RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020-2021

Institut BELLEVILLE

Cfdt coopération syndicale internationale

AVANT-PROPOS

Le sens de notre action internationale

Ce livret retrace les éléments les plus importants de notre activité de coopération syndicale internationale. Il présente, comme habituellement, de façon concrète, comment la CFDT contribue au développement du syndicalisme libre et indépendant dans différents pays sur l'ensemble des continents. Sa diffusion lors du congrès confédéral lui donnera une visibilité toute particulière. Mais ce rapport n'en est pas moins unique.

Tout d'abord, la coopération internationale a été, encore plus que l'action syndicale traditionnelle, particulièrement impactée pendant toute la crise sanitaire. Sans nier toutes les difficultés rencontrées, nous pouvons être fiers d'avoir pu continuer à soutenir l'ensemble des organisations avec lesquelles nous travaillons. Pas un programme de coopération ne s'est arrêté pendant ces 2 ans de crise ! L'année 2022 voit petit à petit les fonctionnements revenir à la normale. La voie est donc libre pour que l'équipe de l'Institut Belleville, largement renouvelée, s'attelle à renforcer chaque action. La crise sanitaire est mondiale, ses conséquences sont encore plus dures dans les pays déjà fragilisés.

Ensuite, la CFDT, tout en prenant position sur des situations de guerre, s'est engagée pour soutenir les populations exposées aux conflits. C'est ce qui s'est passé au moment où les talibans ont repris le pouvoir par la force à Kaboul à l'été 2021. Dès les premiers jours de ces événements dramatiques, la question a été de préserver les conditions minimales de sécurité des responsables du syndicat afghan Nuawe en les évacuant de leur pays. C'est ce que la CFDT a permis. S'ouvre désormais une longue action de coopération entre la CFDT, l'Institut Belleville et le syndicat afghan pour continuer à défendre les droits humains fondamentaux dans ce pays.

C'est une autre situation de guerre au moment de l'invasion russe en Ukraine qui a fait s'indigner et réagir la CFDT. Depuis, les actions de coopération se multiplient dans les sections syndicales, les territoires, les professions et au niveau de la Confédération. Ces initiatives démontrent par l'action, ce que la CFDT fait en permanence : consacrer une part de ses priorités et de ses cotisations à faire en sorte que les droits des travailleurs soient respectés partout dans le monde !

Yvan Ricordeau
Président de l'Institut Belleville

	Afrique du Nord	Afrique- subsaharienne	Amérique Latine	Asie	Europe
Formation syndicale	**Tunisie/UGTT** Programme d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle	**Afrique (8 pays)/CSI Afrique, AFD** Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'Ouest	**Vénézuela/ ASI** Appui à l'ASI Venezuela	**Cambodge/CLC** Formation syndicale pour favoriser la syndicalisation et l'amélioration des conditions de travail d'ouvrières et ouvriers	
		Afrique (3 pays)/CSI Afrique, CSTM (Mali), CSTT (Togo), UNSAS (Sénégal), CSN (Canada) Organisation et formation de travailleurs et travailleuses de l'économie informelle	**Haïti / CTSP, CTH** Renforcer le pouvoir d'action de travailleurs et travailleuses à travers la sensibilisation sur le travail décent et la formation syndicale		
		Afrique (9 pays)/ CSI-Afrique Formation de points focaux			
Droits humains et syndicaux		**Sénégal - France/UNSAS (Sénégal), ESSENTIEL (France), CFSI (France)** Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité		**Inde/Fedina** Organisation de travailleurs et travailleuses pour défendre leurs droits	
		Côte d'Ivoire/Dignité, SIT (Suisse), CSC (Belgique) Pour une protection sociale des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle			
Responsabilité sociale des entreprises					**France, International/ Syndex** Étude sur la mise en œuvre de la loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre

SOMMAIRE

Avant-propos 01

Tableau des activités 02

Formation de points focaux de neuf pays d'Afrique 04

Favoriser le travail décent en Afrique de l'Ouest grâce au soutien de l'action syndicale des CARES en matière économique et sociale 08

Agir pour une protection sociale des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle en Côte d'Ivoire 12

Sénégal / France : Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité..... 16

Tunisie : accompagner l'UGTT dans le cadre du Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle (PAFIP) 20

Formation syndicale pour favoriser la syndicalisation et l'amélioration des conditions de travail d'ouvrières et ouvriers au Cambodge 24

Agir en faveur de la structuration syndicale et des droits des travailleur·euse·s en Inde..... 24

Organiser les travailleurs et travailleuses pour défendre leurs droits en Inde 28

Afghanistan : accueillir et soutenir les syndicalistes en exil 30

Origine et emploi des ressources (années 2020 et 2021) 32

Structure 36

FORMATION DE POINTS FOCAUX DE NEUF PAYS D'AFRIQUE

Ce projet vise à travailler sur l'analyse de l'évolution de l'économie informelle de neuf pays africains (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger, Sénégal, Tchad, et Togo). Les situations économiques des pays mettent en évidence des préoccupations concernant le secteur informel, le besoin d'un élargissement de la protection sociale et d'une recherche d'alternative à l'économie informelle, notamment par la création de filières de métiers. En 2019, des séminaires sur ces sujets avaient été réalisés auprès des militants du Burkina Faso, du Sénégal et du Mali.

Après une année durant laquelle les activités du projet n'ont pas pu être réalisées du fait de la crise du Covid-19, le programme a pu reprendre fin 2021. C'est dans ce cadre qu'un séminaire au Togo s'est déroulé du 30 novembre au 3 décembre 2021 au siège de la CSI-Afrique à Lomé.

SÉMINAIRE AU TOGO

Organisé par la Confédération syndicale internationale région Afrique (CSI-Afrique) avec l'appui de l'Institut Belleville, ce séminaire a rassemblé une trentaine de participants, pour la plupart des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle. Six organisations syndicales étaient représentées :

- La Confédération syndicale des travailleurs du Togo (CSTT),
- La Confédération nationale des travailleurs du Togo (CNTT),
- L'Union nationale des syndicats indépendants du Togo (UNSIT),
- L'Union générale des syndicats libres (UGSL),
- La Confédération générale des cadres du Togo (CGCT),
- Le Groupe des syndicats autonomes (GSA).

Lors de l'ouverture du séminaire, le coordonnateur du programme relevant de la CSI-Afrique a rappelé les avancées obtenues grâce aux intersyndicales dans les différents pays d'Afrique.

Les travaux de ce séminaire avaient pour objectif de capitaliser 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.

