



Avec le soutien financier
de l'Union européenne

Dialogue Social pour la durabilité du secteur des professions libérales à l'ère numérique

Lignes directrices SD4LP

Dialogue Social pour la durabilité du secteur des professions libérales à l'ère numérique

caosfera

ISBN 978-88-6628-__-__

c | s

Equipe pour la préparation des Lignes Directrices

Enrico Tezza, Auteur

Contributions: Gaetano Stella, Président de Confprofessioni; Norma Camilleri, MFPA; Dario Campeotto, Fisascap-CISL; Gabriele Fiorino, Uiltucs-UIL; Theodoros Koutroubas, Ceplis; Danilo Lelli, Filcams-CGIL; Luciano Malvolti, Eurocadres; Francesco Monticelli, Confprofessioni; Mauro Munari, Uiltucs-UIL; Benjamin Rizzo, MFPA.

Support technique: Anna Di Domenicantonio, Confprofessioni; Martina Gherlenda, Confprofessioni.

Terminé en décembre 2019

Cette publication reflète uniquement le point de vue de l'auteur et la Commission n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

ISBN 978-88-6628-____-__

Caosfera Edizioni

CGIL



MALTA FEDERATION
OF PROFESSIONAL
ASSOCIATIONS



caosfera

**Dialogue Social pour la
durabilité du secteur des
professions libérales à l'ère numérique**

Lignes directrices SD4LP

Index

Objet des lignes directrices	11
Structure des Lignes Directrices	14
1. Repenser le Dialogue Social dans le Secteur des Professions Libérales	16
2. L'innovation apportée par le Bilatéralisme	20
3. Codétermination et participation	24
4. Les Organismes Bilatéraux, une nouvelle ère du dialogue social	28
5. Une nouvelle façon de voir le dialogue social: de la négociation au sens commun	34
6. Repenser le Dialogue Social dans le cadre de la science du développement durable	37
7. La culture du sens commun comme fondement de la Société Européenne de la Connaissance	40
8. Rôle des Partenaires Sociaux des Professions Libérales dans la Société de la Connaissance	43
9. Le cadre de la concertation sociale imputable à l'ère numérique	46
i) Dimensions et pertinence des professions libérales en Europe	46
ii) Objectif du Dialogue Social dans le secteur des Professions libérales	49
iii) Valeur du Dialogue Social pour le développement durable des Entreprises de Services Professionnels	50
iv) Conditions Favorables à un Dialogue Social efficace	51
v) Les Acteurs du Dialogue Social	53

10. Liste de contrôle pour le renforcement du Dialogue Social pour le développement durable des Entreprises de Services Professionnels	55
i) Confiance mutuelle et culture du dialogue	55
ii) Gouvernance du travail	55
iii) Importance du dialogue tripartite dans le secteur des professions libérales	57
iv) Compétence dans la gestion d'organismes bilatéraux	57
v) Examen périodique de la gouvernance du travail	58
vi) Le Rôle Central de la Négociation Collective	59
vii) Renforcer le Bilatéralisme	61
Conclusion: Le Dialogue Social	
Déontologique face à la numérisation	68
Remerciements	77

Ces lignes directrices adressées aux représentants nationaux des Partenaires Sociaux dans les Secteurs des Professions Libérales coïncident avec le Centenaire de l'OIT 1919-2019 et reflètent des changements sans précédent pour les institutions publiques gérant la transformation du travail. Les pressions exercées sur les modes traditionnels de gouvernance du travail par l'intégration des marchés mondiaux et la numérisation des systèmes de production ont également des répercussions sur les entreprises de services professionnels. La diminution du nombre de syndiqués dans le monde et l'augmentation des formes d'emploi atypiques et de l'économie de marché affaiblissent le régime de négociation collective. Dans le même temps, l'efficacité de la réglementation au niveau national est également remise en cause par l'affaiblissement du soutien des acteurs économiques au système d'administration du travail, où les fonctions d'inspection du travail et de règlement des différends perdent de l'espace institutionnel.

