

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 background. A thin, bright cyan horizontal line runs across the map, positioned just above the main title.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

INSTITUT BELLEVILLE

 **coopération syndicale internationale**

AVANT-PROPOS



© Y. Deglatzain

Il y a quelques semaines, les syndicats avec les organisations patronales et les Etats ont appelé ensemble à agir pour plus de justice sociale.

La déclaration du centenaire de l'OIT vise à construire un avenir du travail centré sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales.

Parmi les 17 principes retenus pour avancer vers un monde du travail plus juste, la transition de l'économie informelle à l'économie formelle comme l'élaboration des systèmes de protec-

tion sociale appropriés et adaptés à l'évolution du monde travail figurent en bonne place.

Ces deux objectifs sont les fils rouges de la politique de coopération syndicale de la CFDT. Ils se concrétisent parfaitement bien dans le bilan des actions développées par l'Institut Belleville que vous découvrirez dans le livret.

Toute ambition ne se réalise que parce que les acteurs s'engagent concrètement. La CFDT salue la portée politique de la déclaration mondiale pour l'avenir du travail. Mais celle-ci ne vivra que parce qu'elle se traduira par des avancées concrètes pour les travailleurs. A son échelle, les actions de l'Institut Belleville sont autant de jalons pour relever ces défis.

Yvan Ricordeau

Président de l'Institut Belleville

COOPÉRATIONS PAR THÈMES ET RÉGIONS

	Afrique	Amérique Latine	Asie	Moyen-Orient
Formation syndicale	Afrique (3 pays) / CSI Afrique, CSN Mali, CSTM Togo, CSTT Sénégal, UNSA Organisation et formation des travailleurs de l'économie informelle		Cambodge / CLC Formation syndicale	
	Afrique (89pays)/CSI Afrique Bénin, Burkina, Cote d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Tchad et Togo Formation des points focaux dans le cadre de la coordination et du suivi du réseau francophone intégrant les coordinateurs des 9 pays ciblés			
	Côte d'Ivoire/Dignité, SIT Projet de formation sur l'organisation et la gestion d'un syndicat			
	Coopération avec la CSTT Renforcement des capacités de la CST			
	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		Haïti / CSA Renforcement du pouvoir des travailleuses et travailleurs haïtiens à travers la syndicalisation et l'unité d'action	Cambodge / CLC Faire connaître leurs droits aux travailleurs	
		Haïti Échange d'expériences entre militants d'Afrique de l'ouest et d'Haïti sur la protection sociale	Inde / Fedina Structuration syndicale et droits humains dans les chaînes d'approvisionnement	
		Vénézuela ASI Projet campagne nationale «Adhérer à l'ASI»		
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
Dialogue avec la société civile	Guinée/Programme concerté pluri-acteurs (PCPA/ PROJEG) 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			

SOMMAIRE

Avant propos.....	01
Tableau activités.....	02
Soutenir l'action syndicale en matière économique pour faire du travail décent une réalité en Afrique.....	04
Former les points focaux de 9 pays d'Afrique francophone	09
Organiser et former les travailleuses de l'économie informelle en Afrique	14
Le PCPA Guinée, instrument de la démocratie en Guinée	20
Travailler sur la structuration syndicale et de la défense des droits humains en Inde	22
Former et syndicaliser les ouvrières et ouvriers au Cambodge	26
Coopération avec des organisations syndicales d'Amérique latine et des Caraïbes.....	30
Favoriser l'échange d'expériences entre syndicalistes haïtiens et d'Afrique de l'ouest.....	32
Origine et emploi des ressources.....	36
L'Institut Belleville CFDT au 49 ^e Congrès à Rennes	38
Structure	40



SOUTENIR L'ACTION SYNDICALE EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE POUR FAIRE DU TRAVAIL DÉCENT UNE RÉALITÉ EN AFRIQUE

THÉMATIQUES PRINCIPALES

La deuxième phase du projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique » s'est poursuivie au cours de l'année 2018. Ce projet est mené en partenariat entre la Confédération syndicale internationale – Afrique (CSI-Afrique) qui le coordonne à l'échelle régionale, et l'Institut Belleville. Il implique 28 organisations syndicales affiliées à la CSI-Afrique, dans 8 pays : Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Togo. Il vise à renforcer les capacités de recherche au sein du mouvement syndical ouest-africain, dans l'optique d'alimenter le cahier revendicatif des organisations syndicales et d'accroître leur capacité à influencer les politiques publiques pour obtenir de meilleures réponses aux préoccupations des travailleuses et, plus généralement, des popula-

tions des pays concernés. Pour ce faire, un comité d'analyse et de recherche syndicale (CARES) a été mis en place dans chacun des 8 pays où le projet est développé. Chaque CARES national est composé de représentant-e-s des centrales syndicales affiliées à la CSI-Afrique dans le pays concerné, et est chargé de mener des travaux de recherche qui viendront alimenter les réflexions du mouvement syndical dans son ensemble.



Pour la deuxième phase de ce projet qui a débuté en juillet 2016 et doit s'achever en décembre 2019, trois thématiques principales de travail ont été arrêtées :

- L'extension de la protection sociale aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle ;
- L'analyse du budget de l'Etat ;
- La responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises multinationales et la question de la mise en œuvre des accords-cadres internationaux (ACI) signés par certaines d'entre elles avec des fédérations syndicales internationales.



Tout comme en 2017, des séminaires de formation des membres des CARES nationaux ont été organisés au cours de l'année 2018 dans les différents pays du projet, à l'exception du Burkina Faso où ce séminaire avait eu lieu l'année précédente. Alors qu'en 2017 ce sont surtout les sujets de l'extension de la protection sociale aux travailleurs-euses de l'économie informelle et de l'analyse des budgets étatiques qui avaient été creusés, les séminaires de 2018 ont permis de traiter de façon plus approfondie le volet relatif à la RSE des entreprises et au suivi des accords-cadres internationaux. Une présentation de la loi française sur le devoir de vigilance adoptée en 2017 a été faite aux membres des CARES, et ces derniers ont pu prendre connaissance du contexte dans lequel est née cette loi, des objectifs qu'elle poursuit, de son contenu et des enjeux relatifs à sa mise en application. Cette démarche a permis d'illustrer l'importance de parvenir à tisser des coopérations syndicales le long des chaînes d'approvisionnement mondiales, afin de pousser les entreprises à respecter les lois ainsi que des engagements qu'elles ont pu prendre en termes de RSE. Dans cette même logique, des représentant-e-s syndicaux CFDT de certaines entreprises multinationales françaises ont participé à trois séminaires organisés en 2018 (Côte d'Ivoire, Guinée et Sénégal). Ils ont pu échanger avec les membres des CARES sur les ACI signés par leur entreprise et devant s'appliquer également aux filiales implantées en Afrique de l'ouest, notamment dans les 3 pays concernés. Au-delà de la question des ACI, de telles rencontres favorisent aussi une meilleure connaissance des acteurs syndicaux entre eux, susceptible de rendre plus propices des échanges et collaborations ultérieurs entre ces acteurs.