Deux présentations ont été effectuées sur :

L'analyse de la situation économique du Togo, avec des points clés tels que :

- La contextualisation sur la situation générale du Togo en 2021,
- La politique et les orientations macro-économiques,
- La gouvernance économique et politique.

- **Des difficultés :** la déscolarisation, le manque de moyens financiers, l'exode rural, le manque d'emploi, la pauvreté, la corruption, etc.
- **Des requêtes :** la nécessité d'avoir des négociations tripartites, la prise en compte concrète des besoins des travailleurs de l'économie informelle dans les programmes de l'État, la mise en œuvre de la recommandation 204 de l'OIT, la mise en place d'un Conseil économique et sociale tripartite, etc.
- **L'alternative à l'économie informelle au Togo.** Cette présentation a fait ressortir les points saillants suivants :

- Le panorama de l'économie informelle au Togo, Une situation intenable,

- Quelle alternative proposée ?,
- Une démarche par filière de métiers,
- Une méthodologie et des moyens,
- Une validation progressive des acteurs.

Au cours des débats engagés après ces présentations, d'autres sujets ont été abordés, tels que le manque de tenue de la comptabilité, la pression fiscale, la rentabilité des activités génératrices de revenus, la forte proportion de la contribution des femmes aux dépenses du ménage ou encore la formalisation des activités des acteurs de l'économie informelle.

ACTIVITÉS DES ORGANISATIONS SYNDICALES AU TOGO ET DÉBATS AVEC DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE

Chaque organisation syndicale participant à la démarche a pu présenter les actions qu'elle mène à l'endroit des acteurs et actrices de l'économie informelle. Ces différentes présentations ont permis d'avoir une idée claire sur les actions des syndicats togolais notamment en matière de formations, d'appui à l'accompagnement des acteurs de l'économie informelle, de plaidoyer pour l'accès à la protection sociale et la création de centres de formation, de mutuelles de santé, ainsi que de coopératives.

Des organisations de la société civile telles que la Coordination togolaise des organisations paysannes (CTOP), l'Institution de microfinance WAGES (Women and Associations), la Chambre régionale de métiers des artisans du Grand Lomé (CRM-Grand Lomé), ont également organisé leurs propres débats.

CONCLUSION DES TRAVAUX

À l'issue de ce séminaire, plusieurs enjeux ressortent :

- La mobilisation des ressources, la solidarité dans la mise en œuvre des actions,
- L'accès à la protection sociale,
- Le renforcement de l'organisation des travailleurs et travailleuses,
- La décentralisation des actions des syndicats afin de pouvoir toucher les syndicats de l'intérieur du pays,
- Le partenariat avec la société civile,
- La formation des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle.

Des actions prioritaires à mener avec les acteurs non syndicaux se dessinent :

- Collaborer avec les institutions de microfinance pour de meilleures conditions d'octroi de crédit,
- Travailler avec le gouvernement pour la mise en place de structures adéquates en charge de la formalisation de l'économie informelle,
- Collaborer avec les acteurs et actrices de la société civile pour une meilleure sensibilisation des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle.

FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT EN AFRIQUE DE L'OUEST GRÂCE AU SOUTIEN DE L'ACTION SYNDICALE DES CARES EN MATIÈRE ÉCONOMIQUE ET SOCIALE

La troisième phase du projet *« Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'ouest »* a débuté en avril 2021. Si les rencontres physiques n'ont pas encore pu reprendre pour les séminaires nationaux et régionaux, des rencontres en visio-conférences ont toutefois pu être organisées. Ces réunions ont permis d'échanger avec les différents comités d'analyse et de recherche syndicale (CARES) sur les objectifs et activités de cette troisième phase, ainsi que sur les stratégies nationales de plaidoyer et de pérennisation relatives à la recherche syndicale.

Chaque pays était amené à définir deux thèmes de plaidoyer en lien avec *« l'extension de la protection sociale aux travailleurs et travailleuses de l'économie informelle »* et *« l'analyse du budget de l'État » :*

BÉNIN :

- Étendre la protection sociale aux acteurs de l'économie informelle (au-delà de ceux des 21 communes envisagées pour l'instant par le gouvernement)
- Obtenir l'implication effective des syndicats sectoriels tout au long du processus budgétaire national

BURKINA FASO :

- Rendre accessible l'assurance volontaire de la Caisse nationale de sécurité sociale aux membres du Syndicat national des commerçants du Burkina Faso, à Ouagadougou, Bobo, Koudougou et Koupela
- Obtenir l'implication des organisations syndicales dans le cycle budgétaire national

GUINÉE :

- La problématique de la contribution des établissements publics à caractère administratif et industriel au budget de l'État
- La création et l'opérationnalisation d'un département de l'économie informelle à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS)

MALI :

- Accroître la part du budget de l'État destinée à la protection sociale par l'optimisation d'un espace fiscal
- Déterminer le niveau d'allocation du fonds Covid au profit des travailleurs et travailleuses du Mali

NIGER :

- Obtenir la participation des organisations syndicales à la phase préparatoire du budget de l'État
- Relever le taux du budget étatique alloué à la protection sociale de à hauteur de 4%

SÉNÉGAL :

- Étendre la protection sociale aux jeunes marchands ambulants du département de Rufisque, dans la banlieue dakaroise
- Mener un plaidoyer en faveur des droits humains et syndicaux au sein d'une entreprise

TOGO :

- Agir pour la couverture maladie universelle en direction des maraîchères et maraîchers du Togo

En accord avec les recommandations issues de l'évaluation externe de la deuxième phase du projet, chaque Cares a été amené à identifier les changements concrets qu'il souhaitait atteindre pour chacun des sujets de plaidoyer, ainsi que les acteurs nationaux avec lesquels des alliances pouvaient être nouées pour atteindre ces objectifs, mais aussi ceux qui pouvaient au contraire poursuivre des objectifs contraires aux leurs.

Les Cares ont également élaboré des stratégies nationales, prenant en considération la nécessité de pérenniser les recherches intersyndicales au-delà de cette troisième phase du projet. Pour y parvenir, il faudra mobiliser de nouvelles ressources matérielles et financières. C'est le travail qui attend les Cares pour les deux années restantes de cette troisième phase, sans oublier leur autre objectif principal : insuffler de nouvelles dynamiques de recherche cette fois-ci à l'échelle régionale.

AGIR POUR UNE PROTECTION SOCIALE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN CÔTE D'IVOIRE

Ce projet initié en 2016 a permis de soutenir l'organisation Dignité-CISL, en partenariat avec trois organisations syndicales : le Syndicat interprofessionnel de travailleurs et travailleuses (SIT, Suisse), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC, Belgique), et la CFDT via l'Institut Belleville (France).