Dans le cadre général décrit ci-dessus, le Dialogue Social interprété par les Partenaires Sociaux dans le secteur des Professions Libérales Européennes met en évidence un changement paradigmatique vers la protection et la justice sociales. Le Dialogue Social va ici au-delà de l'échange d'informations traditionnel, de la consultation ou de la négociation entre les représentants des Professionnels et des Employés des entreprises profes-

sionnelles pour inclure une nouvelle perspective de négociation collective et de gestion partagée du travail et des questions du travail.

L'objectif principal du dialogue social dans les Professions Libérales reste la promotion de la recherche du consensus et l'implication des parties prenantes dans le monde du travail. À cela s'ajoutent des structures de dialogue social performantes dans le but de fournir des services d'emploi et de protection sociale, encourageant la bonne gouvernance, en vue d'un développement durable Européen.

Des organisations de Professionnels et de Travailleurs fortes et indépendantes, la capacité technique des Organismes Bilatéraux, une participation solide au dialogue social aux niveaux européen, national et local, une volonté authentique d'engager les partenaires sociaux dans un effort commun vers la qualité des services professionnels, l'orientation de la négociation collective comme pilier central du partenariat social sont autant de conditions favorables pour un dialogue social efficace dans le domaine des professions libérales.

Ces Lignes Directrices sont le résultat d'un projet de dialogue social inspiré par la volonté de promouvoir les professions libérales. Les Partenaires Sociaux sont des acteurs essentiels de la gouvernance du travail et du Développement Durable Européen.

La participation du Conseil Européen des Professions Libérales et d'Eurocadres en tant que représentants Européens des Salariés a apporté une valeur ajoutée en permettant de surmonter les problèmes nationaux et d'aboutir à des questions politiques européennes d'intérêt commun. Les lignes directrices comprennent un travail effectué en partenariat, par le biais d'une enquête sur les modèles de négociation collective dans des pays

sélectionnés et l'évaluation de l'approche bilatérale promue par les Partenaires Sociaux Italiens et validée par les partenaires sociaux en Belgique et à Malte.

Des séminaires nationaux sur le modèle de dialogue social adopté dans le secteur professionnel ont apporté un nouvel élément clé pour l'Agenda Européen sur la révolution numérique ayant un impact sur les entreprises de services professionnels en Europe.

Ces lignes directrices s'inspirent des principes clés de l'OIT et du cadre juridique de l'UE sur le Dialogue Social, montrent comment le principe «Le travail n'est pas une marchandise» est mis en pratique dans les professions libérales et fournissent des lignes directrices pour la protection sociale et les droits de l'homme.

*Conseil Européen des Professions Libérales
Eurocadres
CGIL-Filcams
CISL-Fisascat
UIL-Uiltucs*

*Confédération Italienne des Professions Libérales
Fédération Maltaise des Associations Professionnelles*

Objet des lignes directrices

Les présentes Lignes Directrices ont été élaborées en réponse aux questions suivantes:

- a) Rôle du Dialogue Social face à la numérisation des entreprises de services professionnels;
- b) Valeur ajoutée du Bilatéralisme en tant que nouvelle génération de dialogue social.

La valeur ajoutée du Bilatéralisme est décrite dans le cadre du développement durable du secteur des professions libérales au sein de la relation entre l'impact de la numérisation sur les entreprises de services des professions libérales (EPL) et la réponse du dialogue social.

Ces Lignes Directrices s'adressent aux Représentants Nationaux des Partenaires Sociaux et à leurs collègues au niveau local. En outre, les Associations Sectorielles du secteur des professions libérales, telles que les avocats, les experts-comptables, les ingénieurs, les professionnels de la santé, qui souhaitent assurer une gestion responsable du chômage liés à l'ère numérique, peuvent tirer parti de ces lignes directrices.

Les professionnels et les employés qui s'inquiètent à juste titre des pertes de revenus imminentes et d'un avenir incertain s'y opposent souvent, parce que les changements au niveau des services professionnels dus à la numérisation entraînent souvent des suppressions d'emplois ou une réduction de la compétitivité des entreprises de services professionnels.

L'adaptation entreprise unilatéralement, sans un dialogue suffisant avec les employés et les parties prenantes, n'a aucune chance d'aboutir, car des services de qualité ne peuvent être fournis que par des EPL efficaces et efficientes, capables de fournir des services compatibles avec les besoins de la population.

