

Le 6 juin 2017

Appel à propositions de communications

Fondements, formes et usages du paritarisme en France (XIXe-XXIe siècles)

Le Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (CHATEFP) et le Comité d'histoire de la Sécurité sociale (CHSS) lancent conjointement un appel à propositions de communications en vue d'organiser un colloque international à Paris, **les 22 et 23 novembre 2018**. Cette manifestation scientifique, destinée à mieux comprendre la formation et le fonctionnement de notre système contemporain de relations sociales, portera sur la construction et les usages du paritarisme en France.

Traditionnellement associé à l'idée d'un équilibre institutionnel entre les intérêts divergents du capital et du travail¹, le paritarisme est un mode de gouvernance à géométrie variable (bipartite, tripartite avec l'Etat, voire quadripartite avec les collectivités locales) qui renvoie à une pratique ternaire (mais non exclusive) de la régulation sociale : la concertation ; la négociation (collective) / conciliation (règlement des conflits individuels et collectifs du travail) ; et la gestion (protection sociale, assurance chômage, formation professionnelle...)². Sa pérennité depuis le XIXe siècle, son inscription française dans l'espace public - préféré pour sa « neutralité »³ à celui des relations professionnelles dans l'entreprise -, sa connivence avec les politiques sociales, son ampleur au vu des mandats de représentation ou de gestion de la protection sociale⁴, sa fortune internationale et les controverses dont il

¹ Représentés au premier chef par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, avec ou sans la présence neutre ou arbitrale des représentants de l'Etat ou des collectivités locales.

² Au point qu'il est possible de distinguer trois types de paritarisme éponymes. Notons que les paritarismes de concertation (souvent non évoqué) et de conciliation sont parfois présentés par la recherche comme des paritarismes « périphériques liés à la question du travail », alors qu'ils sont au cœur du système des relations sociales, même si leur poids financier est sans commune mesure avec celui du paritarisme de gestion (qui recouvre près du quart du budget de la protection sociale).

³ Le terme caractérise idéalement un espace régi par les lois de la République (devant lesquelles tous les citoyens majeurs sont en principe égaux, quelle que soit leur condition ou profession), purgé de tout lien de subordination entre les parties prenantes, et où l'Etat n'a pas à prendre fait et cause pour l'une d'entre elles. Pour autant, l'inégalité entre les sexes (formelle et/ou construite), qui peut se conjuguer avec bien d'autres formes d'inégalités ou de discriminations, brouille la perspective, y compris historique. Revendication devenue majeure, la parité des sexes en politique ne s'est toujours pas invitée au débat sur le paritarisme, alors qu'elle jette un pont entre la représentation politique et celle du monde du travail. Une réflexion autour du thème conjoint « paritarisme-parité » aurait, à l'évidence, toute sa place dans le cadre de cet appel.

⁴ Une vue d'ensemble, un bilan quantitatif et des aperçus historiques dans A. Richard et J.-M. Germain (rapporteurs), *Rapport d'information sur le paritarisme*, Assemblée Nationale, juin 2016. Contrairement à ce rapport, le comité scientifique du colloque considère que les institutions représentatives du personnel dans les entreprises (IRP) ne font pas partie du champ des institutions paritaires. Voir aussi l'annexe de l'accord du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

est l'objet convient à des éclairages interdisciplinaires⁵ sans préjudice de comparaisons internationales. L'enjeu du colloque est bien d'en faire un objet d'étude à part entière, au rebours d'une recherche française qui le place très rarement au cœur de sa réflexion.