ACTIVITÉS MISES EN ŒUVRE

Les séminaires de formation ont aussi permis de faire le point avec les différents membres des CARES sur les activités qu'ils ont pu mener aux échelles nationales et des rencontres ont été organisées avec les responsables des organisations syndicales parties prenantes des CARES afin d'échanger sur l'appropriation de la démarche et la pérennisation du projet.

Les travaux de recherche portant sur les trois thématiques principales du projet étaient en cours en 2018, mais ne seront finalisés qu'en 2019. De ce fait, la plupart des activités de plaidoyer en direction des pouvoirs publics devront avoir lieu en 2019 également, dans la mesure où elles doivent être réalisées à partir des résultats obtenus dans le cadre des travaux de recherche.

Un séminaire régional s'est par ailleurs tenu à Lomé en octobre 2018, avec des représentant-e-s des 8 CARES nationaux. Au cours de cette rencontre, les membres des CARES ont pu échanger sur l'avancée des travaux dans leurs pays respectifs et arrêter des orientations en vue de la mise en œuvre des activités de la 3^e et dernière année de cette deuxième phase du projet.



FORMER LES POINTS FOCaux DE 9 PAYS D'AFRIQUE FRANCOPHONE

CONTEXTE

Au terme d'un cycle de formation action « *Management démocratique des syndicats* » entrepris depuis 2010, des réflexions ont été échangées à la suite de la session d'évaluation avec les 12 pays francophones en mars 2017 à Lomé au TOGO. Prenant en compte les situations d'urgence syndicale, la CSI Afrique conformément à ses orientations de Congrès a décidé de privilégier le rôle et la place de l'Intersyndicale dans chaque pays. La mise en place d'un réseau de coordination avec des points focaux, véritables relais intersyndicaux en est l'illustration. Mais c'est aussi un travail d'expérimentation sur la place des organisations syndicales débouchant sur un autre type de développement créateur d'emplois décents et durables.

Quelques pistes de travail ont donné lieu à une convention de coopération entre la CSI Afrique et la CFDT via l'Institut Belleville. Il s'agit de la formation des points focaux dans le cadre de la coordination et du suivi du réseau francophone intégrant les

coordinateurs des 9 pays prioritairement ciblés : Bénin, Burkina, Cote d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Tchad et Togo.

La CSI Afrique envisage d'élaborer un programme qui vise à susciter et stimuler un consensus chez toutes les organisations affiliées provenant d'un même pays sur le sujet de l'action syndicale conjointe. La coopération et la solidarité doivent être considérablement renforcées afin qu'elles puissent constituer l'ossature d'un mouvement syndical africain francophone plus cohérent, efficace et influent.

C'est dans ce cadre qu'un séminaire a été initié au mois de mai 2018 au Togo rassemblant les coordinateurs de 9 pays. Il a réuni 15 participants, les points focaux et les responsables politiques ; surtout des Secrétaires Généraux.

REMARQUES GÉNÉRALES DU SÉMINAIRE

L'engagement intersyndical est confirmé avec un constat partagé d'une volonté de travailler en intersyndicale dans chacun des 9 pays. Chaque organisation syndicale a pris acte de la nécessité d'œuvrer en intersyndicale pour peser au niveau du pays. Les différentes présentations sur la situation économique du pays mettent en évidence une préoccupation encore trop centrée sur l'Administration publique et les enseignants au détriment de l'ensemble des composantes de l'économie, même si les questions de la prépondérance du secteur informel dans ces pays et de l'élargissement de la protection sociale aux secteurs privé, informel et rural ont été évoquées.

EVALUATION INTERSYNDICALE DES PAYS

Bénin :

Dans un contexte de ralentissement économique et de crise sociale marquée par des milliers de suppressions d'emplois, on observe une mobilisation difficile suite à la grève générale de fin 2017 à mars 2018 suivie surtout par les enseignants. Cela nécessite une analyse syndicale plus approfondie de l'évolution de la grève et de la situation du pays. La réflexion doit aussi porter sur une autre stratégie de communication pour construire un rapport de force élargi à l'ensemble des travailleurs ainsi qu'un véritable fonctionnement du dialogue social.

Burkina :

On assiste à une montée générale des revendications sociales avec le risque d'un surendettement aboutissant à une augmentation des charges et une baisse de l'investissement. Ceci, dans un climat de populisme impactant les jeunes, aggravé par le développement du terrorisme et des dépenses militaires. Il est nécessaire de poursuivre une réflexion sur la nécessité d'une croissance du

secteur secondaire s'accompagnant d'une évolution de la compétitivité des entreprises pour créer des emplois. Syndicalement, il y a le besoin d'un renforcement des compétences des militants pour faire face au désengagement syndical notamment des jeunes face à la menace de l'avenir du syndicalisme et de la démocratie du pays.

Côte d'Ivoire :

Le dynamisme économique se traduit par un essor des investissements structurels mais cache mal une crise sociale, régionale et ethnique. Elle est aggravée par une division intersyndicale qui fragilise le mouvement syndical et sa capacité à peser sur les effets négatifs d'une économie libérale à l'origine des inégalités et de nombreuses violences sociales. Il y a donc nécessité de renouer les liens en intersyndicale, formaliser son rôle et son fonctionnement pour limiter l'ingérence du politique et acquérir une vision partagée des évolutions du pays.

Guinée :

La prise en charge intersyndicale priorise la fonction publique au travers des augmentations salariales des fonctionnaires au détriment d'une économie rurale très majoritaire. Il y a nécessité de renforcer la stratégie de communication de l'intersyndicale pour favoriser un meilleur rapport de force élargi et prioriser la syndicalisation de l'informel en s'appuyant sur l'ensemble du réseau syndical existant.

Mali :

De nombreux défis sur le plan sécuritaire du pays, une gouvernance affaiblie par une corruption persistante, et une migration surtout vers la Lybie, pèsent sur une intersyndicale en reconstruction. C'est la nécessité de s'appuyer sur une intersyndicale, intégrant le renforcement de la présence syndicale dans l'informel avec une priorisation du secteur agricole incluant la vision 2020 de la CEDEAO.

Niger :

Une intersyndicale bénéficie d'un cadre très formalisé traduisant une réelle volonté d'unité d'action mais elle reste encore trop focalisée sur la situation des fonctionnaires de la santé et de l'éducation. Cela doit s'accompagner d'un renforcement du travail engagé pour appréhender l'élargissement de la protection sociale au secteur informel et une implication dans la lutte contre l'immigration en Europe intégrant le changement climatique.

Sénégal :

Il existe un fort investissement de l'intersyndicale dans les orientations du Plan Sénégal Emergent (PSE) qui se traduit par une implication sur l'extension de la protection sociale dans l'informel, une volonté de diversification des activités (mines, agroalimentaire et numérique). Ce désir de rénovation du cadre du dialogue social (HCDS) induit la nécessité de signer et rendre effective la charte intersyndicale.

Tchad :

L'intersyndicale est confrontée à un gouvernement qui détient tous les moyens et financements. Celui-ci applique des mesures unilatérales en pratiquant la politique du fait accompli, d'où la plateforme revendicative des 3 organisations (UST, CST et SYNECS) avec une volonté de sensibilisation de l'informel sur les marchés (Jeunes et Femmes) et la prise en compte des secteurs santé, éducation et agricole.