Les Professionnels et les Employés concernés doivent être tenus informés et doivent avoir le sentiment d'être partie prenante de la politique relative à l'intérêt commun suggérée par les Associations Professionnelles et les Syndicats. À cette fin, il est impératif que les Partenaires Sociaux impliquent les Entreprises de Services Professionnels (professionnels et personnel concerné) dans l'ensemble du processus d'adaptation à la révolution numérique depuis sa création. En outre, pour que la politique face à l'impact de la numérisation atteigne ses objectifs, il est important que les représentants des salariés et des professionnels soient correctement formés aux questions du dialogue social et à son rôle dans le développement durable du secteur des professions libérales.

Le Bilatéralisme (procédure de dialogue social) et les Organismes Bilatéraux (moyens du bilatéralisme) sont fondés sur un dialogue social solide qui nécessite des compétences acquises à travers la formation.

Des mesures appropriées devraient également être prises pour atténuer les problèmes d'adaptation auxquels sont confrontées les EPL touchées, notamment en ce qui concerne l'information et l'assistance technique facilitant l'utilisation des services fournis par les Organismes Bilatéraux en matière de soins de santé, de prestations de chômage et d'aide sociale en général.

Toutes ces questions doivent faire l'objet d'un dialogue social efficace afin de garantir la pleine réussite de l'action bilatérale.

On espère que ces lignes directrices pourront constituer un rappel utile des droits et des obligations respectifs pour les professionnels et les salariés du secteur des professions libérales. On espère également qu'ils trouveront utile de réexaminer la gestion conjointe qu'ils ont entreprise afin de pouvoir mieux planifier les changements futurs du bilatéralisme et du mécanisme de dialogue social dans son ensemble.

Structure des Lignes Directrices

Après avoir souligné la nécessité d'une révision du concept de dialogue social (Section 1), ces lignes directrices se concentrent sur l'innovation apportée par le Bilatéralisme, conçue et mise en œuvre par les Partenaires Sociaux face aux difficultés rencontrées sur le marché du travail dans les microentreprises (Section 2). Le nouveau Mécanisme de Dialogue Social comprend six composantes et regroupe les questions traditionnelles du dialogue social, telles que le partage de l'information et la consultation avec les nouvelles approches de communication et d'interaction apportées par le bilatéralisme. Le principe de codétermination (Section 3) et son modus operandi quotidien modifient l'approche du dialogue social, remodelent le cadre de communication entre les partenaires sociaux et ouvrent la voie à une nouvelle ère des relations industrielles dans le secteur professionnel. Les organismes bilatéraux en tant que nouvelle approche du dialogue social sont décrits dans la Section 4, tandis que la Section 5 traite de l'hypothèse du Dialogue Social d'un point de vue épistémologique. Repenser le dialogue social dans le cadre de la science de la durabilité est abordé dans la Section 6 afin de mettre en évidence la différence par rapport à la perspective conventionnelle sur le développement durable et le rôle conséquent des professions libérales dans la réalisation du Développement Durable Européen. Les Sections 7 et

8 traitent de la signification du dialogue social et du rôle des Partenaires Sociaux dans le secteur des Professions Libérales au sein de la société Européenne de la connaissance. Ces sections rappellent la dimension du Secteur des Professions Libérales en Europe et le rôle que jouent les professionnels pour le Développement Durable Européen. La Section 9 décrit le cadre du Dialogue Social lié à l'ère numérique, tandis que la Section 10 présente une liste de contrôle pour le renforcement du Dialogue Social pour le Développement Durable des Entreprises de Services Professionnels. Enfin, la Section 11 traite du dialogue social déontologique comme condition préalable des interactions entre partenaires sociaux.

1. Repenser le Dialogue Social dans le Secteur des Professions Libérales

Le dialogue social a des significations et des approches différentes. Alors que l'Union européenne promeut le dialogue social bilatéral et l'implication de la société civile, l'OIT accorde la priorité au dialogue social trilatéral en laissant un rôle marginal à la société civile. D'une manière générale, le dialogue social comprend le partage de toutes les informations pertinentes, la consultation et la négociation entre ou parmi les représentants des employeurs et des travailleurs sur les questions d'intérêt commun relatives aux politiques économiques et sociales. Le dialogue social a des significations larges et variées dans les États Membres Européens.

