



EDITORIAL

Ce numéro de printemps vous arrive après une fin d'hiver riche d'actualités et avant un printemps marqué par plusieurs événements dont le plus marquant est l'organisation d'un colloque pluridisciplinaire de grande envergure à l'occasion de la célébration des 60 ans de l'Institut du travail de Strasbourg.

Ce colloque se déroulera sur 2 jours les 4 et 5 juillet 2016 dans l'amphithéâtre Cavaillès de l'Université de Strasbourg qui accueille tous les grands événements. Il aura pour thématique centrale « Où va le travail ? » et sera structuré autour de 4 tables rondes, qui seront précédées par une conférence introductive.

Ces tables rondes auront pour objet de permettre des échanges et des débats sur le thème du travail entre des militants syndicaux des trois confédérations syndicales CFDT, CGT et CGT-FO, des universitaires juriste, sociologue et économiste, des DRH et des représentants de l'État (DIRECCTE, DGT, Ministère). L'objectif, en adéquation avec la vocation des Instituts du Travail est de donner à chacun des outils de compréhension des enjeux et problématiques liés au travail. Vous trouverez déjà l'architecture générale de ces journées et nous vous enverrons très rapidement le programme détaillé.

Consultez le programme de tous ces événements page 9 de la lettre et venez nombreux échanger et débattre sur ces sujets.

Dans ce numéro nous vous invitons à prendre connaissance et à partager les résultats de la recherche menée par l'Institut du travail, pour le compte de la DIRECCTE Alsace en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

SOMMAIRE

P.3	<p>Présentation du rapport de recherche de l'Institut du travail de Strasbourg pour la DIRECCTE Alsace</p> <p>« Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et conditions de développement »</p>
P.9	<p>Invitations</p> <p style="text-align: center;">➤ <u>Demi-journée « dialogue social »</u></p> <p>« Sous-traitance nationale et internationale : Risques et responsabilités du maître d'ouvrage et/ou du donneur d'ordre »,</p> <p>Fabienne Muller, enseignant-chercheur en droit social, Institut du travail, Université de Strasbourg (18 avril 2016, 14h-17h)</p> <p style="text-align: center;">➤ <u>Autres dates à retenir</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Colloque européen : « La protection des travailleurs dans une Europe en crise(s): Révéler le potentiel de la Charte sociale européenne », organisé par l'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, en collaboration avec l'Institut syndical européen (Bruxelles) et avec le soutien du Conseil de l'Europe (25 avril 2016, 9h-17h) - Colloque à l'occasion des 60 ans de l'Institut du travail de Strasbourg « Où va le travail », organisé par l'Institut du travail de Strasbourg avec le soutien de la DIRECCTE ACAL, Amphithéâtre Cavaillès, Patio, Campus de l'Esplanade à Strasbourg (4 et 5 juillet 2016)

Direction de publication : Francis Meyer

Rédaction : Tiphaine Garat, Hakim El Fattah, Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi d'Alsace – Champagne-Ardenne - Lorraine.

PRESENTATION DU RAPPORT DE RECHERCHE

« NEGOCIER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES : AVANCEES, RESISTANCES ET CONDITIONS DE DEVELOPPEMENT »

Danièle Giuganti, directrice régionale de la DIRECCTE ACAL et Michèle Forté, directrice de l'Institut du travail de Strasbourg ont rendu public le rapport de recherche « *Négociier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et conditions de développement* », fruit d'une recherche menée par l'Institut du travail de Strasbourg.

Plusieurs temps forts ont marqué la présentation du contenu de ce travail : un colloque organisé le 15 décembre dernier, la mise en ligne du rapport sur le site internet dédié www.dialogue-social.fr et enfin la diffusion du rapport auprès des entreprises, des 13 nouvelles DIRECCTES régionales, des institutionnels et des universitaires.

I. Présentation de l'équipe de recherche et de la structure porteuse du projet

Equipe de recherche

Le projet a été porté par une équipe pluridisciplinaire de 6 chercheurs en économie du travail et en droit social de l'Université de Strasbourg. Les membres de l'équipe répondante appartiennent à trois laboratoires de recherche distincts de l'Université de Strasbourg: l'Équipe de droit social / DRES (UMR 7354), le Bureau d'Économie Théorique et Appliquée (BETA, UMR 7522 du CNRS) et le Laboratoire de Recherche en Gestion & Economie (LaRGE, EA 2364). L'équipe se compose de :