La volonté de privilégier l'unité d'action vise à faire reculer le président et le renforcement de l'intersyndicale a donné lieu à un protocole formalisé et respecté.

Togo :

L'intersyndicale est très divisée passant de 3 à 7 centrales entre 1990 et 2016 dans un pays qui connaît une forte agitation sociale depuis 1 an. Cela donne lieu à une surenchère des revendications et à un populisme exacerbé. Ce corporatisme affaiblit le mouvement syndical et sa représentativité. Cela passe par l'élaboration d'un plan d'action de la coordination dans le cadre des négociations engagées avec le gouvernement mais aussi par le renforcement des capacités syndicales des leaders dans un cadre de fonctionnement intersyndical plus formalisé.



MISE EN PLACE DES « POINTS FOCaux »

Le tour de table des participants lors de la fin de la session a mis en évidence un certain nombre de remarques concernant le rôle et les fonctions des points focaux dans les pays. Leurs désignations nécessitent un travail de clarification auprès des Secrétaires Généraux dans leurs pays respectifs, sur leurs rôles et profils. Ils seront les interlocuteurs du réseau pour la CSI Afrique. Un compte rendu détaillé leurs sera demandé en fin d'année du travail réalisé, des difficultés rencontrées, des objectifs retenus qui donnera lieu à un échange approfondi avec le responsable de la CSI Afrique. La mise en œuvre de ce nouveau dispositif intersyndical fera l'objet d'une note interne de la CSI Afrique pour confirmer le mandat du Point Focal et ses conditions de réussite.

PROCESSUS À DÉVELOPPER

Durant les trois prochaines années la formation des points focaux aura pour objectif de formaliser le processus de travail en intersyndicale par pays. Les thèmes de l'autonomie financière des organisations et par là même de la CSI Afrique, la syndicalisation et la collecte des cotisations seront introduits de façon transversale en fonction des réalités et des besoins des organisations

LES CONTENUS THÉMATIQUES RETENUS POUR CHACUN DES PAYS SONT :

- **Mali** : Analyser l'évolution de l'économie informelle et des expériences de syndicalisation
- **Burkina** : Renforcer les capacités de l'intersyndicale dans la prise en compte du PNDES
- **Sénégal** : Renforcer les capacités de l'intersyndicale dans la prise en compte du PNDES
- **Bénin** : Consolider l'unité d'action syndicale
- **Tchad** : Analyser et définir les bases d'un projet collectif de syndicalisation
- **Niger** : Faire un état des lieux précis du dialogue social et préciser le rôle de l'intersyndicale
- **Togo** : Retrouver un fonctionnement démocratique et définir les bases d'une unité d'action
- **Guinée** : Faire un état des lieux précis du dialogue social et préciser le rôle de l'intersyndicale
- **Cote d'Ivoire** : Analyser l'évolution de l'économie informelle et capitaliser à partir des expériences de syndicalisation

La méthodologie s'appuiera sur des échanges interactifs, l'importance sera accordée à l'examen de stratégies pour le renforcement de l'unité d'action syndicale. Ces rencontres seront l'occasion d'ouvrir une réflexion sur les perspectives et les opportunités d'un travail d'expérimentation sur la place des organisations syndicales, débouchant sur un autre type de développement créateur d'emplois décents et durables. Cette démarche doit apporter une dimension économique et sociale nouvelle et positionner le syndicalisme en tant qu'acteur d'un autre type de développement avec l'ensemble des partenaires sociaux.





ORGANISER ET FORMER LES TRAVAILLEUSES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN AFRIQUE

Le soutien aux travailleuses et travailleurs de l'économie informelle se poursuit avec la CSTM au Mali, UNSAS au Sénégal et la CSTT au Togo, dans le cadre du projet initié depuis 2013 à travers un appui financier et technique de la part de la CSN du Canada, l'Institut Belleville de la Confédération Française Démocratique des Travailleurs, IB- CFTD et la CSI-Afrique.

L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN AFRIQUE

L'économie informelle dans le monde, représente plus de la moitié des emplois du secteur non agricole et en Afrique subsaharienne, ce taux atteint au moins 80 %. Sur une population active de 450 millions, seuls 40 millions occupent un emploi formel en Afrique subsaharienne. La plupart des travailleurs de l'informel ne le font pas par choix,

mais il s'agit pour la majorité d'une stratégie de survie, ne parvenant pas à trouver un emploi décent. « Une croissance appauvrissante » : C'est ainsi que l'économiste sénégalais SY CHERIF SALY qualifie les taux de croissance élevés du PIB de l'Afrique qui ces dernières années atteignent une moyenne de 5 %. Ces taux de croissance élevés sont souvent portés par des secteurs qui ne créent pas d'emplois ou très peu parce que sans aucune valeur de transformation. Plus grave, dans les secteurs miniers, par exemple, la plus-value qui découle de la production est accaparée par quelques élites locales et des entreprises transnationales qui exploitent ces ressources.



RÉALISATION DES ACTIVITÉS

TOGO/ CSTT

Le projet d'économie sociale et solidaire pour la CSTT a permis de sensibiliser et former 127 membres du secteur de l'économie informelle dont une vingtaine de responsables syndicaux des organisations syndicales de base, venant de trois secteurs professionnels :

La fédération des travailleurs du bois de la construction du Togo (FTBC), la fédération syndicale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation du Togo (FESTAATO), la fédération syndicale des travailleurs des transports du Togo (FESYTRAT).

• Fédération des travailleurs du bois de la construction (FTBC-TOGO)

Le bureau fédéral de la FTBC a organisé une formation sur la gestion de micro entreprise, cette formation a regroupé 30 participants dont 3 femmes. Durant 2 jours, les participants ont été formés et outillés sur la définition et caractéristique d'une micro entreprise, la tenue du cahier journal de caisse, l'élaboration du budget de fonctionnement et la présentation de devis et facture

• Fédération syndicale des travailleurs de l'agriculture et de l'alimentation (FESTAATO)

Dans le cadre de l'exécution du projet d'économie sociale et solidaire l'organisation d'un atelier de formation a regroupé 37 participants dont 3 hommes du secteur de la transformation et de la conservation traditionnelle des poissons au Togo. Les séminaristes ont été sensibilisés aux valeurs et fonctions d'une organisation syndicale, aux techniques de négociation collectives, à la sensibilisation syndicale sur les activités des femmes transformatrices de poisson face à la délocalisation du port de pêche de Lomé.

Les femmes ont décidé de transformer leur association en syndicat afin de faire face au défi du secteur et mener des campagnes de sensibilisation et de plaidoyers / lobbyings auprès des autorités administratives pour une meilleure protection sociale

• Fédération syndicale des travailleurs des transports (FESYTRAT)

La FESYTRAT a organisé deux activités en matière de formation et de syndicalisation :

- Une campagne de sensibilisation sur l'importance de la syndicalisation et la participation au dialogue social, s'est déroulée à la gare de stationnement de taxi-moto. Elle a permis à 60 conducteurs de taxi-moto tricycle de passagers d'être sensibilisés sur le mouvement syndical et son rôle dans la défense des intérêts des travailleurs.
- Un séminaire de formation des conducteurs de taxi-moto tricycle de passagers sur la problématique de la protection sociale.