Il intervient à toutes les étapes opportunes du processus décisionnel et il a différentes fonctions normatives. Le dialogue social est adapté au contexte national et implique souvent uniquement les personnes touchées par les changements économiques¹.

Le dialogue social est un des quatre objectifs stratégiques de l'OIT dans la promotion du «travail décent» pour tous. Un dialogue social efficace exige la liberté d'association et d'expression, un partage ouvert et transparent de l'information dans les deux sens et des partenaires

1. A. Trebilcock, T. Treu, *Towards Social Dialogue (Vers un dialogue social)*, OIT, 1994.

sociaux forts et indépendants qui peuvent participer librement. Elle exige également un cadre juridique et institutionnel approprié, ainsi qu'un climat et un état d'esprit favorables, propices à des discussions ciblées et à une coopération constructive. Le dialogue social est un moyen efficace d'échanger des informations et de permettre l'ajustement des points de vue afin de garantir la résolution des conflits, l'équité sociale et la mise en œuvre efficace des politiques. C'est aussi un processus d'apprentissage. C'est le moyen par lequel les droits sont défendus, l'emploi promu et le travail assuré. C'est une source de stabilité à tous les niveaux, de l'entreprise à la société dans son ensemble².

Si le dialogue social est ancré dans le Traité de l'UE et relancé dans le Socle Européen des Droits Sociaux, il constitue un des quatre objectifs stratégiques de l'OIT pour la promotion du «travail décent» pour tous³.

Un dialogue social efficace exige la liberté d'association et d'expression, un partage ouvert et transparent de l'information dans les deux sens et des partenaires sociaux forts et indépendants qui peuvent participer librement. Elle exige également un cadre juridique et institutionnel approprié, ainsi qu'un climat et un état d'esprit favorables, propices à des discussions ciblées et à une coopération constructive.

Selon l'OIT⁴, le dialogue social est un moyen efficace d'échanger des informations et de permettre l'ajustement des points de vue afin de garantir la résolution des conflits,

2. OIT, *Decent Work (Travail décent)*, Genève, 1999, p. 4.

3. Le travail décent comprend la promotion des Normes Internationales du Travail et des Principes et Droits Fondamentaux au Travail, la création d'emplois et de revenus décents, la protection sociale pour tous et le renforcement du tripartisme et du dialogue social.

4. OIT, *Decent Work (Travail décent)*, Genève, 1999.

l'équité sociale et la mise en œuvre efficace des politiques. C'est aussi un processus éducatif. C'est le moyen par lequel les droits sont défendus, l'emploi promu et le travail assuré. C'est une source de stabilité à tous les niveaux, de l'entreprise à la société dans son ensemble.

L'acceptation de Partenaires Sociaux aux niveaux national et Européen s'occupant de la numérisation des Entreprises de Services Professionnels (ESP) était ancrée dans le Modèle Social Européen et le rôle connexe des partenaires sociaux face aux changements. Les Partenaires Sociaux ont convenu que la négociation est préférable à l'imposition unilatérale et que la gestion par accord est le moyen d'organiser les relations industrielles futures dans le secteur des professions libérales. La convention collective a également été reconnue comme le moyen le plus approprié de régler les relations de travail et le dialogue social en tant que mécanisme inestimable pour l'élaboration de politiques adaptées aux besoins des Entreprises de Services Professionnels.

Par conséquent, les activités du projet ont été conçues de manière à concevoir le Dialogue Social comme le moteur d'une réforme sociale réussie dans le cadre de la convention collective.

Les discussions préliminaires, confirmées par les approches adoptées dans certains pays, ont porté sur la signification du Dialogue Social, en distinguant les différences suivantes:

- un terme synonyme de relations industrielles impliquant la négociation collective et d'autres moyens de parvenir à une entente entre les Professionnels et les Salariés;
- un terme qui se distingue de la négociation collective et qui désigne un échange d'informations et

de points de vue susceptibles de faciliter la réussite d'une négociation sans processus de négociation;

- une configuration institutionnelle conçue pour favoriser l'interaction consensuelle ou à somme positive;
- une orientation normative vers le «partenariat social» et la prévention des conflits.

