifiques indispensables.

Rédaction : Martine Roy, Elodie Aïssi
Design graphique : Jean-Pierre Cao Van Phu
Impression : L'Artésienne, Liévin (68),
sur papier 100 % recyclé Lenza Top Recycling.
Crédits Photos : Martine Roy / Elodie Aïssi. © Tous droits réservés.
CFDT Service Information-Communication. Septembre 2020

INSTITUT BELLEVILLE

4, boulevard de la Villette 75955 Paris cedex 19

Tél. : + 33 (0)1 42 03 81 37

Mail : institutbelleville@cfdt.fr