- Anne Bucher, maître de conférences en sciences économiques, Institut du travail, Université de Strasbourg, membre du BETA;
- Michèle Forté, maître de conférences en sciences économiques, Institut du travail, Université de Strasbourg, membre du BETA/CEREQ ;
- Tiphaine Garat, ingénieur d'études, juriste, Institut du travail, Université de Strasbourg, Equipe de Droit Social, DRES
- Nicolas Moizard, Professeur de droit privé, Institut du travail et Faculté de Droit, Université de Strasbourg, membre de l'Équipe de droit social, DRES
- Isabelle Terraz, maître de conférences en sciences économiques, IUT Louis Pasteur, Université de Strasbourg, membre du BETA/CEREQ ;
- Fabienne Tournadre, maître de conférences en sciences économiques, Institut du travail, Université de Strasbourg, membre du LaRGE.

Dans le cadre de leurs différentes missions, les membres de l'équipe ont développé une véritable capacité d'expertise sur la question de l'égalité professionnelle, notamment à travers de nombreux travaux de recherches.

Il est à noter que l'équipe possédait déjà une expérience quant à la méthodologie de recherche proposée ; les travaux de recherche des membres de l'équipe s'étaient déjà appuyés sur l'analyse tant de plans et d'accords d'entreprise ou de branche que des résultats d'enquêtes de terrains¹.

La coordination du projet a été assurée par Michèle Forté.

Structure porteuse du projet

L'Institut du travail est une composante de l'Université de Strasbourg, financée conjointement par le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, ayant pour mission de développer des recherches en sciences du travail, de former les militants syndicaux et d'apporter son expertise dans le domaine de l'économie du travail et du droit social. Son rôle dans la formation des militants syndicaux lui donne une clef d'entrée privilégiée pour rencontrer les organisations syndicales. De plus, les actions conduites conjointement avec la DIRECCTE Alsace, puis ACAL, dans le cadre de la convention dialogue social ainsi que les nombreuses études réalisées en entreprises dans le cadre de contrats de recherche (comme ceux portant sur les seniors, la pénibilité.....) lui ont permis de tisser un réseau d'entreprises alsaciennes et d'étendre son partenariat à l'ensemble des partenaires sociaux. Il est à noter que de nombreuses sessions de formation sur le thème de l'égalité et de la mixité ont été conduites à l'Institut du Travail depuis plus d'une vingtaine d'années.

II. Résumé de la conférence-débat « Demain tous égaux, du rôle de la négociation dans la construction de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » organisée le 15 décembre 2015 à Strasbourg

Construite en 2 temps (une présentation de la recherche menée par l'IDT et une table ronde avec les organisations syndicales et patronales sur les enjeux et les perspectives), cette demi-journée a laissé un large temps à la discussion et aux échanges. Elle a permis aux participants de débattre du rôle de la négociation dans la construction de l'égalité entre les femmes et les hommes, à partir de la présentation des résultats de la recherche menée par l'Institut. Elle a également permis de

¹ MEYER F., GARAT T., Analyse des 86 accords et plans d'action sur l'emploi des seniors déposés à la DRTEFP Alsace au titre de la procédure de rescrit, Pilot'Âges, n°8, ANACT, 2011.

FORTÉ M., GARAT T., NISS M., REBEUH MC, TRAUTMANN J., *Les salariés âgés dans l'entreprise : vers une visibilité accrue ?*, Rapport final pour le compte de la DRTEFP d'Alsace (2009) (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-986-publication-etude-cereq-bureau-d-economie-theorique-et-appliquee-institut-du-travail-de-strasbourg-l/publication.html?term=cereq>).

FORTÉ M., MEYER F., EL FATTAH H., GARAT T., NISS M., REBEUH MC, TOURNADRE F., TRAUTMANN J., *Accords et plans seniors : quels changements pour 10 entreprises pionnières en Alsace ?*, Rapport final pour le compte de la DARES (2013) (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-2156/publication.html>)

DHORDAIN E., FORTÉ M., GARAT T., NISS M., REBEUH MC, *Diversification des choix professionnels des filles. Quels enjeux ? Quelles bonnes pratiques pour les entreprises ?*, Rapport final pour le compte de la DIRECCTE Alsace et du CDIFF (2011) (<http://www.dialogue-social.fr/fr/publication/id-1722-publication-rapport-de-l-enquete-cidff-du-bas-rhin-universite-de-strasbourg-diversification-des-choix-p/publication.html?term=CIDF>)

mener une réflexion sur les perspectives de l'égalité par la négociation après la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Nous en restituons ici les grandes lignes mais le rapport de recherche, la présentation powerpoint détaillée et les annexes sont disponibles sur le site [dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr) (http://www.dialogue-social.fr/fr/homme_femme/id-2564/homme-femme-egalite-mixite.html).