Ces deux activités ont débouché sur la tenue d'un congrès constitutif des conducteurs de taxi-moto tricycle passagers du Togo (SYNACTRIP-TOGO).



MALI / CSTM

Le projet a pour objectif de contribuer au renforcement des capacités des travailleurs de l'économie informelle dans le domaine de leur organisation, leur formation, de leur représentation effective dans les organes syndicaux et de prises de décision.

Trois secteurs professionnels ont été ciblés, les teinturières et teinturiers de Kayes, les exploitantes et exploitants de sable et gravier de Koulikoro et les vendeuses de poissons de Mopti.

Cent acteurs hommes et femmes ont été sensibilisés et formés dans chacune des 3 régions ciblées sur l'importance de la syndicalisation, la fonction syndicale et la participation au dialogue social inclusif.

Le nombre de femmes travailleuses qui ont participé aux activités est plus élevé que celui des hommes. Cet état de fait s'explique, d'une part, par l'effectif très important des travailleuses au niveau de l'informel et d'autre part, par la volonté de la CSTM de pratiquer la discrimination positive en faveur de la femme d'où la prédominance des emplois féminins et aussi, par la forte adhésion des femmes à la dynamique de syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle.

Un bureau de 25 personnes par région a été mis en place.

Informé et Sensibiliser les acteurs de l'Économie Informelle sur l'importance et les avantages de la Syndicalisation des fonctions syndicales notamment la fonction représentative et la nécessité de leur participation au dialogue social inclusif ; le message de sensibilisation a été diffusé en langues locales par les radios de proximité (Bamanankan, Soninké, Peulh et Bozo) selon la région ;

Former et amener les acteurs de l'économie informelle à être apte à mieux représenter leurs mandats dans la défense et la promotion de leur droits et intérêts et s'approprier l'outil de la négociation collective ;

Initier et former les travailleurs de l'économie informelle aux principes de gestion et de bonne gouvernance.

Après ces différentes activités, il est nécessaire de faire ressortir les points saillants de la Campagne et de la Formation qui sont ci-après énumérés :

- L'enthousiasme et la disponibilité des femmes et des hommes ciblés dans les trois régions ;
- L'engouement suscité après les ateliers de formation ;
- La participation active du groupe cible aussi bien dans la campagne que dans la formation de base ;
- L'intérêt donné aux deux activités par les médias ;
- La facilité de formation des bureaux et la coopération indéfectible des trois coordinations régionales etc.

Quant aux résultats immédiats, nous pouvons noter la sensibilisation et la syndicalisation de plus de 300 femmes et hommes qui ont adhéré à la CSTM, la formation d'un bureau de 25 personnes par région constituant ainsi des relais et des points focaux entre leur cellule et l'organisation mère qui est la CSTM. Leur participation au dialogue social et à la négociation collective améliorera leur mode de vie pour mieux connaître et comprendre leurs droits et disposer de capacités à les défendre.

SENEGAL / UNSAS

L'UNSAS a organisé un atelier de renforcement des compétences de gestion des femmes évoluant dans les secteurs du commerce, de la transformation des produits, du jardinage, de la restauration. Il vise à doter les bénéficiaires d'atouts nécessaires leur permettant d'appliquer des règles élémentaires de gestion au sein de leurs unités de productions informelles (UPI) afin de renforcer leurs capacités productives et d'augmenter leurs revenus.



Le programme de formation a été suivi par 31 femmes qui gèrent des activités individuelles ou familiales de type AGR (activités génératrices de revenus). Il doit permettre à ces travailleuses de l'économie informelle de comprendre le principe d'une migration des activités génératrices de revenus vers le statut d'entreprise plus structurée, d'acquérir des connaissances et des techniques simples qui leur permettent :

- d'avoir une meilleure connaissance du monde de l'entreprise,
- de renforcer leurs compétences entrepreneuriales,
- de réfléchir à leur idée d'entreprise de départ et, le cas échéant d'en changer, ou de la modifier,
- d'avoir une idée assez précise de ce qu'ils souhaitent que leur activité devienne,
- de pouvoir établir une structuration du coût de revient afin de rentabiliser d'avantage leur activité,
- Planifier ensemble le développement de leur activité en utilisant les pré-requis de la formation.

MÉTHODOLOGIE D'APPRENTISSAGE

Une approche pédagogique très participative : jeux de rôles, d'études de cas, partant du vécu des participantes pour en tirer des leçons, les a amenées à toucher du doigt leurs erreurs, et être en mesure de les corriger. Elles ont manifesté un très grand intérêt aux modules qui selon elles, répondent à leurs besoins. Les échanges ont été très fructueux pour ces femmes qui ont pris conscience de la nécessité d'apporter des changements dans la gestion de leurs activités.

Il est à noter l'intérêt manifeste de ces femmes pour cette formation. La motivation et l'engagement des participantes à tirer le maximum de profit de la formation était perceptible du fait de leur ponctualité, de leur assiduité et de leur participation active.

Il est heureux de constater que les activités menées par ces femmes peuvent se développer si elles parviennent à une meilleure gestion de leurs ressources. Ce déficit noté dans la gestion est lié à leur manque d'éducation, d'information et de formation. En vue de renforcer les capacités productives de ces femmes, un coaching est nécessaire. A cet effet, il est souhaitable d'envisager des activités d'éducation financière afin de permettre à ces femmes d'accroître leurs revenus, d'améliorer leurs conditions de vie et celle de leurs familles.

Ce qui nous amène à réaménager les activités du projet pour prendre en charge cette donnée nouvelle.

LE PCPA GUINÉE, INSTRUMENT DE LA DÉMOCRATIE EN GUINÉE

La CFDT, via l'Institut Belleville, est engagée dans le programme concerté pluri-acteurs de Guinée de la Coopération française depuis 2009. Ce type de programmes (PCPA¹), sous l'autorité du ministère des Affaires étrangères est une réponse française à la construction d'une gouvernance légitime dans les pays du Sud en renforçant de manière volontariste leur société civile dans leur capacité de dialogue. Ils s'organisent entre les OSC des pays partenaires et françaises et les pouvoirs publics des pays concernés et français. Le programme est piloté par un comité élu par une assemblée générale des organisations membres guinéennes et françaises².

En Guinée, le PROJEG³ a accompagné depuis 2008 le processus de construction de l'Etat de droit

après la chute de la dictature. La société civile qui avait su s'organiser en 2008-2009 dans un mouvement social, avec des syndicalistes en première ligne, n'est pas aujourd'hui, prête à baisser les bras face aux restrictions des libertés que cherche à introduire l'actuel président en voulant modifier la constitution pour lui permettre de candidater à un troisième mandat.

Le PROJEG en plus de dix ans a contribué au dynamisme d'une société civile démocratique par le financement de près de 150 projets et initiatives de dialogue et mobilisé près de 600 OSC guinéennes et françaises. Entre 2009 et 2010, l'une des premières actions phare du PROJEG a été de réunir les syndicats et le Conseil des organisations de la société civile guinéenne pour créer les « Forces vives ». De ces « Forces vives » ont émergé des personnalités politiques et civiles de la transition qui ont notamment contribué à la constitution actuelle. Le PCPA guinéen s'est avéré, et s'avère encore aujourd'hui, comme un outil de sauvegarde et de défense de l'Etat de droit.