Afin d'éviter une déclinaison institutionnelle des paritarismes⁶ qui compromettrait l'intelligence générale du phénomène, quatre approches globales susceptibles d'être combinées sont soumises aux chercheurs :

Doctrines et sources

La première s'intéresse au cheminement qui a conduit juristes et publicistes à entériner le paritarisme comme l'un des éléments obligés de notre système de relations sociales, sans lui réserver, semble-t-il, une place spécifique dans la doctrine. La notion est souvent présentée par celle-ci comme une réponse à des interrogations théoriques sur la manière d'organiser la « représentation », la « représentativité » et la confrontation des intérêts professionnels ou catégoriels (assurés sociaux, assistés, usagers, etc.) dans des instances publiques ou parapubliques, qu'elles soient consultatives, conciliatrices ou gestionnaires. Elle est, de ce point de vue, familière du concept polysémique de « démocratie sociale », dont la finalité serait de définir une correspondance politiquement viable entre le monde social et économique du travail, régi principalement par des rapports de subordination, et le régime de la démocratie, idéalement fondé sur l'égalité des droits entre citoyens. Au point d'ailleurs d'exposer le phénomène paritaire aux tensions qui s'observent fréquemment entre les droits individuels et les droits collectifs, comme en témoigne aujourd'hui la formation professionnelle, droit *collectif* par excellence, à travers le compte *personnel* d'activité. Enfin, la notion n'est pas non plus sans lien avec les relations industrielles entre l'Etat et les organisations syndicales et patronales, dont les configurations et les modalités peuvent sensiblement varier selon les pays, les périodes, la sphère (au niveau intérieur ou extérieur à l'entreprise) et les fonctions assumées par les syndicats.

Un travail d'histoire doctrinale, mené à partir des thèses, articles et manuels de droit (produits, par exemple, par les écoles juridiques françaises : Bordeaux, Toulouse...) permettrait de saisir la diversité des paritarismes selon les modèles d'organisation sociale (corporatiste, néo-corporatiste, social-démocrate, etc.) qu'ils ont pu (ou continuent d') incarner et légitimer. En vertu de quels compromis, inventions, renoncements, revirements doctrinaux, hybridations entre les systèmes de relations professionnelles du public et du privé, apports croisés des règles d'ordre public et du droit du travail⁷, le phénomène paritaire est-il devenu une caractéristique majeure de notre démocratie, dans le champ du travail et de la protection sociale ? Comment la délégation de gouvernance et de gestion de fonds publics à des institutions paritaires s'articule-t-elle en droit au fonctionnement des institutions politiques ? Quelle place le droit et la doctrine juridique lui réservent-ils dans d'autres pays (*Gleichberechtigung* en Allemagne) ? Le paritarisme peut-il, dans certains cas, se passer de toute formalisation juridique, se constituer spontanément selon des usages établis ou bien encore remplir sa fonction d'équilibre en dépit d'une nette asymétrie de représentativité ou de représentation – comme dans le cas français - entre ses deux principales composantes, les organisations patronales et syndicales ?

⁵ Sans exclusive : histoire, droit, science politique, sociologie, linguistique, économie, anthropologie, philosophie...

⁶ C'est-à-dire à l'échelle d'une institution, ce qui n'exclut pas de s'intéresser à un champ, comme la formation professionnelle, l'institution prévention de la branche des AT/MP, la protection complémentaire, le chômage et l'emploi, etc.

⁷ Odile Join-Lambert Odile, Arnaud Mias, Michel Pigenet (coord.), « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé », *Sociologie du travail*, vol. 59, n°1, janvier-mars 2017.

Les sources juridiques du paritarisme sont très diverses puisqu'elles peuvent être législatives, réglementaires ou conventionnelles (conventions collectives, accords nationaux interprofessionnels...), sans parler du droit international (conventions et recommandations de l'OIT) ou du droit européen. Leur étude comparée permettrait d'affiner la typologie des paritarismes et d'apprécier le travail de coproduction, de transformation, d'interprétation et d'articulation des normes dont ils sont porteurs : quelle est leur contribution au développement du droit social ?