En introduction des débats, Philippe Sold, directeur régional adjoint de la DIRECCTE Alsace, a souligné combien l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un sujet sur lequel il fallait avancer à travers des objectifs plus ambitieux. Il a jugé les inégalités qui sont constatées entre les femmes et les hommes notamment sur le plan salarial comme étant intolérables. Il a appelé l'ensemble des acteurs à rechercher inlassablement les voies et moyens de les réduire. Il a indiqué que la question de l'égalité constituait une priorité pour les services de l'Etat qui engageraient un ensemble d'actions en 2016 afin de sensibiliser et accompagner les acteurs, notamment les entreprises et les représentants des salariés. Il a précisé que conformément à la volonté du législateur, l'administration du travail s'employait à convaincre les acteurs de privilégier la voie du dialogue et de la négociation afin de concevoir des solutions durables au problème des inégalités entre femmes et hommes. Enfin, il a salué la qualité et la pertinence de l'étude riche et complète réalisée par l'équipe de l'Institut du travail.

Présentation de la recherche

Michèle Forté a précisé en introduction que l'objet de cette étude était double :

- Mieux connaître, dans le contexte alsacien, la négociation collective en matière d'égalité professionnelle par une analyse approfondie des textes conventionnels conclus
- Apprécier l'impact des textes de lois intervenus en 2010 et 2012 sur la pratique des entreprises.

Cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle

L'Equipe de recherche a tout d'abord présenté le cadre juridique de la négociation sur l'égalité professionnelle. La France a connu, depuis 1972 et l'inscription du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dans le code du travail, une succession importante de lois (plus d'une dizaine) tendant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a ainsi institué une obligation pour toute entreprise dont l'effectif est supérieur à 50 salariés d'être couverte par un accord d'entreprise ou un plan d'action sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La loi du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir et le décret du 18 décembre 2012 sont venus renforcer ce dispositif en donnant priorité à la négociation collective, en augmentant le nombre minimal de domaines d'actions et en rendant obligatoire celui de la rémunération effective.

Il s'agit véritablement d'une « négociation administrée » en ce que le législateur l'encadre fortement en prescrivant une méthodologie aux négociateurs (priorité à la négociation au détriment des initiatives unilatérales des employeurs, 8 domaines d'actions explicités, nécessité de prévoir des objectifs chiffrés et des indicateurs de progression, dépôt du texte auprès de l'administration du travail ...).

Puis Anne Bucher a exposé, au nom de l'équipe de recherche, les modalités de la recherche et les principaux résultats.

Echantillon et méthodologie utilisée

Une recherche qui se distingue par un échantillon de textes de grande ampleur

L'équipe a fait le choix d'analyser l'ensemble des textes déposés à la DIRECCTE Alsace, ce qui la démarque des études déjà menées sur ce sujet. Il en ressort quelques caractéristiques originales:

- Un grand échantillon (246 accords et plans)
- Sur une période étendue (accords et plans signés entre décembre 2010 et novembre 2013)
- Un panel d'entreprises de toutes les tailles (au-delà de 50 salariés) et de tous les secteurs
- Une large couverture géographique (Bas-Rhin et Haut-Rhin)

Une recherche qui se distingue par une méthodologie d'analyse systématique

L'équipe de recherche a construit une base de données inédite à partir d'une grille de lecture des accords et des plans afin de systématiser les informations collectées. En moyenne, plus de 200 variables ont ainsi été renseignées à partir de chaque texte afin d'apprécier :

- la dynamique de négociation,
- la méthodologie et l'architecture des textes
- les thématiques des textes et actions mises en œuvre

Cette recherche repose, à la différence des études déjà existantes, sur l'analyse de l'ensemble des actions proposées pour chacun des 8 domaines d'actions de chacun des textes de l'échantillon. Pour plus de clarté et de lisibilité, l'équipe a donc dégagé une typologie d'actions concise et commune aux domaines retenus, basée sur la nature des actions proposées², ainsi qu'une typologie permettant d'apprécier leur ciblage³.