Le Dialogue Social a été relancé par le Socle Européen des Droits Sociaux de trois manières:

- comme un élément clé menant à une convention collective;
- comme un moyen de consultation entre les Partenaires Sociaux;
- en tant que *modus operandi* des Relations Industrielles qu'il convient d'encourager et de renforcer.

Le Socle Européen du Dialogue Social lie le Dialogue Social à la Protection Sociale afin de faciliter la garde des enfants, les prestations de chômage, les revenus troisième âge, les soins de santé, l'assistance sociale et les soins de longue durée.

Les présentes Lignes Directrices s'inscrivent dans le cadre susmentionné et fournissent des recommandations sur le Dialogue Social en tant que réponse à l'impact de la transition numérique sur les entreprises de services professionnels.

2. L'innovation apportée par le Bilatéralisme

Le concept de Dialogue Social promu par les Partenaires Sociaux dans le secteur des professions Libérales découle du cadre susmentionné, qui reflète la tradition du Modèle Social Européen, mais il comprend une autre composante soulevée par la société de la connaissance et l'ère numérique. Le Dialogue Social peut donc être défini comme un processus de communication entre partenaires sociaux impliquant la collaboration (partage de l'information), la consultation (réunion sur les questions sociales), la concertation (effort commun vers une proposition unifiée), la convention collective (contrat écrit conclu entre les Professionnels et les Syndicats représentant les Salariés des ESP, y compris la négociation), la gestion conjointe (la pratique de gestion conjointe d'Organismes Bilatéraux) et la corégulation (collaboration entre les Partenaires Sociaux et le Gouvernement pour la réglementation des questions des Secteurs Professionnels).

La définition du Dialogue Social s'inscrit donc dans la définition traditionnelle, nouvelle composante apportée par le principe de codétermination et l'approche bilatérale.

Le mécanisme de Dialogue Social qui en résulte repose sur un modèle de dialogue social constitué par l'information, la consultation et la concertation. Avant d'être une forme d'accord tripartite informel entre les Partenaires Sociaux et le Gouvernement, la concertation a été

appliquée au niveau bilatéral dans le but de préparer la plate-forme de négociation avec le Gouvernement. Le terme «concertation» apparaît fréquemment dans la Communication de la Commission COM 2002/341 sur le Dialogue Social Européen. La communication soutenait alors le renforcement de la concertation entre les partenaires sociaux et les institutions Européennes sur les politiques économiques et sociales et proposait de mettre en place un nouveau «sommet social tripartite» comme point focal des contributions des partenaires sociaux dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. Dans une contribution conjointe au Sommet Social de Laeken 2001, les partenaires sociaux ont défini le cadre d'une nouvelle étape du dialogue social. Ce cadre convenu rationalisait la concertation au sein d'un nouveau forum unique (le Sommet Social Tripartite pour la Croissance et l'Emploi) et favorisait le dialogue social bipartite en adoptant un programme de travail. Une session spécifique de la Communication a été consacrée à l'organisation d'une concertation tripartite comme moyen de mettre en œuvre le Modèle Social Européen. Veronese rappelle l'origine de ce qu'on appelle la gestion conjointe remontant à 1984, lorsqu'il négociait l'introduction de délégués syndicaux dans les entreprises artisanales. Comme le Président de la Confédération Italienne de l'Artisanat s'opposait à la demande du Syndicat⁵, il a été convenu d'établir un Organisme Bilatéral gérant des fonds couvrant les dépenses de personnel ad hoc engagées au sein de l'Organisation Artisanale, à la place de la société déléguée prévue qui n'était pas réalisable dans les microentreprises. La convention collective stipulée

5. S. Veronese, ancien vice-président du Conseil Italien de l'Économie et du Travail, Entretien du 6 juillet 2019.

en 1984 comprenait donc d'autres éléments tels que les indemnités de chômage, la formation, le soutien aux expositions artisanales, qu'on étendit ensuite aux régimes de protection sociale.

La gestion conjointe redéfinit le Dialogue Social grâce à la tradition Italienne de partenariat social⁶. Ce qui prévaut ici, c'est la perspective «bilatérale» puisque l'État n'est pas directement impliqué dans le mécanisme de dialogue social qui est ancré dans le cadre de la convention collective et qui vise à résoudre les problèmes «communs» de protection des professionnels et des employés des⁷ ESP.