Après l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan national de formation syndicale au niveau de Dignité, la deuxième phase du projet a porté sur la nécessité d'observer et d'interpeller l'État à un moment crucial : celui de la mise en œuvre dans le pays d'une couverture médicale pour tous.

Ce projet vise aussi à unir les centrales syndicales ivoiriennes affiliées à la CSI-Afrique (CISL, UGTCI, FESACI, UNATRCI et Humanisme) autour d'un thème : la protection sociale, avec comme objectif principal de *« permettre l'accès à une protection sociale des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle »*.

DES ACTIVITÉS PERTURBÉES EN CÔTE D'IVOIRE DURANT L'ANNÉE 2020 MAIS QUI REPRENNENT AU PREMIER TRIMESTRE 2021

Toute l'année 2020, la crise sanitaire liée au Covid-19 a perturbé les actions de sensibilisation à la Couverture maladie universelle (CMU) des travailleurs de l'économie informelle, à l'intérieur du pays. Il a donc fallu s'adapter pour pallier les retards pris dans ce domaine en raison des confinements

BILAN DES ACTIVITÉS RÉALISÉES AVEC LES MEMBRES DU COMITÉ D'ANIMATION

Plusieurs réunions ont eu lieu avec les membres du comité d'animation. Ce comité est composé de huit formateurs de la CISL-Dignité chargés de gérer les affaires courantes du projet avec les coordinateurs et les responsables. Au programme : présentation des activités liées au

projet, validation des actions à mener en 2020, planification des actions de sensibilisation des acteurs de l'économie informelle au sujet de la CMU. Il s'agissait pour le comité de confirmer les villes de l'intérieur du pays et les communes du District d'Abidjan retenues, de désigner les membres de chaque équipe de formation et de déterminer la période d'exécution des campagnes.

SUCCÈS DES FORMATIONS DANS DE NOMBREUSES VILLES IVOIRIENNES

Toutes les militantes formatrices et militants formateurs ont réussi à rassembler plus de 250 personnes dans toutes les villes accueillant leurs sessions : des modules de formation très appréciés par les participants au regard des rapports de mission.

La formation décentralisée a permis de constater que dans certaines localités, la sensibilisation n'avait pas touché toutes les couches sociales d'une part, et que des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle ne savaient pas ce qu'était la couverture maladie universelle (CMU) d'autre part. Ils n'avaient pas d'informations sur les lieux d'inscription dans les différentes villes, les documents administratifs à fournir pour obtenir la carte CMU, et sur le fait que sa délivrance soit gratuite. Il a fallu par ailleurs leur préciser le montant de la cotisation individuelle, et les modes de paiement.

RÉUNIONS DE NÉGOCIATION AVEC LES AUTRES CENTRALES SYNDICALES

Les membres de la CISL-Dignité ont rencontré toutes les organisations syndicales pour une présentation du projet. Les échanges ont porté sur la mise en place effective de l'intersyndicale des centrales syndicales de Côte d'Ivoire pour le suivi de la mise en œuvre de la couverture maladie universelle.

Les réunions de négociations se sont toutes déroulées au siège de la CISL-Dignité où s'est préparée l'Assemblée générale de mise en place de l'intersyndicale des centrales UGTCI, FESACI, UNATRCI et Humanisme, à raison de deux membres par centrale. Les coordonnateurs du projet et le secrétaire national de la CISL-Dignité chargé de l'économie informelle composaient le reste de l'assemblée. Pour une compréhension commune du rôle assigné à l'intersyndicale, les débats ont porté sur les grands axes du document de stratégie syndicale détaillant les missions de l'intersyndicale.

Dans la mesure où, au-delà des travailleurs de l'économie informelle, la nouvelle assurance maladie pourrait aussi poser des difficultés aux travailleurs du secteur formel, ces derniers ont été pris en compte dans la mission de l'intersyndicale.

Le comité a par ailleurs finalisé l'élaboration du Règlement intérieur et de la Charte de l'intersyndicale.

L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Une assemblée générale a été programmée pour la mise en place de la plateforme de suivi de la mise en œuvre de la couverture maladie universelle en Côte d'Ivoire. Quatre centrales syndicales sur cinq étaient présentes et une centaine de personnes y ont participé, dont une soixantaine de femmes. Les textes juridiques de l'intersyndicale pour le suivi de la mise en œuvre de la CMU ont été adoptés. L'A.G. a désigné la CISL-Dignité pour assurer la coordination de la plateforme et pour mener les consultations avec les autres centrales syndicales pour former le bureau de la Coordination. Elle a également recommandé à la CISL-Dignité de tout mettre en œuvre pour faire entrer la confédération syndicale Humanisme dans l'Intersyndicale.

ÉVALUATION EXTERNE

Le projet a pris fin en mars 2021. Une évaluation externe a été réalisée et a donné lieu à des recommandations et à une restitution avec les acteurs de la CISL-Dignité. Des axes d'amélioration ont été identifiés : le perfectionnement des formateurs et les contenus des plaidoyers.

SÉNÉGAL / FRANCE : FAVORISER LE TRAVAIL DÉCENT DE PERSONNES EN SITUATION DE PRÉCARITÉ

Différentes activités du projet « *Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité* » ont été mises en œuvre sur les années 2020 et 2021, bien qu'en 2020 le programme d'actions ait été fortement perturbé par les restrictions liées à la crise sanitaire relative au Covid-19. La mise en œuvre de ce projet porté par l'Union nationale des syndicats autonomes du Sénégal (UNSAS), l'Institut Belleville et l'ONG Essentiel, s'inscrit dans le cadre du programme « *Coopérer autrement en acteurs de changement* » du Comité français pour la solidarité internationale (CFSI). Les activités proposées visent à :

- expérimenter un accompagnement global, renforcé et pluri-acteurs de deux groupements de femmes transformatrices de produits halieutiques dans les communes de Yenne et Mbao au Sénégal. L'objectif est ici de favoriser leur travail décent, en intégrant dès le début du projet la problématique d'accès à la protection sociale. La dimension globale de cet accompagnement et la diversité des acteurs et actrices impliqués permettent de développer des apprentissages utiles aux participants mais aussi de servir d'exemple à d'autres acteurs intéressés par la démarche.

- mener une réflexion sur les stratégies syndicales en France et au Sénégal pour favoriser l'accès aux droits et l'amélioration des conditions de travail de personnes en situation de précarité, en se penchant plus particulièrement sur deux groupes d'acteurs : les travailleurs et travailleuses évoluant dans l'économie informelle au Sénégal, et celles/ceux évoluant dans les « *nouvelles formes de travail indépendant* » en France.