Configurations d'acteurs, temps forts du paritarisme

La deuxième approche ambitionne de saisir, séparément ou conjointement, les différentes formes de paritarisme (consultation/concertation, négociation/conciliation, gestion) au moment de leur émergence sociale. Il s'agit, d'une part, de comprendre pourquoi, comment et avec quels acteurs le paritarisme s'est imposé comme moyen légitime de traiter, par la négociation dans telle *arène neutre à huis clos* (l'institution paritaire), des problèmes sociaux (ou catégoriels) dont la résolution unilatérale par une partie eût fatalement lésé l'autre (ou les autres). Et, d'autre part, d'apprécier les usages du paritarisme, c'est-à-dire la manière dont celui-ci est pratiqué, mobilisé, sollicité, instrumentalisé (la « politique de la chaise vide » en est une illustration) ou théâtralisé - du dedans comme du dehors - pour aboutir à des codécisions censées respecter l'intégrité revendicative des parties en présence (« les issues honorables »). Que signifie donc cette délégation, à des acteurs potentiellement ou ouvertement en conflit, de la capacité à négocier et à coproduire des normes, à s'emparer d'un problème social ou de société, à gérer des fonds importants destinés à protéger des populations, pourtant non syndiquées dans leur très grande majorité ? Dans quelle mesure cette communauté de décisions, nonobstant les asymétries toujours possibles dans la représentation ou la représentativité (la division des organisations syndicales pouvant faire le jeu des organisations patronales), renforce-t-elle leur légitimité ou les éloigne-t-elle au contraire de leurs bases⁸ ? Quel est son impact sur l'idéologie syndicale et la structuration du paysage syndical ? Vaut-elle émancipation (et non délégation de gestion par l'Etat), lorsque les parties prenantes se mettent d'accord entre elles pour résoudre leurs différends ou gérer de concert (cas du paritarisme bipartite de gestion d'origine conventionnelle : retraites complémentaires, institutions de prévoyance et assurance chômage) ? Quel rôle l'Etat conserve-t-il ou s'assigne-t-il alors ?

Plusieurs temps forts ou moments fondateurs pourraient ainsi faire l'objet d'investigations, croisées ou non. Par exemple, le paritarisme de concertation (à usage consultatif) semble avoir connu une certaine effervescence au tournant des XIXe-XXe siècles à travers la politique menée par le socialiste indépendant Alexandre Millerand, qui visait, par défaut de dialogue professionnel entre patrons et ouvriers mais aussi par souci de neutralité, à l'organiser au sein d'instances publiques (Conseil supérieur du travail, commissions départementales du travail, conseils du travail, *etc.*). La Première Guerre mondiale paraît avoir confirmé cette impulsion en y ajoutant temporairement un paritarisme de conciliation (notamment pour le calcul des salaires après conflit collectif), dont les premiers linéaments, beaucoup plus anciens, remontent à la création (à vocation pédagogique) des conseils de prud'hommes. C'est d'ailleurs durant ce conflit qu'une réglementation à base contractuelle a fait son apparition, transformant les syndicats en « législateurs secondaires » ou coproducteurs de normes. Quant au paritarisme de gestion, dont la généalogie est plus délicate à démêler (les filiations pouvant être patronales et/ou ouvrières, confessionnelles : patronat catholique ou protestant, ou bien

⁸ Préambule de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme : « Une gestion paritaire exemplaire conforte la place et le rôle des partenaires sociaux dans la démocratie sociale, et renforce ainsi leur légitimité dans la création de normes par la négociation ».

encore conventionnelles), il semble avoir battu au rythme des grandes réformes de notre protection sociale, alternant phases de promotion et d'éclipse : ni les grandes lois sociales (retraites ouvrières et paysannes de 1910, lois de 1928-1930 sur les assurances sociales) ni la Sécurité sociale n'en ont fait un principe exclusif, pérenne ou équilibré de gestion, même s'il subsiste au sein des caisses d'allocations familiales depuis 1946. Introduit dans la branche maladie en 1967 par la réforme Jeanneney, supprimé en 1982 puis rétabli en 1996, il n'y joue plus aujourd'hui qu'un rôle symbolique, avec l'affirmation croissante du rôle de l'Etat et du Parlement depuis la réforme Juppé. Quant à la branche AT/MP (plus exactement, l'institution prévention de la Sécurité sociale), s'il y est bien présent, c'est sans être pour autant la contrepartie de la double cotisation patronale et ouvrière (celle-ci faisant défaut en vertu de la théorie du risque professionnel). En définitive, le paritarisme apparaît surtout vivace dans les secteurs à l'origine contractuels de la protection sociale (retraites complémentaires, assurance-chômage, formation professionnelle, institutions de prévoyance, *etc.*), rendus obligatoires après 1945, et où l'autonomie des acteurs par rapport à l'Etat est restée jusqu'à présent la plus forte (bien que les développements récents et, peut-être, annoncés, laissent augurer, là encore, son affaiblissement, voire sa disparition dans le cas de l'assurance-chômage).