Cette recherche a donc privilégié la richesse des informations permettant à l'équipe de mener une analyse transversale à la fois quantitative et qualitative. En effet, des indicateurs subjectifs de cohérence et de pertinence des actions ont été proposés ainsi qu'un indicateur subjectif

² L'équipe de recherche a ainsi établi une typologie de 5 familles d'actions : les actions d'information, de communication et de sensibilisation, les actions relevant de procédure de formalisation, les actions d'augmentation de l'offre, les actions relevant de l'incitation et les actions relevant du diagnostic

³ Cette typologie regroupe 7 ciblage potentiels : les femmes, la parentalité, les métiers non mixtes, les catégories spécifiques de salariés, les partenaires extérieurs, les responsables hiérarchiques et les personnes à temps partiel .

permettant d'apprécier la qualité du texte. L'objectif était d'identifier les difficultés rencontrées ainsi que les actions ou textes à caractère innovant.

L'originalité de cette recherche est donc multiple :

- Systématiser et étendre les informations collectées (et le raisonnement)
- Proposer une typologie homogène et transversale d'actions possibles
- Proposer une typologie des ciblage possibles
- Proposer des indicateurs subjectifs de cohérence et de pertinence des actions et des textes

Présentation des principaux résultats

Résultats

Anne Bucher a présenté de manière très synthétique et illustrée les principaux résultats de la recherche.

Dans un premier temps, ont ainsi été abordés la nature des textes, les qualité des signataires, les modalités de suivi, la motivation des signataires, le choix des domaines, le choix des actions et les objectifs de progression et indicateur de suivi choisis.

Ensuite, elle a présenté les résultats concernant la cohérence des actions et la pertinence des actions et des textes, à partir de cet indicateur original dénommé «*intérêt général ou qualité des textes*».

Nous vous invitons à prendre connaissance de ces résultats dans la présentation powerpoint et dans le rapport que vous trouverez sur le site dialogue-social.

Ce que l'on a appris :

- L'importance de la préparation des négociateurs et des délais dans le processus de négociation
- L'importance de prendre le temps d'établir un diagnostic chiffré et partagé
- L'importance d'un suivi renforcé de la mise en œuvre du texte et de l'élaboration d'un bilan permettant d'évaluer les actions, d'identifier les déséquilibres qui disparaissent, demeurent ou apparaissent et facilitant ainsi la renégociation et l'amélioration du texte
- Le bénéfice d'avoir un nombre de domaines d'action limité et un panel d'actions développées pour chaque domaine concourant à la réalisation d'un objectif de progression global
- La pertinence du domaine « *rémunération effective* »
- La pertinence des actions de type « *offre* », « *incitation* » ou « *formalisation* »
- L'importance de la fixation d'objectifs de progression (objectif général associé au domaine et objectifs intermédiaires associés à chaque action) et d'indicateurs de suivi chiffrés, bien définis et clairement identifiés.

Remarques et préconisations

Dans la dernière partie de présentation des résultats, Anne Bucher a conclu que la recherche avait mis en valeur une négociation plutôt consensuelle et respectant globalement le cadre législatif,

mais comportant toutefois de nombreuses imprécisions due à une mauvaise appréhension de certaines notions et des problèmes méthodologiques. Ces imprécisions ont un impact évident sur la qualité et la pertinence des textes, à cause des difficultés rencontrées au stade de la rédaction du texte notamment lors de l'identification des problèmes à traiter et du choix des domaines les plus adéquats.

La recherche menée a permis de faire émerger quelques pistes qui permettraient de renforcer la pertinence et la qualité des textes :

- Améliorer la formation des négociateurs pour éviter la confusion entre objectif et action, et parfois même entre objectif et indicateur
- Elaborer un diagnostic partagé et chiffré faisant émerger les principaux axes d'amélioration et posant les bases d'une dynamique de progression
- Chiffrer les objectifs de progression et les indicateurs de suivi
- Choisir un nombre plus restreint de domaines dans lesquels serait proposé un panel d'action comportant des modalités concrètes
- Budgétiser les actions (ce qui permettrait de valoriser des actions de type « offre » et « incitation » qui, bien que coûteuses pour l'entreprise sont celles qui permettent le plus de déclencher une dynamique vers l'égalité professionnelle.

Ces pistes devraient être explorées quelle que soit l'évolution du cadre légal.

Impact de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi sur la question de l'égalité professionnelle

Pour conclure, Nicolas Moizard a précisé que la négociation sur l'égalité professionnelle venait d'être impactée, à nouveau, par la loi Rebsamen qui regroupe désormais les obligations de négocier au niveau de l'entreprise au tour de 3 grands blocs thématiques dont une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Si le caractère transversal que vont revêtir les futures négociations sur l'égalité professionnelle n'est pas en soi négatif compte tenu de l'effet de décloisonnement des thématiques que cela peut entraîner, l'équipe de recherche s'est tout de même interrogée sur le risque que cette négociation, en perdant sa singularité, soit moins efficace et moins pertinente. Il s'est également interrogé sur la capacité de l'administration du travail à exercer un réel contrôle sur des accords aux contenus transversaux, complexes à appréhender.