Au Sénégal, un travail important a été mené au sujet de l'accès à la protection sociale des deux groupements de femmes transforma¬trices de produits halieutiques. Une « étude de faisabilité sur la prise en charge du risque maladie des femmes transformatrices de pro¬duits halieutiques à Yenne et Mbao » a été réalisée par un expert en protection. Selon l'auteur de l'étude, au regard des réalités actuelles, les mutuelles de santé sont le dispositif le plus adéquat pour les femmes et leurs familles en termes d'assurance ma¬ladie. L'Unsas et les partenaires du projet au Sénégal ont accompagné les travailleuses afin qu'elles comprennent mieux le fonctionne¬ment des mutuelles. Des rencontres avec ldes représentants de mutuelles ont permis d'échanger sur un certain nombre de freins à l'adhésion (manque de confiance de bénéficiaires en raison des défaillances de certaines mutuelles de santé, offres de services des mutuelles ne répondant pas à certains besoins des femmes, variation des revenus des femmes selon les périodes de l'année rendant difficiles les coti¬sations régulières, existence d'autres priorités que l'adhésion à une mutuelle de santé pour certains membres des familles, etc.). Fin 2021, de nouvelles réunions entre tous ces acteurs (représentantes des femmes des deux grou¬pements, membres de l'UNSAS, représentants des mutuelles de santé de Mbao et Yenne, consultant ayant réalisé l'étude) ont permis de sensibiliser les femmes à l'utilisation des outils des mutuelles (registre des adhésions de collecte de cotisations). Un suivi sera réalisé en 2022 pour voir comment se déroule le processus d'adhésion aux mutuelles et si ces dernières répondent de façon satisfaisante aux besoins des femmes, afin d'opérer les réajustements nécessaires à la démarche si besoin.

Autre axe d'accompagnement global favorisant le travail décent : l'alphabétisation. Une cinquantaine de femmes de Yenne et Mbao suivent ainsi depuis septembre 2020 des cours d'alphabétisation qualifiante et fonctionnelle qui leur permettent non seulement de monter en compétences en lecture et écriture, mais aussi de mieux calculer et donc de mieux gérer leurs commerces. Certaines femmes soulignent que, grâce à l'alphabétisation, elles sont aussi mieux à même d'aider des personnes de leur entourage. Elles sont donc en mesure de réinvestir dans leur vie quotidienne les compétences acquises dans les cercles d'alphabétisation, gagnant ainsi de la confiance en elles.

En outre, des représentantes des deux groupements ont suivi des sessions de formation relatives à la santé-sécurité sur le lieu de travail. Ces sessions contenaient quatre modules : manutention et stockage, organisation du travail, installation de services de bien-être (toilettes, espaces de repos, etc.), poste de travail (posture, etc.). À l'issue de ces formations, un plan d'action a été élaboré pour chaque site. Des visites de suivi sont programmées pour s'assurer que les travailleuses intègrent bien dans leurs pratiques quotidiennes les apprentissages suivis au cours de la formation.

Au-delà de ces activités, des travaux de recherche ont été développés en France et au Sénégal afin de se pencher sur les stratégies et actions syndicales favorisant l'accès aux droits et l'amélioration des conditions de travail dans les nouvelles formes de travail indépendant en France et dans l'économie informelle au Sénégal. Ces travaux ont été réalisés par deux chercheurs, l'un associé au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie (LISE-CNAM/CNRS) en France, l'autre au Laboratoire de recherche sur les transformations économiques et sociales (LARTES) au Sénégal. Dans les deux pays, des entretiens ont été réalisés avec des syndicalistes et des *focus groups* ont été organisés avec des travailleurs et des travailleuses, afin de mieux cerner leurs difficultés et les actions syndicales qui pourraient à terme y répondre dans trois domaines : conditions de vie et vulnérabilités au travail, accès à la protection sociale, organisation collective. Les résultats de ces travaux de recherche sont en cours de traitement et devraient être disponibles au cours du premier semestre 2022.

TUNISIE : ACCOMPAGNER L'UGTT DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'APPUI À LA FORMATION ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE (PAFIP)

Ces deux dernières années, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) a pu être accompagnée dans le cadre d'un Programme d'appui à la formation et l'insertion professionnelle (PAFIP). Le projet vise à rendre plus efficace le dispositif de formation professionnelle en Tunisie, en tant que vecteur d'insertion sur le marché du travail.

Il est soutenu par un financement de l'Agence française de développement (AFD).

L'objectif principal est de renforcer les capacités des structures du secteur privé avec la montée en compétences des cadres syndicaux à dialoguer dans plusieurs domaines techniques de la réforme de la formation professionnelle et de la gestion des ressources humaines.

Au cours des années 2020 et 2021, le projet a pris du retard en raison de la crise du Covid-19. Deux séminaires ont toutefois pu se tenir.

DEUX SÉMINAIRES POUR EXPLIQUER LE SYSTÈME FRANÇAIS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Au cours de ces deux séminaires, les débats ont porté sur le système français de formation professionnelle continue. Une présentation de ce système a été faite par le service confédéral de la CFDT en charge de l'emploi et de la formation. La présentation a porté sur les principes de ce système et les dates clés de sa construction. Le rôle des partenaires sociaux est essentiel dans la construction du système dans la mesure où c'est par la politique contractuelle et la signature d'accords nationaux interprofessionnels (ANI) que l'ensemble des dispositifs et dispositions

ont été créés, la loi venant étendre les droits à tous les salariés.

Le séminaire d'octobre 2020 a réuni à Paris les cadres syndicaux de plusieurs secteurs professionnels de l'UGTT.

Au cours du séminaire d'octobre 2020, les fédérations sectorielles CFDT FGMM[1] et Interco[2] ont expliqué en quoi leur système d'organisation favorisait la prise en charge de la problématique de l'emploi et de la formation.

Pour la FGMM, l'organisation repose sur 32 branches industrielles et passe par un organisme paritaire, appelé OPCO[3], spécifique à l'ensemble des branches.

La mise en œuvre de la politique fédérale et son développement passent par la formation et la mobilisation des équipes, puisque ce sont dans les entreprises que sont posés les enjeux de la formation. En ce sens, l'acteur syndical a toute son importance et il faut agir, syndicalement, pour professionnaliser la fonction formation.