Dans la mesure où ces percées historiques alternent avec des phases de recul ou de réalisation parcellaire (le paritarisme de gestion des assurances sociales était, en 1930 - comme en 1910 pour les retraites ouvrières et paysannes - l'apanage des seules caisses d'origine patronale dans un système « pluraliste » de caisses par affinité), il importe de prendre en compte, pourvu qu'ils soient arrimés à une problématique autour du paritarisme, d'autres acteurs que les seules organisations patronales et syndicales : ainsi la Mutualité, impliquée au premier chef dans la gestion du système des assurances sociales au cours des années 1930 mais évincée de la Sécurité sociale en 1946, ou encore l'Etat dont le rôle de « tiers inclus » (à raison de sa participation financière, de sa responsabilité dans les politiques publiques, des règles qu'il édicte et de ses arbitrages) semble avoir profondément marqué le paritarisme français.

Etudier les temps forts du paritarisme, c'est aussi s'intéresser aux grandes négociations (pour autant que leur contenu ait laissé des traces : archives, témoignages), aux moments de crise (le paritarisme est souvent présenté aujourd'hui comme un modèle en crise, alors que la crise fait partie de son histoire séculaire et de son mode de fonctionnement⁹), aux stratégies différenciées des acteurs syndicaux qui s'y rattachent ; c'est scruter les relations, empreintes d'espoir, de malentendus, d'incompréhension, de réalisme, de satisfaction, de désillusion ou d'amertume, entre les mandataires - dont la formation, l'apprentissage de la négociation, l'expertise, le *turn-over* mériteraient d'être analysés - et leurs mandants qui ont (eu) inégalement et diversement voix au chapitre. C'est enfin examiner la manière dont les négociations au sein des instances paritaires, y compris dans le secteur public où elles revêtent un caractère endogène (l'Etat n'étant plus tiers ou « tiers inclus », mais partie prenante), font caisse de résonance, rythment et influencent la vie syndicale ou le débat social et politique.

Contestations, alternatives

Une troisième approche se propose d'objectiver les contestations à l'encontre du paritarisme. Né au XIXe siècle pour « fabriquer » du consensus, ce mode de « gouvernance » suscite aujourd'hui de nombreuses critiques (voire du dissensus) dont le bien-fondé et les finalités mériteraient d'être examinés à la lumière des changements de contexte, des réformes de la protection sociale et des mutations du

⁹ *Dernière chance pour le paritarisme de gestion*, Institut Montaigne, mars 2017, p. 35 *et sq.*

travail depuis la fin des Trente Glorieuses. Ainsi qu'au regard des modèles alternatifs (gestion patronale, gestion ouvrière ou administration syndicale) ou complémentaires de représentation des institutions du social, qui mobilisent des acteurs hétérogènes : assurés sociaux ou bénéficiaires, représentants d'associations de malades, usagers, experts indépendants, *etc.* La contestation du paritarisme n'est du reste jamais très éloignée de son instrumentation : de quels milieux provient-elle et par quels canaux se diffuse-t-elle ; sur quels arguments se fonde-t-elle ; à quelles fins est-elle mobilisée ? Est-elle, s'agissant du paritarisme de gestion, fonction d'une hétérogénéité « dans les modes de gouvernance des différents organismes, dans leur mode de financement ou encore dans les moyens de contrôle dont ils sont dotés »¹⁰ ? Sans doute conviendrait-il de montrer, dans un double souci d'objectivité et de relativité, que le paritarisme de gestion eut, à l'heure des grandes réformes sociales, ses adeptes les plus farouches dans le monde patronal, soit pour conserver le contrôle social des salariés, soit pour contenir les velléités intrusives de l'Etat. Non sans trouver un écho auprès de certains leaders socialistes ou radicaux-socialistes qui y voyaient un instrument de formation/responsabilisation et d'émancipation de la classe ouvrière. Aucune continuité des opinions n'est du reste observable dans la durée, ni même selon les pays : par exemple, le CNPF a pu revendiquer la gestion conventionnelle et paritaire comme un contre-modèle à l'organisation du régime général de la Sécurité sociale, issu des ordonnances de 1945¹¹. Plus récemment, le patronat allemand n'a pas hésité, dans les années 2000, à remettre en cause la codétermination allemande (*Mitbestimmung* qui répond, elle aussi, à une logique d'équilibre, fondée sur le principe de l'égalité) dont les vertus pacificatrices, réputées bénéfiques à la production, étaient louées depuis les années 1950.