Le mécanisme de Dialogue Social susmentionné requiert un «apprentissage coopératif» de la part des partenaires sociaux, un processus de communication itératif permanent dans lequel les critères de gouvernance du travail sont développés de manière interactive.

Ce résultat définitionnel est conforme à la littérature sur le Dialogue Social, où il est reconnu qu'une relation trop conflictuelle comporte le risque de dommages réciproques inacceptables, en partie du fait d'un engagement à chercher des solutions négociées aux différences, en partie parce que l'on croit que des résultats à somme positive sont possibles, en partie parce que l'on s'attend que les autres ne risquent pas une coopération à long terme par un comportement opportuniste à court terme⁸.

La raison d'être de cette approche commune repose sur la conviction qu'il faut surmonter le discours sans subs-

tance qui est contenu dans l'expression «J'entends ce que vous dites». L'adagio familier dans les relations avec les partenaires sociaux entraîne le corollaire tacite d'une absence totale d'attention.

La culture de confiance qui en résulte dépend de la nature des Entreprises de Services Professionnels, qui est très différente de celle de l'entreprise. Les professionnels ont un objectif intellectuel et public radicalement différent de celui des entreprises. Deuxièmement, l'organisation du travail au sein de l'ESP implique une bonne coopération entre les professionnels et les salariés au-delà de la relation d'emploi ou contractuelle, des conditions qui forgent une relation similaire entre les représentants⁹ des Professionnels et des Salariés.

Par conséquent, le Dialogue Social dans le secteur professionnel s'ajoute à la fonction traditionnelle de négociation, une fonction de cohésion sociale, puisque le résultat de la convention collective s'adresse aux professionnels et aux salariés et à leurs familles. Il inclut l'implication dans la gestion des institutions de protection sociale augmentant ainsi la légitimité du modèle socio-économique. Lorsqu'un dialogue trilatéral est considéré, une autre fonction est envisagée, à savoir la fonction de régulation qui représente les relations avec le gouvernement et les partenaires sociaux.

La compréhension mutuelle entre les Partenaires Sociaux n'implique pas l'abandon de l'engagement de protéger, mais elle renforce les intérêts existants pour représenter.

6. G. Stella, Président de la Confédération Italienne des Professions Libérales, Entretien, juin 2019.

7. S. Veronese, Silvano Veronese était alors Secrétaire Général Adjoint de l'UIL Trade Union.

8. R. Hyman, *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis (Dialogue social et relations industrielles pendant la crise économique)*, OIT, 2010, p. 12.

9. G. Stella, Président de la Confédération Italienne des Professions Libérales, Rapport au Congrès National 2018, Rome, novembre 2018.

3. Codétermination et participation

Le Mécanisme de Dialogue Social, qui inclut les Organes Bilatéraux, surmonte le dialogue comme une simple façade qui encourage les employés à accepter leur subordination. Au contraire, il construit un sens commun, apporte des avantages substantiels, la protection, l'aide sociale et la sécurité.

L'aide sociale contractuelle énoncée dans la convention collective repose sur le principe de subsidiarité ou d'autogestion du travail qui attribue la responsabilité réglementaire du bien-être privé à ceux qui sont en mesure de le fournir. C'est un argument de poids lorsque le bien-être public s'affaiblit.

Les Organismes Bilatéraux tels que définis dans les conventions collectives s'enracinent dans le Modèle Social Européen en l'innovant dans sa nature de partenariat social.

Le modèle social Européen implique que les entreprises ne sont pas simplement la propriété privée des actionnaires, car les autres parties prenantes ont un intérêt légitime dans leurs objectifs et politiques. C'est le cas des Professionnels et de leurs services qui s'adressent à l'intérêt public.

Ce Modèle Social est renforcé dans les objectifs de développement durable Europe 2030 et dans le Socle Européen des Droits Sociaux.