La Fédération Interco, qui regroupe les différentes fonctions publiques, a expliqué que dans la fonction publique territoriale, la participation à la formation est gérée dans une très faible proportion par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

1 Fédération générale des mines et de la métallurgie
2 Fédération nationale Interco
3 Opérateur de compétences

En termes politiques, la Validation des acquis et de l'expérience (VAE) est jugée importante et le Certificat de connaissances de base (Cléa), un outil essentiel pour favoriser l'accès à la formation et à la qualification pour les moins formés et qualifiés. Parmi les freins au départ en formation, la fédération identifie la difficulté de faire le lien entre évolution de carrière et formation suivie : un agent est susceptible d'obtenir une qualification qui ne sera pas reconnue car à son retour, le poste correspondant n'est pas accessible.

À la suite de ces deux interventions, les militants de l'UGTT sont intervenus notamment sur le principe de la VAE. Avoir une réflexion sur le « qui fait quoi », et insister sur la formation continue, qui n'existe pas en Tunisie, semble primordial à leurs yeux.

LE SÉMINAIRE DE DÉCEMBRE 2021 À PARIS A RÉUNI LES CADRES SYNDICAUX DE L'UGTT REPRÉSENTANT PLUSIEURS RÉGIONS DE LA TUNISIE

Lors du séminaire de décembre 2021, les représentants des Unions régionales Île-de-France et Pays-de-la-Loire ont choisi comme sujet la prise en charge de la formation professionnelle au niveau régional, plus précisément sur

les modalités d'intervention en matière de formation professionnelle, les dispositions, les lieux de négociation au niveau des deux régions ainsi que les principaux enjeux.

Les militants de l'UGTT ont réagi aux débats en relevant notamment la nécessité d'avoir une vision plus claire du dispositif en Tunisie et de siéger dans des commissions où l'UGTT n'est pas représentée.

Par ailleurs, au cours de ce séminaire, une présentation de l'organisme AFPA (Association de formation professionnelle des adultes) a également permis de faire le tour de ses objectifs, de détailler son organisation, ses activités et ses résultats au regard de l'employabilité. Ont également été abordées l'adéquation entre les besoins du salarié et de l'entreprise, ainsi que la responsabilité de l'employeur.

CONCLUSION

Pour les militants de l'UGTT, le principe de la coopération est de s'imprégner du modèle français pour éventuellement l'adapter au modèle que l'UGTT souhaite implanter en Tunisie.

Des différentes interventions, il ressort qu'il serait utile de repositionner/repenser la formation professionnelle en s'appuyant sur la VAE, et de valoriser un outil favorisant l'accès à la formation et à la qualification pour les moins formés et qualifiés.

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 travail.

FORMATION SYNDICALE POUR FAVORISER LA SYNDICALISATION ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL D'OUVRIÈRES ET OUVRIERS AU CAMBODGE

Dès 2015, constatant le besoin d'augmenter le nombre de ses membres, la Cambodian Labour Confederation (CLC) s'est associée à l'Institut Belleville pour proposer une formation de base et une formation de formateurs et formatrices visant à renforcer les capacités des dirigeants des sections de base et valoriser le rôle des femmes dirigeantes. Forte de ce succès enregistré ces cinq dernières années (2016-2020), la CLC a poursuivi la mise en œuvre de ce projet en signant une nouvelle convention de trois années (2021-2023) avec l'Institut Belleville.

La CLC s'est associée avec une de ses fédérations, la C. CAWDU (Confédération Cambodgienne Démocratique du Textile), pour une mise en œuvre du projet jusqu'en 2020. La formation finale de 24 formateurs et formatrices leur a permis d'améliorer leurs connaissances en matière de fondation et d'organisation syndicale, de procédures légales, de droit du travail, de résolution de conflits, de gestion et de relations entre femmes et hommes. Forts de cette expérience, les 24 dirigeantes et dirigeants syndicaux de base ont pu à leur tour former

les adhérents de leur section.

La CLC a également monté en 2020 un cycle de 6 sessions de formation de base pour 24 autres dirigeantes et dirigeants ou membres actifs des huit fédérations, des sections syndicales et des associations membres de la confédération cambodgienne.

OBJECTIF DE LA NOUVELLE CONVENTION

Le projet de coopération poursuit les objectifs suivants pour les 8 fédérations :

- Renforcer le réseau de formateurs et formatrices et les capacités des dirigeants des sections et des adhérents de base ;
- Augmenter le nombre de femmes dirigeantes d'associations, d'instituts, de syndicats et surtout de sections de base des secteurs formel et informel.

FÉDÉRATIONS PARTICIPANT AU PROCESSUS DE FORMATION

Les fédérations inscrites dans le processus de formation sont :

- La Confédération cambodgienne démocratique du textile (C. CAWDU) ;
- La Confédération cambodgienne des salariés du tourisme et des services (CTSWF) ;
- L'association Agriculteurs pour la paix et le développement (FAPD) ;
- La Confédération cambodgienne des ouvriers du bâtiment et des forêts (BWTUC) ;

- La Confédération cambodgienne des salariés de l'industrie (CIWF) ;
- La Confédération cambodgienne des ouvriers agricoles (CAWF) ;
- La Confédération cambodgienne des ouvriers du transport (CTWF) ;
- L'Association cambodgienne des ouvriers de l'économie informelle (CIWA).

24 personnes, dont 4 femmes, ont participé aux processus de formation. Les secteurs suivants étaient représentés : textile, tourisme et services, bâtiment et forêts, agriculture, industrie, transport et économie informelle.

FORMATIONS 2020/2021

L'Institut Belleville-CFDT a apporté son expertise technique à la réalisation du projet et à son évaluation.

Les participants ont pu partager leur expérience, amélioré leurs connaissances et leur savoir-faire en matière de pédagogie, de coordination, de compétences transversales et de formation. Ils ont également appris à développer la syndicalisation et à résoudre les conflits. Les femmes ont été invitées à prendre plus de responsabilités.

Les coordinateurs et coordinatrices ont créé un groupe *Telegram* pour :

- partager les informations, le contenu des sessions, les documents;
- répondre aux questions avant, pendant et après les sessions.

Le rôle des femmes dirigeantes syndicales et dans la résolution des conflits a été valorisé.

Des équipes se sont constituées pour des tests en situation. L'importance de la cohésion de l'équipe a été remarquable.

Les nouveaux formateurs ont acquis en capacités notamment dans la mise en œuvre des plans de formation et ont formé des adhérents de base.

À la suite des formations, les participants ont partagé leurs apprentissages avec les adhérents et les ouvriers en général, surtout sur les thèmes de la liberté syndicale, l'intérêt de la syndicalisation et la solidarité.