Que le modèle paritaire français fasse l'objet de critiques - souvent tranchées - ne doit pas éclipser un double paradoxe qui mériterait d'être élucidé. Le premier tient à l'ampleur incontestable du phénomène paritaire dans l'Hexagone (mais est-il « sans équivalent en Europe »¹² ?), alors même que le syndicalisme ouvrier y est traditionnellement faible (par le taux des adhésions et en l'absence d'*union* et *closed shop*) et divisé, et que la Mutualité y est de très longue date et solidement implantée. Comment expliquer cette situation qui revient, sur fond de liberté syndicale, à donner aux organisations syndicales une prime de représentation et de représentativité ? Dénote-t-elle, depuis que la référence au corporatisme est frappée d'opprobre en France (du fait du régime de Vichy), un néo-corporatisme masqué ou non assumé¹³ ? Le second paradoxe vient du surprenant décalage entre une pratique très vigoureuse de la négociation (au niveau des branches : 950 à 1500 accords par an, et surtout, depuis 1982, au niveau des entreprises : 35 000 à 40 000 accords par an contre quelques centaines dans les années 1970), formellement encouragée par le Code du travail français¹⁴, et une réputation de pays à faible négociation et à haute conflictualité sociale (la régulation sociale par le conflit serait-elle une caractéristique française ?). Faut-il y voir la conséquence d'un éclatement de la négociation à plusieurs niveaux, joint au nombre excessif des branches (environ 750 en France contre seulement 8 en Allemagne !) et de partenaires (pluralisme syndical français *versus* syndicalisme allemand majoritairement unitaire) impliqués dans la négociation collective ? Il est, en tout cas, légitime de se demander si le paritarisme français n'est pas devenu, depuis les années 1980, l'expression institutionnelle d'une négociation polymorphe se déroulant en grande partie *sans* les syndicats, *via* les institutions représentatives du personnel (organes non paritaires mais parfois indûment rattachés au

¹⁰ Selon les termes de l'ANI du 17 février 2012.

¹¹ Gilles Pollet et Didier Renard, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin XIXe-milieu du XXe siècle », *Revue française de science politique*, 45^e année, n°4, 1995, p. 545-569.

¹² Arnaud Richard et Jean-Marc Germain, *rap. cit.*, p. 13.

¹³ Dans ce sens, voir Alain Supiot, « Actualité de Durkheim. Notes sur le néo-corporatisme en France », *Droit et société*, n°6, 1987, *Normes, déréglementation, économie*, p. 177-200.

¹⁴ L'un des codes européens qui renvoie le plus à la négociation collective.

paritarisme, dans la mesure où ils participent à cette négociation). Une telle hypothèse en convoquerait une autre, calée dans la longue durée : le ministère du Travail et de la Prévoyance sociale n'aurait eu de cesse, depuis sa création, en octobre 1906, de faire de la régulation sociale *avec* et *sans* les syndicats¹⁵ (au point d'assumer dans bien des cas une fonction supplétive), quitte à leur conférer un rôle sur-représentatif et surdimensionné (mais conforme aux standards internationaux) par rapport à leur poids réel dans le monde du travail. Voilà qui remet à l'honneur l'intuition de Pierre Laroque à la fin des années 1930¹⁶, selon laquelle l'organisation du dialogue social à plusieurs niveaux – complétée par la procédure d'extension administrative d'accords homologués – compenserait le défaut structural de congruence entre l'organisation du syndicalisme patronal et celle du syndicalisme ouvrier. Comme si la raison profonde du paritarisme était de compenser l'absence de parité réelle d'influence entre les deux.