Une des structurations les plus importantes du

1. PCPA : programmes concertés pluri-acteurs. Il existe en actuellement quatre en activité : Algérie, Guinée, Congo et Tunisie.

2. Les PCPA sont hébergés par une ONG Française et administrés à la fois par ladite ONG et par un secrétariat exécutif dans le pays. Deux coordinateurs (l'un au Sud l'autre au Nord) gèrent et animent le programme. Ces programmes transfèrent des financements de l'AFD de l'ordre d'un million d'euros par an.

3. PROJEG : Programme concerté de renforcement des capacités des organisations de la société civile et de la jeunesse guinéenne.

PROJEG a été la création de collègues régionaux. Ils rassemblent des associations, des syndicats, des groupements de femmes, de jeunes, des élus locaux, des responsables de services techniques, des universitaires, etc. Les syndicalistes guinéens sont impliqués dans ces instances de concertations ainsi que dans la gouvernance du PROJEG où la CFDT a siégé à plusieurs reprises.

Les syndicalistes français et guinéens (dont la CFDT) ont été particulièrement actifs lors de la révision du code miniers en 2011 qui a été l'occasion d'une vaste consultation. Le PROJEG a permis de soutenir des initiatives de contrôle citoyen des comptes publics au niveau local et national (en lien avec le CARES Guinée). Avec un programme de recherche français de l'Université de Paris VIII, des étudiants et des associations locales ont pu évaluer et participer à l'élaboration des projets de reconversion du site minier de Fria, sinistré par le départ brutal de l'industriel russe Rusal...

DES DYNAMIQUES À POURSUIVRE

Le PCPA Guinée doit s'achever fin 2019. La phase actuelle consiste à pérenniser les principales dynamiques. L'essentiel étant la relation de la société civile avec les pouvoirs publics locaux sur la démocratie locale ou encore le développement local...

L'une de ces dynamiques dans le nord de la Guinée concerne un appui à la régulation régionale du

secteur de l'orpaillage qui, compte tenu de son boom actuel, constitue un moyen efficace de lutte contre la pauvreté.

L'exploitation artisanale de l'or s'est étendue ces dernières années au dépend d'autres activités provoquant des dommages environnementaux et humains considérables dont le travail enfants dans ses pires formes.

L'autorité coutumière en lien avec les pouvoirs publics locaux ont pris la décision d'affecter une part des revenus des taxes perçues pour l'exploitation aurifère au développement local et à l'action sociale dont la lutte contre le travail des enfants. La dynamique du PROJEG et de son collègue régional dans lequel siègent des syndicalistes est une opportunité pour s'attaquer concrètement au travail des enfants dans ce pays qui est très en retard dans ce domaine. Plusieurs séances de travail, portant sur les normes OIT ont été effectuées par la CFDT. La mobilisation des orpailleurs de Haute Guinée est considérée par le bureau régional d'Abidjan de l'OIT comme une opportunité pour intégrer la Guinée dans les programmes qu'elle soutient en Afrique de l'Ouest. La CFDT, compte tenu de son engagement dans le PROJEG, devrait poursuivre son accompagnement des syndicats sur ce plan en lien avec la dynamique du programme. L'Institut Belleville est bien placé pour s'y impliquer.



TRAVAILLER SUR LA STRUCTURATION SYNDICALE ET DE LA DÉFENSE DES DROITS HUMAINS EN INDE

L'Institut Belleville collabore depuis plusieurs années avec l'ONG FEDINA, un réseau d'organisations de la société civile œuvrant pour la défense des droits de personnes en situation de pauvreté et/ou marginalisées en Inde du Sud. Au cours des années 2015 à 2017, la CFDT a favorisé un rapprochement entre FEDINA et l'ONG ouvrière China Labour Bulletin (CLB), qui a une expérience avérée en matière d'appui à l'organisation de travailleurs-euses pour la défense de leurs droits. FEDINA et CLB ont ainsi débuté un partenariat dans le cadre duquel CLB accompagne FEDINA pour l'organisation de travailleurs-euses du secteur textile à Bangalore afin de mieux défendre leurs droits. Lors d'une mission effectuée par la CFDT/Institut Belleville fin 2017 en Inde, il a pu être constaté que ce partenariat était fructueux

et se déclinait à travers de multiples actions : formations de travailleurs-euses, élaboration de plans d'actions avec ces travailleurs-euses dans l'optique de mieux cerner la structuration de leurs entreprises, de répertorier les problèmes existants, et de formuler des revendications syndicales pouvant être portées auprès des directions d'entreprises, etc. Au vu de ces orientations positives et dans la mesure où FEDINA et CLB étaient disposées à continuer à travailler ensemble, il a été décidé que la coopération entre FEDINA et l'Institut Belleville se concentrerait désormais sur d'autres volets d'activités.



RENFORCER LES SYNDICATS

C'est ainsi qu'en avril 2018, nos deux organisations ont choisi d'orienter leur collaboration sur la structuration et le renforcement de la «Fédération des syndicats d'Inde du Sud» (SIFTU), et sur le travail en faveur du respect des droits humains dans les chaînes d'approvisionnement d'entreprises multinationales françaises.

SIFTU est une organisation membre de FEDINA, qui regroupe des syndicats de cinq États d'Inde du Sud et évoluant dans différents secteurs (agriculture, textile, construction...). Cette organisation existe depuis plusieurs années mais, faute de moyens financiers, son activité avait été fortement réduite. Début 2018, un comité exécutif a été reconstitué et s'est réuni régulièrement au cours de l'année. Il s'est efforcé d'appuyer les syndicats affiliés à l'organisation dans leurs démarches administratives notamment, afin qu'ils soient mieux structurés. Différents sujets ont aussi été débattus au sein de l'organisation, afin que les travailleurs-euses puissent mieux s'en emparer pour la défense de leurs droits : conventions de l'OIT, accès à la protection sociale pour les travailleurs-euses de l'économie informelle, etc.

RESPECTER LES DROITS

Pour ce qui concerne les droits des travailleuses dans les chaînes d'approvisionnement, l'Institut Belleville a présenté à des membres de FEDINA le contenu de la loi sur le devoir de vigilance des sociétés-mères et entreprises donneuses d'ordre adoptée en France en 2017, en insistant sur le fait que les représentant-e-s syndicaux, en France comme dans les différents pays du monde, ont un rôle important à jouer pour que cette loi puisse être mise en œuvre de façon effective le long des chaînes d'approvisionnement.

Par ailleurs, toujours dans le cadre de cette deuxième orientation, le secteur textile reste un champ d'intervention de la coopération entre FEDINA et l'Institut Belleville. Une démarche a ainsi été entamée pour essayer de mieux cerner les conditions de travail chez des fournisseurs et sous-traitants de marques textiles françaises à Bangalore. Cette démarche doit se poursuivre sur l'année 2019, y compris en se penchant sur d'autres secteurs, tels que celui de la construction. Cette orientation peut aussi permettre de tisser des liens entre des équipes syndicales de certains donneurs d'ordre/maisons-mères situées en France, et des travailleuses de sous-traitants et fournisseurs en Inde pour mieux défendre les droits des travailleuses le long des chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises concernées.