UN PARTENARIAT RENOUVELÉ AVEC LA CFDT

En 2021, la CLC et la CFDT ont renouvelé leur partenariat en adaptant le plan de mise en œuvre du projet. Les participants à la formation de formateurs et formatrices (23 personnes dont 5 femmes, de tous secteurs) sont allés au bout de leurs parcours. Ceux de la formation de base (23 personnes dont 9 femmes, de tous secteurs), ont tous suivi leur cycle de 6 sessions et enchaîneront en 2022 avec la formation de formateurs et de formatrices, renforcée par des tests en situation.

La CLC défend les intérêts des ouvriers et les accompagne au quotidien sur des problématiques aussi vastes que les licenciements, le faible niveau des salaires, le recul de leurs droits. Enfin, la CLC œuvre pour que le gouvernement améliore le régime de sécurité sociale.

La CLC représente actuellement 113 393 adhérents, regroupés dans 284 sections de base. La CLC est membre de la Confédération syndicale Internationale (CSI), de la CSI Asie-Pacifique et du Conseil syndical des nations du Sud-Est asiatique (ATUC). L'objectif de la CLC est de maintenir son indépendance, sa démocratie interne et de mettre en valeur ses activités prioritaires telle que la formation des ouvrières et ouvriers.

ORGANISER LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES POUR DÉFENDRE LEURS DROITS EN INDE

L'ONG Fedina, partenaire de l'Institut Belleville depuis plus de dix ans, a vu ses activités fortement modifiées au cours de l'année 2020 en raison de la crise Covid-19. Les mesures de confinement ont eu un impact très important sur la vie quotidienne des Indiennes et des Indiens : difficultés à se nourrir, interruption des services d'aides aux plus démunis, augmentation du nombre de violences domestiques, etc.

Fedina a alors dû interrompre ses activités classiques menées dans le cadre de la coopération pour réaliser des actions d'aide d'urgence.

Même une fois les mesures de confinement strict levées, les conséquences de la crise ont continué à se faire sentir pour de nombreux travailleurs et travailleuses : difficultés à retrouver un emploi, une pression accrue au travail de la part de patrons qui ont profité de la situation de crise, etc.

À partir du second semestre 2020, Fedina a toutefois repris une partie des activités mises en œuvre dans le cadre de la coopération, principalement via des rencontres en distanciel. Des visioconférences ont permis de garder le contact avec des travailleurs et travailleuses, notamment ceux de la Fédération des syndicats d'Inde du Sud et de la Fédération des travailleurs retraités non organisés. Ces moments ont permis de traiter de questions portant sur leurs droits, sur la situation sanitaire et sur les conséquences économiques et sociales de la crise.

L'Integrated Rural Development Society (IRDS), organisation membre de Fedina, soutenue également dans le cadre de la convention de partenariat entre Fedina et l'Institut Belleville, a poursuivi le développement de ses activités relatives aux droits des travailleurs et travailleuses agricoles dans le Tamil Nadu. En s'appuyant notamment sur les jeunes des communautés concernées, elle a mené des actions en direction de l'administration pour une mise en application de la loi de garantie de l'emploi rural qui vise à ce que des travailleurs ruraux puissent être employés un minimum de jours par an dans leurs villages ou à proximité. Elle a également accompagné des femmes de différents villages dans des procédures visant à récupérer leurs terres. Par ailleurs, toujours active en matière de promotion de l'agriculture biologique et de protection des biens communs, l'IRDS continue de dispenser ses formations sur l'agriculture biologique auprès des villageoises.

TRAVAIL DÉCENT ET FORMATION SYNDICALE : MIEUX SENSIBILISER POUR RENFORCER LE POUVOIR DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EN HAÏTI

En 2021, l'Institut Belleville a soutenu un projet de sensibilisation à l'importance du travail décent et de la formation syndicale pour renforcer le pouvoir des travailleurs et travailleuses dans le département du Nord-Est en Haiti. Ce projet porté par la Confédération des travailleurs des secteurs public et privé (CTSP) et la Confédération des travailleurs haitiens (CTH) avait pour objectifs de :

- Promouvoir la connaissance et le respect des droits syndicaux à travers une sensibilisation sur ce sujet,Faire connaître à des membres de syndicats affiliés à la CTSP et à la CTH dans le département du Nord-Est (Ouanaminthe et Caracol) leurs droits et devoirs au regard de la loi,Renforcer les capacités organisationnelles des syndicats,Consolider la présence de la CTSP et de la CTH dans le département du Nord-Est.

Ce projet devait également permettre aux équipes syndicales concernées de mieux se préparer aux processus de négociation portant sur le renouvellement des conventions collectives des deux zones franches de la CODEVI (Compagnie de développement industriel) à Ouanaminthe, et du Parc industriel de Caracol.

Deux journées de sensibilisation ont été organisées sur chacun des deux sites, suivies de deux formations. Ces dernières ont permis à la CTSP et à la CTH d'échanger avec les représentants des travailleurs à propos des stratégies de négociation avec les employeurs ou encore sur les différents aspects d'une convention collective. Un processus de suivi des négociations pour le renouvellement des deux conventions collectives a en outre été mis en place au niveau de la CTSP et de la CTH.

APPUI À L'ASI[1] VENEZUELA

Le 28 février 2020, ASI Venezuela obtenait enfin sa reconnaissance officielle comme organisation syndicale, ce qui devrait favoriser son travail de structuration. Au cours de cette même année, un bilan positif du travail de coopération existant entre l'ASI Venezuela et l'Institut Belleville a été dressé. Une nouvelle convention de partenariat a donc été mise en place à partir du mois d'octobre 2020, pour une période allant jusque décembre 2021.

La nouvelle convention avec l'Institut de Belleville, comme les précédentes, soutient les activités d'organisation, de formation des militants et d'études, en tenant compte des nouvelles difficultés liées à la pandémie du Covid-19,

1 Alianza Sindical Independiente / Alliance Syndicale Indépendante

aggravant la crise multiforme qui frappe le pays depuis plusieurs années.

Le décès de Carlos Navarro, président historique d'ASI - exilé au Canada depuis deux ans - a été autre un coup dur pour l'organisation et ses militants. Pour autant, ces derniers ne se sont pas laissé décourager par tous ces événements et, sous la conduite de la nouvelle présidente, de nombreuses activités ont été développées, parmi lesquelles :

- Structuration du syndicat,
- Formation des militants, organisation des jeunes, des femmes et des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle,
- Campagne contre les discriminations des LGBTQI, etc.La santé et la sécurité au travail ont été des sujets importants, en priorité la protection du personnel de santé, très exposé à la pandémie, et l'exigence d'accès aux vaccins.