Construction et circulations de modèles

Non moins utile serait de mettre en résonance le modèle paritaire français, toutes composantes confondues, avec des modèles étrangers comparables se réclamant d'une conception différente de la démocratie sociale et des relations sociales y afférentes. Au moins deux approches pourraient être développées. La première privilégierait une comparaison terme à terme sur une période donnée, entre deux modèles paritaires ayant, si possible, entretenu des relations de curiosité réciproque (défiance ou attraction). L'exemple qui vient immédiatement à l'esprit est celui de l'Allemagne, dont la tradition paritaire née des assurances sociales de Bismarck s'est enrichie, dans le contexte révolutionnaire de la sortie de la Première Guerre mondiale, d'un modèle particulier de « démocratie sociale » dans l'entreprise, qui a été réactivé au cours des années 1950 (*Mitbestimmung*) dans un contexte de concurrence idéologique et politique avec les démocraties populaires de l'Europe de l'Est. Or, cette adjonction s'est opérée au prix d'une stricte séparation entre le niveau extérieur à l'entreprise (domaine des luttes sociales) qui repose sur la reconnaissance « à parité » des organisations syndicales de salariés et des associations d'employeurs¹⁷ (*Sozialpartnerschaft*) et le niveau de l'entreprise (domaine de l'obligation de paix sociale : *Friedenspflicht*) où les intérêts collectifs des salariés sont représentés par un *Betriebsrat*, doté de pouvoirs de codécision¹⁸. La codétermination allemande n'a pas d'équivalent en France, où le paritarisme est cantonné dans l'espace public (neutre, mais conflictuel) à l'exclusion de l'entreprise (les institutions représentatives du personnel n'ayant pas de pouvoir de codécision), et où s'invitent sur la place publique les grands enjeux ou débats, quand l'invisible négociation d'entreprise (lieu de conflictualité variable, où se rencontrent, depuis 1968, les sections syndicales) connaît depuis les années 1980 une irrésistible envolée.

La deuxième approche, résolument transnationale, insisterait sur la circulation des modèles paritaires ; plus exactement, sur les conditions qui facilitent ou contrarient cette circulation (laquelle peut être précédée par des échanges d'informations, d'idées et de statistiques). On sait par exemple que le modèle français a puisé une partie de son inspiration dans le modèle allemand dès avant la Première

¹⁵ Par exemple, en offrant sa médiation dans les conflits du travail ou en encourageant la conclusion d'accords entre des employeurs (ou des groupements d'employeurs) et des groupements d'ouvriers (non syndiqués), à défaut de pouvoir compter sur des négociations entre des organisations constituées.

¹⁶ Pierre Laroque, *Les rapports entre patrons et ouvriers* et patrons, Paris, Aubier, 1938.

¹⁷ Lesquelles sont investies d'un pouvoir normatif exercé à travers la négociation collective et sont dépositaires, également à parité, des moyens de lutte que sont la grève et le *lock-out*. Notons que ce principe de parité a été étendu au champ économique avec la création des chambres du travail.

¹⁸ L'Allemagne aurait ainsi opté pour la « théorie institutionnelle » de l'entreprise, en débat en France dans les années 1950 (Paul Durand).