FORMER ET SYNDICALISER LES OUVRIÈRES ET OUVRIERS AU CAMBODGE

SITUATION SYNDICALE

Le choix de poursuivre la coopération CFDT via l'Institut Belleville avec Cambodian Labour Confederation (CLC) a fait l'objet d'une nouvelle convention en 2018 pour une durée de 3 ans. Engagée au Cambodge auprès de CLC depuis 2015, cette coopération s'avère importante et pertinente dans la période actuelle particulièrement difficile pour notre partenaire.

Une nouvelle loi du travail a été proclamée en 2016 mais sans décrets d'application formels, ce qui rend le travail de CLC très compliqué car soumis à l'arbitraire. CLC étant le seul syndicat indépendant du régime, il subit au même titre que les opposants politiques des mesures de rétorsion visant à l'empêcher de fonctionner et de négocier dans les entreprises.

Par ailleurs, la question de la représentativité est au cœur du débat et les critères imposés aux organisations pour obtenir ce statut sont multi-

ples, inégaux, arbitraires et visent surtout à empêcher CLC de l'obtenir. De plus, suite aux élections de juillet 2018, les événements de 2013 sont réinterrogés. A cette époque, (les syndicats dits indépendants avaient soutenu l'opposition démocratique qui s'était fait voler la victoire aux élections), ainsi notre partenaire CLC subit de plein fouet ce que l'on peut qualifier de règlement de compte. ATH Thorn le secrétaire général est condamné à 2 ans et demi de prison avec sursis ce qui conduira certainement à des mesures d'inéligibilité et de difficultés d'enregistrement. Or CLC a son congrès en mars 2019.

Handwritten text on a whiteboard, likely in Burmese script, detailing a presentation or report. The text is arranged in several paragraphs, with some lines starting with red ink. The content appears to be a formal document or a list of points.



ÉVALUATION DE LA COOPÉRATION

L'objectif poursuivi est le renforcement des capacités du syndicat à travers le programme de formation établi entre la fédération du textile, C.CAWDU et l'Institut Belleville CFDT. Un accent important a été mis sur la participation des femmes à la formation, celles-ci étant majoritaires dans le secteur du textile.

Depuis le début de la coopération ce sont près de 300 militants dont 138 femmes qui ont pu être formés. Pendant l'année 2018 les femmes ont été majoritaires lors de certaines formations.

Plusieurs formations ont eu lieu :

- Formation sur les problématiques de base, organisation syndicale, droit du travail, résolution des conflits et responsabilité, et relations entre les hommes et les femmes ;
- Formation d'animateurs de formation et de formateurs.



Ath Thorn, President de CLC

OBJECTIFS DES FORMATIONS

- Renforcer le réseau de formateurs ; augmenter la capacité des dirigeants syndicaux locaux, des militants syndicaux et des membres du syndicat au niveau local,

- Renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans l'organisation et notamment dans les responsabilités des sections d'usines (entreprises). Les formations de base se sont déroulées avec 20 participant.es chacune ; tous titulaires d'un contrat de travail permanent et d'une moyenne d'âge de 32 ans.

Plusieurs problèmes sont présents dans les entreprises : les contrats de travail de courte durée qui précarisent la situation des salariés et l'importance du nombre de conflits dont la résolution monopolise l'action des militants et responsables syndicaux.

Malgré la crainte générée par les pressions exercées sur les salariés et sur les militants dans les entreprises, (licenciement), tous les participants aux formations ont dépassé leur appréhension voire leur peur. Ce, grâce aux formations qui leur ont apporté des connaissances sur leurs droits au travail. Tous se sont exprimés lors de l'évaluation pour exprimer combien la formation leur avait permis de prendre confiance en eux.

La connaissance de l'organigramme de l'entreprise a permis de mieux identifier le manager approprié et ainsi la meilleure façon de solutionner les nombreux conflits qui interviennent dans l'entreprise. Ils sont nombreux à nous faire la remarque que les grèves sont moins nombreuses parce qu'ils réussissent à mieux résoudre les conflits.

Dans leurs interventions, nous avons pu noter que leurs employeurs sont tous d'origine chinoise. Les conditions de travail demeurent très difficiles et une grande partie des salariés a un salaire lié au rendement. Certaines femmes nous disent revenir à leur machine après avoir pointé, pour finir le

nombre de pièces imposées, de peur de se faire licencier si elles ne réalisent pas le rendement attendu.

Aujourd'hui l'on peut dire que C.CAWDU a un bon réseau de 20 formateurs dont 10 femmes. Certains ont su créer leur propre document de formation, ils sont soutenus par les 3 permanents formateurs.

CLC et C. CAWDU sont extrêmement satisfaits des apports des formations qui ont permis de renforcer l'organisation dans cette période particulièrement difficile. Le programme pour l'année 2019 fera l'objet de :

- Nouvelles formations de bases, auprès de militants de nouvelles entreprises ciblées.
- Formations de renforcement des compétences auprès des 20 formateurs, pour consolider leurs compétences.



HAÏTI

En Haïti, en 2018, la CFTD via l'Institut Belleville a continué à appuyer le projet commun de soutien au renforcement du mouvement syndical haïtien coordonné par la Confédération syndicale internationale et sa régionale Amériques.

Unité d'actions

Cinq organisations syndicales haïtiennes sont impliquées dans ce projet. Le bilan de la phase IV (janvier 2017 – juillet 2018) fait ressortir que les activités menées ont permis notamment de renforcer les capacités des différents comités intersyndicaux qui ont été mis en place et qui portent sur des thématiques spécifiques : protection et sécurité sociale, suivi et coordination du processus de réforme du Code du travail, droits des femmes, travail décent dans les zones franches d'exportation... Ce renforcement de capacités a permis aux membres des comités concernés de mener diverses actions et notamment différentes campagnes : campagnes pour la ratification de conventions et la mise en œuvre de recommandations de l'OIT (C. 102 sur la sécurité sociale, C.189 sur le travail décent pour les travailleurs-euses domestiques, R. 202 sur les socles de protection sociale...), campagne d'information et de dénonciation relative à l'adoption en 2017 de la loi sur la durée du temps de travail et le travail de nuit allant à l'encontre des intérêts des travailleurs-euses, etc. Les actions menées dans le cadre du projet ont favorisé l'affiliation de nouveaux membres aux organisations syndicales sachant qu'à contrario, des offensives antisyndicales ont parfois conduit à une perte d'adhérent-e-s dans certains secteurs/entreprises. Dans ce contexte, le projet a porté une attention à la formation des nouveaux membres syndiqués au sein des différentes organisations participant à la démarche et des sessions de formation à leur endroit ont ainsi été proposées.