Le support powerpoint de ces présentations est sur le site dialogue-social.fr :

http://www.dialogue-social.fr/fr/homme_femme/id-2564/homme-femme-egalite-mixite.html

Table-ronde des acteurs sociaux « L'égalité par la négociation quels enjeux ? Quelles perspectives ?

Cette table-ronde a réuni :

- Liliane CARRÈRE, Secrétaire générale CFE-CGC URI Alsace
- Sabine GIES, Secrétaire générale CFDT URI Alsace
- Christiane HEINTZ, Secrétaire générale CGT-FO UD 67
- Daniel KLUMB, DRH Socomec Benfeld
- Frédéric TROSSAT, Juriste, MEDEF Alsace
- Jacky WAGNER, Secrétaire général CGT UD 67
- Nadia WALTER, Coordinatrice régionale égalité CFTC URI Alsace

Point de vue des participants

Les participants ont tout particulièrement apprécié les interventions qui ont apporté un éclairage complet sur ce sujet en plein cœur de l'actualité.

Plusieurs ont admis, lors des échanges, l'existence d'un « *retard à l'allumage* » sur la question de l'égalité professionnelle, à la fois de côté des employeurs et des organisations représentatives des salariés. Des résistances de divers ordres (culturels, sociaux, éducatifs ...) empêcheraient que la prise de conscience s'opère quant à la nécessité de se mobiliser sur la question de l'égalité professionnelle.

Si nul ne peut prétendre avoir la recette miracle pouvant permettre de venir à bout des inégalités entre les hommes et les femmes, les participants ont estimé, néanmoins, que le changement passera nécessairement par une évolution des mentalités concernant le rôle de la femme dans la société en général (au sein de la famille, à l'école, ...) et dans le monde du travail en particulier. A cet égard, certains participants ont exprimé la conviction que les inégalités existantes dans le monde du travail ne seraient que le prolongement des inégalités observées au sein de la société. Comment agir ? En agissant sur les ressorts visibles et invisibles des inégalités notamment en remettant en question nos représentations, quitte parfois à passer par des mesures contraignantes qu'elles soient imposées par la loi ou par les accords collectifs.

Concernant les nouvelles dispositions contenues dans la loi « Rebsamen », les participants n'y voient majoritairement aucun recul sur la question de l'égalité. Selon eux, tout dépendra de l'appropriation qui en sera faite par les acteurs.

En définitive, même si l'évolution est lente et les progrès insuffisants, la conviction générale est que les inégalités ne sont pas une fatalité et l'égalité, loin d'être une arlésienne, reste au contraire, une « *utopie réaliste* ».

III. Diffusion du rapport de recherche « Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et conditions de développement »

Ce document constitue le rapport final de la recherche engagée par l'Institut du travail de Strasbourg dans le cadre de l'appel à projets de la DIRECCTE Alsace lancé en 2013. Il s'intitule « **Négocier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : Avancées, résistances et**

conditions de développement ». Cette recherche avait pour objet d'affiner la connaissance sur la manière dont sont appliquées, en Alsace, les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, obligations qui ont été renforcées par les dispositions relatives à la négociation collective sur cette thématique.

Il s'agissait ici d'une part d'analyser les avancées produites par l'intervention de ces nouveaux textes et d'autre part de comprendre les freins qui ont pesé sur l'action des partenaires sociaux dans la négociation mais aussi ceux qui ont empêché le déploiement d'accords ou de plans.

La première partie de cette recherche est basée sur l'analyse de l'ensemble des accords et des plans d'action sur le thème de l'égalité professionnelle déposés à la DIRECCTE Alsace à la date de signature de la convention et mis à disposition de l'équipe (rapport intermédiaire déposé à la DIRECCTE en novembre 2014).

La seconde partie de la recherche est dévolue à l'étude d'une entreprise spécifique et constitue une illustration des conclusions tirées de la première partie.

La troisième partie est quant à elle dédiée à la perception des partenaires sociaux sur ces négociations : identification des négociateurs, formation des négociateurs, point de vue sur la négociation administrée, identification des difficultés rencontrées et propositions d'amélioration.