ASI s'est également appuyée sur les campagnes internationales de la Confédération syndicale internationale (CSI) et de sa régionale « Amériques » (CSA) pour former ses militants autour

des axes majeurs suivants :

- Pour la ratification de la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre les violences au travail,
- Contre le travail des enfants,
- Pour le travail décent, avec notamment des propositions en matière de salaire minimum.

AFGHANISTAN : ACCUEILLIR ET SOUTENIR LES SYNDICALISTES EN EXIL

Le 15 août 2021, avec la chute de Kaboul, les talibans ont repris le pouvoir en Afghanistan, vingt ans après le renversement de leur régime. Un évènement qui a marqué le retour de l'obscurantisme dans ce pays de 37 millions d'habitants et qui faisait craindre pour les vies des militants du Syndicat national des travailleurs et employés Afghans (NUAWE) et de leurs familles. Depuis des années, les militants de cette organisation, forte de 160 000 adhérents, se battent malgré les menaces et les risques, en faveur des droits des femmes, des libertés individuelles, de la liberté d'association, de l'éducation et tentent de faire respecter les normes fondamentales du travail et les droits des travailleurs. C'est parce qu'il y avait urgence à venir en aide à ces syndicalistes, qui œuvrent à la démocratie depuis des années, que la CFDT s'est mobilisée, en lien avec la Confédération syndicale internationale (CSI). Une action qui s'inscrit dans l'histoire de la CFDT et de ses engagements à l'international, au côté des syndicats libres et indépendants.

La CFDT est intervenue auprès du gouvernement français et du ministère des Affaires Etrangères afin d'exfiltrer nos camarades afghans et leurs familles, soit dix-sept personnes. Entre Kaboul, la capitale afghane et la Confédération à Paris, les contacts via messagerie instantanée notamment, se sont multipliés pour suivre l'évolution de la situation sur place, pour informer nos

camarades des procédures en temps réel et surtout pour marquer notre soutien. Après plusieurs semaines de liaisons ininterrompues, c'est avec soulagement que Maroof Qaradi, le président, et H. BAHAR, vice-présidente du Nuawe et leurs familles parviennent à rejoindre l'aéroport de Kaboul, et atterrissent à Roissy Charles de Gaulle, le 25 septembre 2021. La fin de longues semaines d'angoisse. Après le soulagement, il a immédiatement fallu gérer l'accueil des militants et faire face à l'urgence. La CFDT s'est activement mobilisée pour s'assurer en lien avec France Terre d'Asile les questions d'hébergements, de santé - une naissance a d'ailleurs eu lieu en France -, de transports ou encore de procédure de demande d'asile.

Invités à la tribune du Conseil national confédéral d'octobre 2021, les militants afghans remerciaient la CFDT pour son engagement et rappelaient leurs objectifs. « Nous voulons continuer à défendre les travailleurs et les travailleuses afghans. Nous voulons la dé-mocratie, nous voulons nous battre pour les droits de l'Homme, nous voulons défendre le droit des femmes et des enfants. Merci pour tout votre soutien

Maroof Qaradi. Une intervention devant les instances confédérales qui marquait les prémices de la coopération avec nos camarades afghans. « *C'est notre devoir de syndicaliste. Vous êtes nos frères et nos sœurs, répondait Laurent Berger. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir, grâce au réseau CFDT, pour vous accompagner dans votre accueil et dans votre intégration en France, où vous pourrez poursuivre votre combat syndical.* »

Alors que les démarches de demande d'asile se poursuivent, la CFDT s'active toujours pour faire exfiltrer d'autres responsables syndicaux et leurs familles. Dans le même temps, avec la Confédération syndicale internationale, la CFDT se mobilise et accompagne les responsables du NUAWE dans la poursuite de leur action syndicale. Le 2 mai 2022, une conférence internationale pour l'Afghanistan est organisée à la Confédération pour réaffirmer ces ambitions et objectifs de coopération.

ÉTUDE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI FRANÇAISE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE DANS TROIS ENTREPRISES MULTINATIONALES

La loi française sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre a été adoptée en mars 2017. Toutefois, quelques années après son adoption, il est possible de constater que de façon générale, les représentants syndicaux d'entreprises visées par cette loi restent encore trop peu associés aux différentes étapes qu'implique sa mise en application (élaboration et mise en œuvre d'un plan de vigilance et d'un mécanisme d'alerte, etc.).

Par ailleurs, force est de constater que les échanges intersyndicaux le long des chaînes d'approvisionnement de nombre d'entreprises concernées pourraient être beaucoup plus développés qu'ils ne le sont aujourd'hui. En effet, de tels échanges permettraient aux responsables syndicaux d'avoir une meilleure connaissance des réalités existant aux différents échelons de ces chaînes d'approvisionnement et de pouvoir ainsi alimenter utilement les réflexions et initiatives développées dans le cadre de la mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance au sein de leur entreprise (par exemple, pour réaliser la cartographie des risques sociaux).

S'il est difficile dans un premier temps d'avoir une bonne visibilité sur les démarches à l'œuvre dans toutes les entreprises visées par la loi sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre, il semble toutefois intéressant de se pencher avec un regard

syndical sur celles existant dans quelques-unes de ces entreprises, dans l'optique notamment :

- D'analyser les plans de vigilance proposés ainsi que les mécanismes d'alerte mis en place ;
- D'identifier les pratiques existant quant à l'association des représentants syndicaux et autres parties prenantes au processus de mise en application de la loi au sein des entreprises ;
- De tirer des enseignements de ces expériences afin de favoriser une meilleure mise en œuvre de la loi par les entreprises et une meilleure association des parties prenantes dont les parties constituantes de l'entreprise que sont les organisations syndicales.

C'est dans ce contexte que l'Institut Belleville a missionné le cabinet Syndex pour réaliser une étude sur la mise en œuvre de la loi française sur le devoir de vigilance dans trois entreprises multinationales françaises, afin d'en tirer des apprentissages pour l'action syndicale.

Cette étude a été développée au cours de l'année 2021 et a donné lieu à :

- L'analyse des plans de vigilance et mécanismes d'alerte des entreprises concernées ;
- La réalisation d'entretiens avec différents acteurs de ces entreprises (représentants syndicaux des maisons-mères et de filiales, membre des directions d'entreprises, etc.). Ces entretiens devront permettre notamment de voir dans quelle mesure les représentants syndicaux ont été impliqués jusque-là dans le processus de mise en œuvre de la loi au sein de leur entreprise et comment les directions d'entreprise ont appréhendé cette association.