COOPÉRATION AVEC DES ORGANISATIONS SYNDICALES D'AMÉRIQUE LATINE ET DES CARAÏBES

VÉNÉZUELA

Alors que le pays sombre dans une crise interminable, l'ASI (Alliance syndicale indépendante) continue son travail de terrain pour organiser les travailleurs-euses et les aider à faire face tant bien que mal aux énormes difficultés de la vie quotidienne. Aux pénuries désormais habituelles d'aliments, de médicaments, de produits d'hygiène ou de pièces détachées, s'ajoutent notamment des coupures d'électricité de plus en plus fréquentes et les difficultés de s'approvisionner en gaz ou en carburant.

Mission CFDT

En octobre 2018, la CFDT a réalisé une mission au Venezuela, dans le cadre de laquelle l'ASI a organisé des rencontres avec des militant-e-s ainsi qu'avec des équipes d'entreprises. Ces rencontres ont permis de constater à nouveau le travail de

terrain réalisé par cette organisation syndicale. Malgré le chaos qui règne dans le pays, ses militant-e-s travaillent avec une grande diversité d'acteurs, contribuent à organiser l'unité d'action et à faire des propositions concrètes. Au vu du travail réalisé, la CFDT a décidé de continuer à la soutenir en 2019.

Cette mission fut également l'occasion de rencontrer des organisations de défense des droits des citoyens qui opèrent au Venezuela malgré la difficulté de la tâche (Amnesty International, Observatoire vénézuélien des conflits sociaux) ainsi que des institutions. Ces rencontres permettent de faire connaître l'action de l'ASI auprès d'autres acteurs, et la CFDT continuera à travailler en ce sens.



FAVORISER L'ÉCHANGE D'EXPÉRIENCES ENTRE SYNDICALISTES HAÏTIENS ET D'AFRIQUE DE L'OUEST

DES ACTEURS IMPLIQUÉS

La CFDT, via l'Institut Belleville et en collaboration avec les régionales Afrique et Amériques de la Confédération syndicale internationale (CSI) soutient des projets syndicaux en Afrique de l'ouest et en Haïti. Les acteurs impliqués dans ces projets ont constaté qu'Haïti et les pays d'Afrique de l'ouest vivent des réalités parfois proches, notamment en ce qui concerne les enjeux d'organisation des travailleurs-euses et de leur accès à certains droits. À titre d'exemple, la question de l'extension de la protection sociale aux travailleurs-euses de l'économie informelle est traitée dans le cadre de projets développés par les régionales de la CSI en Afrique de l'ouest et en Haïti, en partenariat avec l'Institut Belleville. Aussi, il est apparu intéressant de faire un échange d'expériences entre syndicalistes haïtiens et d'Afrique de l'ouest, pour voir dans quelle

mesure les réalités existantes et les initiatives développées dans ces deux régions du monde en faveur des droits des travailleurs-euses et d'une plus grande justice sociale peuvent alimenter les réflexions et les actions syndicales mutuelles.

ÉCHANGES ENTRE SYNDICALISTES

Dans cette optique, une syndicaliste béninoise s'est rendue à Port au Prince en mai 2018, puis deux syndicalistes haïtiens sont allés au Togo (Lomé) puis au Bénin (Cotonou) en octobre 2018, avec l'Institut Belleville.



Les deux syndicalistes haïtiens ont participé au séminaire régional organisé à Lomé du 8 au 10 octobre dans le cadre du projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique », qui est mis en œuvre par la CSI-Afrique et l'Institut Belleville. La participante et le participant haïtiens, tous deux membres du Comité Intersyndical sur la Protection et la Sécurité Sociale (CISPSS) en Haïti, ont ainsi pu être informés des réflexions et travaux menés par des syndicalistes africains en matière notamment d'accès à la protection sociale de travailleurs-euses de l'économie informelle, ou encore d'analyse du budget de l'Etat. Ils ont aussi pu présenter la situation et l'action syndicale en matière de protection sociale en Haïti. Suite à cette rencontre, dans l'optique d'approfondir le partage d'expériences en matière de protection sociale, les deux syndicalistes haïtiens se sont rendus au Bénin où ils ont pu échanger avec d'autres acteurs. Des représentant-e-s syndicaux leur ont parlé notamment de projets qu'ils avaient menés en matière d'accès aux micro-crédits pour les travailleurs-euses. Les syndicalistes haïtiens ont été intéressés par ces initiatives, en s'inscrivant dans l'optique d'accompagner des travailleurs-euses à surmonter les obstacles financiers qu'ils rencontrent pour développer leur activité professionnelle et obtenir de meilleurs revenus. Cela, sachant que ces préoccupations, lorsqu'elles ne sont pas résolues, les empêchent de pouvoir traiter sereinement et efficacement d'autres problématiques qui se posent à eux, tel que leur accès à une protection sociale de qualité. Toutefois, les échanges avec les syndicalistes béninois à ce sujet ont aussi fortement porté sur la nécessité, lorsque de telles initiatives sont lancées, de prendre un certain nombre de mesures pour veiller à ce que le recours à des micro-crédits par certains travailleurs-euses ne les conduisent pas vers des situations économiques encore plus difficiles que celles qu'ils connaissaient auparavant. Ont ainsi été évoqués, par exemple, la nécessité que

les travailleurs-euses ayant recours à des micro-crédits soient formés par des professionnels en matière notamment de comptabilité, de gestion, etc, ou encore l'importance de travailler avec des institutions de microfinance en mesure d'accompagner les personnes de façon professionnelle tout en prenant en compte, dans le cadre des services qu'elles proposent, les situations financières spécifiques de ces personnes.

RENCONTRE ACTEURS SOCIÉTÉ CIVILE

En plus des diverses rencontres organisées avec des acteurs syndicaux (secrétaires généraux de centrales syndicales, militant-e-s de différents secteurs...), durant cette mission au Bénin, les syndicalistes haïtiens ont aussi rencontré :

- Un représentant étatique, qui a pu leur parler d'un dispositif que le gouvernement béninois souhaite mettre en place en matière de protection sociale ;
- Des responsables d'une Caisse mutuelle de prévoyance sociale qui ont présenté le fonctionnement d'une telle structure, les prestations proposées et les difficultés qui peuvent être rencontrées dans la gestion courante ;
- Le Président du Réseau national multi-acteurs sur la protection sociale du Bénin (RNMPS), qui a pu échanger avec eux sur les actions menées par ce réseau et l'intérêt de travailler en multi-acteurs sur ce sujet ;
- Une ONG membre du RNMPS et travaillant avec une coopérative de maraîchers ayant eu recours à du micro-crédit.

À l'issue de ces différentes rencontres, les deux syndicalistes haïtiens ont indiqué vouloir réfléchir avec l'Institut Belleville sur la possibilité de travailler à l'avenir sur l'accompagnement de groupements de travailleurs-euses pour l'accès au micro-crédit en tenant compte des nombreux points de vigilance qui ont été mis en avant par

les différents interlocuteurs. Ils ont aussi manifesté la volonté de continuer à travailler, comme ils ont déjà commencé à le faire dans le cadre du Comité Intersyndical sur la Protection et la Sécurité Sociale, sur le plaidoyer et la sensibilisation en vue de faire évoluer les politiques de protection sociale en Haïti (campagne pour la ratification de la Convention 102, etc.). Enfin, au-delà du sujet de la protection sociale, l'intérêt de développer en Haïti des travaux portant sur l'analyse syndicale du budget de l'Etat, comme cela est fait dans le cadre du projet « Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour faire du travail décent une réalité en Afrique », a aussi été souligné à l'issue de la mission.