Ce rapport est consultable sur le site de la DIRECCTE ACAL (<http://alsace-champagne-ardenne-lorraine.direccte.gouv.fr/>) et sur le site dédié de l'Institut du travail (www.dialogue-social.fr).

Il est également disponible à la bibliothèque de l'Institut du travail, 39 avenue de la forêt Noire, 67 000 Strasbourg

INVITATIONS

L'Institut du Travail de Strasbourg et la DIRECCTE ACAL
ont le plaisir de vous convier
à une demi-journée d'information et d'échanges

Sous-traitance nationale et internationale :

Risques et responsabilités du maître d'ouvrage et/ou du donneur d'ordre

Fabienne MULLER

Maître de conférences en droit social, Institut du travail Université de Strasbourg

Le lundi 18 avril 2016, de 14h à 17h

Auditorium de la MISHA

(Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace)

Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg

Renseignements et inscription : Tiphaine Garat, tiphaine.garat@unistra.fr, 03 68 85 83 25
Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

Résumé :

Le nombre de salariés détachés augmente (+44% entre 2010 et 2014). Les nouvelles réglementations visent à lutter contre la concurrence sociale déloyale en renforçant les obligations des donneurs d'ordre et maîtres d'ouvrage (travail illégal, travail dissimulé, prêt de main d'œuvre, emploi de ressortissants d'état tiers, non-respect du salaire, non-respect du temps de travail...).

Quels sont les risques et comment sécuriser les pratiques ?

Autres dates à retenir

- Colloque européen : « La protection des travailleurs dans une Europe en crise(s): Révéler le potentiel de la Charte sociale européenne »

Le **lundi 25 avril 2016**, de 9h à 17h

**Auditorium de la MISHA
(Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace)
Allée du Général Rouvillois, 67083 Strasbourg**

L'équipe de droit social de l'Université de Strasbourg, en collaboration avec l'Institut syndical européen (Bruxelles) et avec le soutien du Conseil de l'Europe, organise un colloque sur le thème : "La protection des travailleurs dans une Europe en crise(s): Révéler le potentiel de la Charte sociale européenne".

A l'occasion du 20ème anniversaire de la révision de la Charte sociale, nous proposons d'analyser les apports de ce texte important à la protection des travailleurs, spécialement face aux politiques d'austérité et aux réformes du droit du travail adoptées (ou discutées) dans les Etats de l'UE et alors que la Commission européenne envisage la mise en place d'un Socle européen des droits sociaux définissant des "principes essentiels". Le colloque se tourne résolument vers l'avenir et entend ouvrir une large discussion sur les voies possibles d'un renforcement de l'autorité de la Charte.

Dans cette optique, seront réunis d'éminents universitaires français et européens, des membres en fonction et honoraires du Comité européen des droits sociaux et de la Cour européenne des droits de l'homme, ainsi que des responsables des partenaires sociaux européens et internationaux.

Nous espérons vivement que vous pourrez participer à cet évènement, à titre personnel et/ou au nom de votre organisation. Une large place sera laissée à la discussion avec les participants, afin d'alimenter le débat et en tirer des enseignements opérationnels.

Toutes les informations : <http://dres.misha.cnrs.fr/spip.php?article433>

Renseignements et inscription : Aurélie Kraft, 03 68 85 87 81, aurelie.kraft@unistra.fr

- Entrée libre sur inscription dans la limite des places disponibles

- Colloque à l'occasion des 60 ans de l'Institut du travail de Strasbourg « Où va le travail », 4 et 5 juillet 2016, Amphithéâtre Cavallès, Patio, Campus de l'Esplanade à Strasbourg

1^{er} jour Lundi 4 juillet

13h30 Accueil des participants

14h Séance d'ouverture du colloque

14h30 Conférence Débat: Quel avenir pour le travail ?

Conférence avec des exposés introductifs et une première discussion

16h-17h30 1ère Table Ronde thématique :

« Serons-nous demain tous des indépendants? »

2ème jour Mardi 5 juillet

8h30 Accueil des participants

9h00-10h30 2ème Table ronde thématique : « Où s'arrête le travail ? »

11h-12h30 3ème Table ronde thématique : Quelle reconnaissance du travail ?

14h00-15h45 Table ronde finale : La collectivité de travail existe-t-elle encore ?

Table ronde conclusive, avec la participation souhaitée des secrétaires généraux confédéraux de la CFDT, de la CGT et de FO et du Ministre du travail

15h45 Mise en perspective du colloque

16h Clôture du colloque