Guerre mondiale, comme en témoigne l'introduction, après l'enquête du directeur de l'Office du travail, Charles Picquenard, en Allemagne (1909), du paritarisme dans les bureaux de placement puis dans les fonds de chômage et les offices de placement. L'enjeu est bien, cette fois, de comprendre le « statut », la place du paritarisme à l'international et son degré de neutralité par rapport au fonctionnement des systèmes nationaux de relations sociales dont il est constitutif : ce mode de gouvernance transnational peut-il, autrement dit, transformer de l'intérieur ces systèmes au point de les détourner de leur sentier de dépendance ? Observe-t-on, avec le recul du temps, des convergences ou des divergences ? Il est sans doute possible d'y répondre en examinant la manière dont l'OIT a fait du tripartisme à la fois *son* emblème organisationnel (sous l'influence historique des représentants français ?) et *un* vecteur transnational et universel de codécision, le tripartisme synthétisant à ses yeux la « démocratie sociale », indépendante du pouvoir politique, l'Etat assurant le lien entre la société du travail (représentée par les organisations patronales et ouvrières) et les institutions politiques. Mais la focale pourrait aussi se resserrer sur la promotion dont bénéficie (pour quelles raisons ; au nom de quelle idéologie ou philosophie sociale et dans quels buts ?) le paritarisme dans l'Union européenne à travers notamment l'action menée par l'Association européenne des institutions paritaires (AEIP).

Indications bibliographiques

- Chatriot Alain, *La démocratie sociale à la française. L'expérience du Conseil National Economique, 1924-1940*, Paris, La Découverte, 2002 ;
- Daumas Jean-Claude, Chatriot Alain, Fraboulet Danièle, Fridenson Patrick, Joly Hervé (dir.), *Dictionnaire historique des patrons français*, Flammarion, 2010 ;
- *Dernière chance pour le paritarisme de gestion*, Institut Montaigne, mars 2017 ;
- Dreyfus Michel, Pigenet Michel (dir.), *Les meuniers du social. Force ouvrière, acteur de la vie contractuelle et du paritarisme*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2011 ;
- Fourcade Cécile, *L'autonomie collective des partenaires sociaux : essai sur les rapports entre démocratie politique et démocratie sociale*, LGDJ, 2006 ;
- Fournier Jacques, Dumesnil Marie-Ange, *Le dialogue social dans la fonction publique*, Paris, La Documentation française, 2002 ;
- Gantois Maïlys (coord.), France Pierre, *Les négociations de branche et d'entreprise à la CFDT : acteurs, ressources et pratiques*, vol. 1 La négociation de branche, Rapport final, IRES, mai 2016 ;
- Jabbari Eric, *Pierre Laroque and The Welfare State in Postwar France*, Oxford, Oxford University Press, 2012 ;
- Join-Lambert Odile, Mias Arnaud, Pigenet Michel (coord.), « Les syndicats à l'épreuve des frontières public/privé », *Sociologie du travail*, vol. 59, n°1, janvier-mars 2017 ;
- Kaplan Steven L., Minard Philippe (dir.), *La France, malade du corporatisme ? XVIIIe-XXe siècles*, Paris, Belin, 2004 ;
- Kott Sandrine, *L'État social allemand. Représentations et pratiques*, Paris, Belin, 1995 ;
- Laroque Pierre, *Les rapports entre patrons et ouvriers*, Aubier, 1938 ;
- Le Crom Jean-Pierre (dir.), *Les acteurs de l'histoire du droit du travail*, Rennes, PUR, 2005 ;
- *Le paritarisme. Institutions et acteurs*, *La Revue de l'IRES*, numéro spécial 24 – Printemps-Eté 1997 ;
- Maggi-Germain Nicole, « Fonctions et usages de la représentativité patronale », *Travail et Emploi*, 131, 2012, p.23-45 ;
- Pollet Gilles et Renard Didier, « Genèses et usages de l'idée paritaire dans le système de protection sociale français. Fin XIXe-milieu du XXe siècle », *Revue française de science politique*, 45^e année, n°4, 1995, p. 545-569 ;
- Richard Arnaud et Germain Jean-Marc (rapporteurs), *Rapport d'information sur le paritarisme*, Assemblée Nationale, juin 2016 (<http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3829.asp>) ;
- Rudischhauser Sabine, *Geregelte Verhältnisse. Eine Geschichte des Tarifvertragsrechts in Deutschland und Frankreich (1890-1918/19)*, Böhlau, 2017 ;
- Simon Jean-Charles, *Faut-il en finir avec le paritarisme ?*, *Les Notes de l'Institut de l'entreprise* (<https://www.slideshare.net/ParmenideInnovation/rapport-jeancharles-simon-sur-le-paritarisme>)

- Weber Petra, *Gescheiterte Sozialpartnerschaft – Gefährdete Republik ? Industrielle Beziehungen, Arbeitskämpfe und der Sozialstaat. Deutschland und Frankreich im Vergleich (1918-1933/39)*, Oldenbourg, München, 2010.