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 34 921,32 € 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 2018 le budget de l'Institut Belleville est de 554 921, 32 €, intégrant un budget de fonctionnement à la hauteur de 135 432,01 € représentant 19,79% du budget total.

ACTIVITÉS DE COOPÉRATION :

En Afrique les activités sont toujours aussi importantes, elles font l'objet de 9 projets et représentent 46,87 %.

En Asie les projets sur le Cambodge et l'Inde se poursuivent et représente 19,79 %.

En Amérique Latine les activités sur le Venezuela et Haïti représentent 8,94 %.

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.

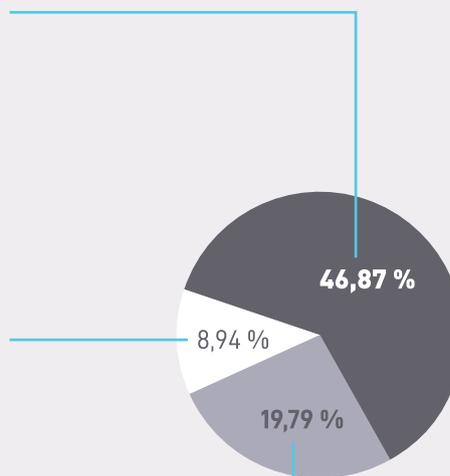
ORIGINE DES RESSOURCES

Fonds Solidarité Syndicale Mondiale CFTD	420 000,00 €		75,69 %
Fonds Confédération CFTD	34 921,32 €		6,29 %
Autres Produits (AFD)	100 000,00 €		18,02 %

Budget total 554 921,32 €

EMPLOI DES RESSOURCES PROJETS

Afrique	260 091,86 €
CSI Afrique - Projet AFD	101 530,31 €
PROJEG Renforcement des capacités des organisations guinéennes	17 149,00 €
CSI Afrique / CSN Économie informelle	18 995,06 €
Projet Dignité	6 635,60 €
Projet Formation des points focaux pour CSI Afrique	51 193,52 €
Coopération renforcement des Capacités de la CSTT	5 883,39 €
COOPERATION UGTT	11 603,76 €
MAROC - Coopération UMT	4 178,50 €
UGTT- PAFIP Format° Professionnelle	42 922,72 €
Amérique Latine	49 592,30 €
Haïti, Syndicalisation et travail décent	8 346,00 €
Vénézuela	18 168,00 €
Échange expérience militants Afrique/Haïti	23 078,30 €
Asie	109 805,15 €
Projet de syndicalisation Inde	40 750,89 €
Syndicalisation des ouvriers cambodgiens	69 054,26 €



Budget total des projets	419 489,31 €		75,59 %
Fonctionnement	135 432,01 €		24,41 %

Budget total 554 921,32 €

Depuis le congrès de Tours en 2010, l'Institut Belleville accueille les militantes et militants à son stand pendant les congrès de l'organisation.

L'INSTITUT BELLEVILLE AU 49^e CONGRÈS À RENN

DES MILITANTS INTÉRESSÉS

De nombreux représentants syndicaux internationaux sont venus exprimer leur estime à la CFDT. Les interventions de certains syndicalistes dont le courage permet de faire vivre un syndicalisme indépendant dans des contextes hostiles ont suscité l'émotion et les ovations des militants.

Durant les 5 jours, beaucoup de participants au congrès sont venus échanger un moment avec l'équipe de l'Institut Belleville. Ils se sont dit touchés par les situations que vivent les syndicalistes dans certains pays.

Ils nous ont aussi exprimé leur fierté de voir que leur organisation, la CFDT, entretenait des liens forts avec ces organisations syndicales.

Pour un grand nombre d'entre eux, ce fut une découverte de savoir qu'un pourcentage de leur cotisation syndicale contribuait à la solidarité syndicale mondiale et qu'une partie finançait les projets de coopération.

Autour d'un café de bienvenue, les questions furent multiples et diverses sur les projets de coopération internationale :

- Vers quels pays les projets sont déclinés,
- Quelles sont leurs situations économiques,
- Combien y a-t-il d'organisations syndicales,
- Quels sont les thèmes abordés,
- Qui décide du thème de formation,
- Quels sont les problèmes rencontrés par les travailleuses et travailleurs,
- Combien y a-t-il de personnes à l'Institut.

Et puis il y a ceux qui se disent intéressés pour participer aux missions et aux formations que l'Institut met en œuvre.

Sur le stand, l'Institut Belleville distribue des plaquettes sur la présentation de l'institut, ses objectifs et son fonctionnement. Le rapport d'activité réalisé chaque année a eu beaucoup de succès ; les militants s'en sont emparés, certains nous disant « Nous allons en parler dans l'entreprise, on est sûrs de faire des adhérents avec ces actions »

CFDT ES

LA SOLIDARITÉ, PLUS QU'UN SLOGAN

Depuis le congrès de Marseille, c'est une quinzaine de projets qui ont été portés par la CFDT via l'Institut Belleville. Ces projets s'inscrivent dans la durée et témoignent d'un véritable engagement de par leur continuité.

Ils vont dans le sens des valeurs de la CFDT : Solidarité, Autonomie, Émancipation.

L'Institut Belleville conçoit et organise les projets de coopération élaborés avec des organisations syndicales nationales, comme régionales de la CSI, voire des ONG, en Afrique (de l'Ouest et du Nord notamment), en Asie ou en Amériques. Ils visent principalement l'amélioration et l'accroissement des capacités à participer au dialogue social pour agir sur la défense des droits des travailleurs et contribuer à la démocratie.

C'est dans ce sens qu'en :

- **Afrique**, depuis 2010, ce sont de nombreux projets qui ont été initiés permettant aux militants de 12 pays francophones de se former, d'échanger, d'analyser, de travailler en intersyndicale et de construire leurs revendications.
- **Asie**, les formations engagées auprès de FEDINA en Inde et de CLC au Cambodge ont favorisé la connaissance sur les droits au travail, l'utilité d'une organisation syndicale et c'est grâce à ces formations que les travailleurs arrivent à mieux se défendre dans les entreprises.
- **Amériques**, au Venezuela avec un soutien aux militants dans leurs formations sur la syndicalisation. En Haïti sur un projet favorise des échanges entre militants haïtiens et militants africains.
- **Au proche orient**, avec des formations sur l'animation de formation, mais aussi sur la formation professionnelle en Tunisie et au Maroc avec une grande conférence sur l'emploi

La CFDT via l'Institut Belleville veut contribuer à renforcer les organisations syndicales dans un monde qui connaît de profondes mutations. C'est en favorisant la compréhension mutuelle des réalités que traverse chaque pays que nous pourrons construire un avenir meilleur pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

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 confédéral CFDT

Catherine Schlachter

Secrétaire de l'Institut Belleville,
Secrétaire confédéral 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.

INSTITUT BELLEVILLE

4, boulevard de la Villette 75955 Paris cedex 19

Tél. : + 33 (0)1 42 03 81 37

Mail : institutbelleville@cfdt.fr