Des recommandations pour favoriser la mise en application de la loi doivent également être tirées de ces travaux, afin que ces recommandations puissent être diffusées auprès des équipes syndicales, aussi bien dans les maisons-mères qu'au sein des filiales, fournisseurs et sous-traitants des entreprises devant mettre en application la loi sur le devoir de vigilance. Des réflexions entre syndicalistes de divers pays pourront aussi être favorisées par la suite, à partir de ces travaux qui doivent être finalisés au premier semestre 2022.

ORIGINE ET EMPLOI DES RESSOURCES (ANNÉES 2020 ET 2021)

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

En 2020, la Confédération CFDT a alloué un fonds de 6 872,07 € à l'Institut Belleville pour soutenir et mettre en œuvre les projets de coopération. Ce fonds s'est élevé à 65 928,65 € pour l'année 2021.

AUTRES FINANCEMENTS

L'Institut Belleville a reçu un cofinancement de l'Agence française de développement pour le projet *« Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'ouest »*. Il a également reçu un autre cofinancement du Comité français pour la solidarité internationale pour la mise en œuvre d'un projet réalisé dans le cadre du programme *« Coopérer autrement en acteurs de changement »* du Comité français pour la solidarité internationale (CFSI).

BUDGET

Pour l'année 2020, le budget de l'Institut Belleville s'est établi à 516 779,71 €, intégrant un budget de fonctionnement de 131 943,79 € représentant 25,53% du budget total. En 2021, le budget global a atteint 559 429,41 €, avec un budget de fonctionnement de 127 494,58 €, soit 22,79% du budget total.

ACTIVITÉS DE COOPÉRATION

Les projets menés en Afrique représentent la part la plus importante des activités de l'Institut, avec 8 projets concernés en 2020 et 7 projets en 2021, représentant respectivement 65,2% et 66,1% de l'emploi des ressources projets pour ces deux années.

Les activités en Asie représentent quant à elles 25,86% de l'emploi des ressources projets en 2020 et 18,32% en 2021. Pour les Amériques, cela s'élève respectivement à 8,9% en 2020 et 9,2% en 2021.

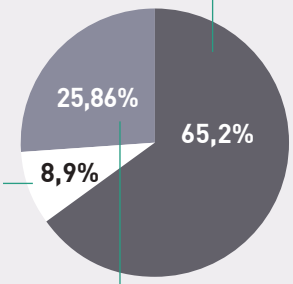
Les comptes de l'Institut Belleville sont validés par l'Assemblée générale de l'association. Ils sont intégrés dans les comptes consolidés de la CFDT, certifiés par des commissaires aux comptes.

ORIGINE DES RESSOURCES 2020

Fonds Solidarité Syndicale Mondiale CFDT	420 000,00 €
Fonds Confédération CFDT	6 872,07 €
Autres produits (AFD, autres)	39 439,00 €
TOTAL DES PRODUITS	**516 779,71 €**

PROJETS

Afrique	**250 898,74 €**
Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'ouest	58 684,82 €
CSI Afrique / CSN, Économie informelle	18 628,83 €
Projet Dignité	18 491,01 €
CSI Afrique, Formation des points focaux	38 782,91 €
Étude Entreprises et coopération	21 122,74 €
Coopération CAAC, Favoriser le travail décent de personnes en situation de précarité	54 981,78 €
Coopération UGTT	3 235,66 €
UGTT- Projet d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle (PAFIP)	36 970,99 €
Amériques	**34 423,21 €**
Vénézuela	31 311,14 €
Haiti, Syndicalisation et travail décent	3 112,07 €
Asie	**99 513,95 €**
Syndicalisation des ouvriers cambodgiens	64 971,45 €
Formation des militants de *Free Viet Labor*	23 136,89 €
FEDINA - Droits des travailleurs indiens	11 405,61 €



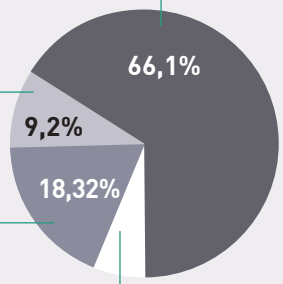
BUDGET TOTAL DES PROJETS	**384 835,91 €**	**74,47%**
FONCTIONNEMENT	**131 943,79 €**	**25,53%**
BUDGET TOTAL	**516 779,71 €**	

ORIGINE DES RESSOURCES TOTAL 2021

Fonds Solidarité Syndicale Mondiale CFDT	420 000,00 €
Fonds Confédération CFDT	65 928,65 €
Autres produits (AFD, CFSI)	42 000,00 €
Contributions volontaires (valorisations)	31 500,76 €
TOTAL DES PRODUITS	**559 429,41 €**

PROJETS

Afrique	**340 511,73 €**
Soutenir l'action syndicale en matière économique et sociale pour favoriser le travail décent en Afrique de l'ouest	83 908,04 €
CSI Afrique / CSN Économie informelle	22 172,87 €
Projet Dignité	10 895,52 €
CSI-Afrique, Projet Formation des points focaux	22 467,58 €
Coopération UGTT	5 478,08 €
UGTT- Projet d'appui à la formation et à l'insertion professionnelle (PAFIP)	60 314,24 €
Amériques	**39 601,38 €**
Vénézuela	24 769,96 €
Haiti, Syndicalisation et travail décent	14 831,42 €
Asie	**79 148,61 €**
Syndicalisation des ouvriers cambodgiens	58 298,93 €
Formation des militants de *Free Viet Labor*	10 993,16 €
FEDINA - Droits des travailleurs indiens	9 856,52 €
Europe	**27 654,87 €**
Étude mise en œuvre de la loi sur le devoir de vigilance	27 654,87 €



BUDGET TOTAL DES PROJETS	**431 934,83 €**	**77,21%**
FONCTIONNEMENT	**127 494,58 €**	**22,79%**
BUDGET TOTAL	**559 429,41 €**	

STRUCTURE 2020-2021

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 Schlacther
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 militantes et militants du réseau CFDT, apportent bénévolement leurs compétences et leurs savoir-faire spécifiques.

Rédaction : Martine Roy, Elodie Aïssi, Lucas Poirrier, Michaël Pronier.
Design graphique : Jean-Pierre Cao Vàn Phu et Sans Exception.
Impression : L'Artésienne, Liévin (68), sur papier issu de la gestion durable et de sources contrôlées (pefc-france.org).
Crédits Photos : Martine Roy / Elodie Aïssi. © Tous droits réservés.
CFDT Service Information-Communication. Mai 2022

INSTITUT BELLEVILLE

4, boulevard de la Villette 75955 Paris cedex 19
Tél. : + 33 (0)1 42 03 81 37
Mail : institutbelleville@cfdt.fr