Conditions de soumission

D'une longueur d'environ 5000 signes (espaces compris), les propositions seront rédigées en français ou en anglais, étant entendu que les communications orales se feront, lors du colloque, en français. S'y ajouteront l'indication des sources (écrites et/ou orales) et archives ainsi qu'une brève présentation de l'auteur et de ses travaux. Elles seront adressées au CHATEFP par voie électronique à l'adresse suivante : comite.histoire@travail.gouv.fr avant **le 13 décembre 2017**.

Les décisions d'acceptation ou de refus seront notifiées aux auteurs, le **30 janvier 2018**. Les textes des communications seront adressés au CHATEFP, **un mois avant la tenue du colloque**.

Le colloque aura lieu les 22 et 23 novembre 2018

Une publication sélective des textes - révisés après le colloque - est d'ores et déjà prévue, sous une forme encore indéterminée (ouvrage aux Presses Universitaires de Rennes et/ou dossiers dans revues à comité de lecture).

Comité de pilotage

Anne-Sophie BRUNO (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Christophe CAPUANO (Université Lumière-Lyon 2, LARHRA)
Odile JOIN-LAMBERT (Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines)
Marie-France LAROQUE, secrétaire générale du CHSS
Jean-Pierre LE CROM (CNRS– MSH Ange-Guépin- Université de Nantes)
Isabelle LESPINET-MORET (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Cheikh LO, secrétaire général du CHATEFP
Laure MACHU (Université Paris Nanterre)
Yannick MAREC (Université de Rouen)
Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU (Université de Strasbourg)
Pierre-Yves VERKINDT (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Bruno VALAT (Institut national universitaire Champollion, Université fédérale de Toulouse)
Vincent VIET (Cermes3 – CNRS – INSERM – EHESS – Paris Descartes)

Comité scientifique

Thomas AMOSSE (CEE)
Anne-Sophie BRUNO (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Christophe CAPUANO (Université Lumière-Lyon 2, LARHRA)
Antoinette CATRICE-LOREY (Université Paris Sud 11)
Alain CHATRIOT (Sciences Po)
Sandrine DAUPHIN (CNAF)
Michel DREYFUS (Centre d'Histoire sociale du XXe siècle)
Patrick FRIDENSON (EHESS)
Jérôme GAUTIE (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Eric GEERKEENS (Université de Liège)
Frank GEORGI (Centre d'Histoire sociale du XXe siècle)
Nicolas HATZFELD (Université d'Evry Val d'Essonne)
Agnès JEANNET, Présidente du CHATEFP
Odile JOIN-LAMBERT (Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines)
Sandrine KOTT (Université de Genève)

Jean-Pierre LE CROM (CNRS – MSH Ange-Guépin- Université de Nantes)
Farid LEKEAL (Université de Lille, Centre d'Histoire Judiciaire, UMR 8025)
Frédéric LERAIS (IRES)
Isabelle LESPINET-MORET (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Laure MACHU (Université Paris Nanterre)
Michel MARGAIRAZ (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Yannick MAREC (Université de Rouen)
Catherine OMNES (Université de Versailles Saint-Quentin)
Norbert OLSZAK (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Michel PIGENET (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Judith RAINHORN (Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Rolande RUELLAN, Présidente du CHSS
Jeanne-Marie TUFFERY-ANDRIEU (Université de Strasbourg)
Pierre-Yves VERKINDT (Paris 1 Panthéon-Sorbonne)
Bruno VALAT (Institut national universitaire Champollion, Université fédérale de Toulouse)
Olivier VERNIER (Université de Nice)
Vincent VIET (Cermes3 – CNRS – INSERM – EHESS – Paris Descartes)
Xavier VIGNA (Université de Bourgogne)