L'approche de codétermination en vigueur chez les partenaires sociaux des Entreprises de Services Profes-

sionnels est l'expression de cette hypothèse. La gestion conjointe des fonds de retraite et des autres régimes de protection sociale met en pratique le contrôle des ressources produites par les professionnels et les salariés. Selon le principe de la gestion conjointe, il incombe conjointement à l'employeur et au salarié d'établir les conditions d'emploi. En établissant ces conditions d'emploi, l'employeur et le salarié tiennent compte des lois et règlements en vigueur. De même, les Associations Professionnelles et les Syndicats, par le biais de la négociation collective et des conventions collectives, établissent des principes et des modalités pour fournir des régimes de protection sociale aux professionnels et aux salariés de l'entreprise de services professionnels. L'approche de codétermination étend le mécanisme du dialogue social au-delà de la phase de négociation à un *modus operandi* de gestion conjointe ou la nature du dialogue social change¹⁰.

Le dialogue social vise ici à corriger les asymétries de pouvoir et soutient la fonction économique de gestion nécessaire à la réalisation des objectifs de gestion conjointe tels que ceux définis par les organes bilatéraux. La littérature montre que la gestion conjointe des fonds communs améliore la qualité de la prestation des services et l'innovation¹¹. Étant donné que les services de santé fournis par des organismes bilatéraux contribuent à la prévention de la santé individuelle, la gestion conjointe étend son rôle et son impact au-de-

10. S. Veronese, *Impact of co-determination principle on Social Dialogue (Impact du principe de codétermination sur le Dialogue Social)*, juillet 2019.

11. P. Totterdill, S. Dhondt, S. Milsome, *Partners at work? A report to Europe's policy makers and social partners, The Work Institute (Partenaires au travail? Un rapport à l'intention des décideurs politiques et des partenaires sociaux européens)*, 2002.

là des professionnels et des salariés, c'est-à-dire à l'ensemble de la société.

Le bilatéralisme peut être considéré comme la nouvelle génération de «formes participatives de relations industrielles» issues de la tradition Européenne en matière de Dialogue Social et orientées vers des méthodes innovantes de collaboration entre partenaires¹² sociaux. Gestion commune des politiques de santé, de formation ou d'emploi entre les représentants des Professionnels et des Salariés sur le lieu de travail. Une des principales études sur la participation des salariés menées par la Fondation Européenne¹³ confirme que la participation directe des salariés et le travail en équipe peuvent avoir un impact positif important sur la productivité et la qualité des produits et services.

En impliquant les Professionnels et les Salariés des Entreprises de Services Professionnels par l'intermédiaire de leurs organisations nationales, la codétermination absorbe l'échange informel d'informations, la résolution de problèmes en équipe et l'organisation basée sur la connaissance réfléchie avec des relations industrielles formelles et basées sur les droits, pour terminer par une convention collective et son bien-être contractuel. Le dialogue social informel et formel, le dialogue social national et le dialogue social sur le lieu de travail sont interdépendants dans les procédures de travail quotidiennes des organes bilatéraux afin d'apporter la réponse adéquate aux différents besoins.

Même si la dernière composante de gestion conjointe a été introduite par le Bilatéralisme, le mécanisme de

dialogue social en vigueur dans le secteur professionnel remodèle l'ensemble du cadre du dialogue social vers un modèle de codétermination intégratif.

12. S. Veronese, Interview, juillet 2019.

13. Fondation Européenne, Participation des Salariés et Changements Organisationnels, 1997.

4. Les Organismes Bilatéraux, une nouvelle ère du dialogue social

Le bilatéralisme s'est développé dans ce secteur comme une méthode coopérative de stabilisation des produits et des marchés et comme une forme de protection des travailleurs par le biais de l'administration conjointe et de la gouvernance de l'ensemble du marché du travail, devenant le paradigme d'un nouveau système de relations industrielles coopératives et collaboratives¹⁴.

Les organismes bilatéraux ont été considérés comme des instruments d'administration conjointe des ressources financières collectées par les Professionnels¹⁵ pour l'attribution des prestations dans certaines circonstances critiques (maladie, accidents du travail, assistance mutuelle en cas d'arrêt ou de réduction des heures de travail, etc.)

Créés dans le cadre des négociations collectives, les organismes bilatéraux sont administrés par des comités composés de représentants des employeurs et des syn-

14. M. Tiraboschi, *Bilateralism and bilateral bodies (Bilatéralisme et organismes bilatéraux)*, E-Journal of International and Comparative Labour Studies 2 (Revue Électronique d'Études Internationales et Comparatives sur le Travail), N° 1, 2013.

15. Les retenues mensuelles sont payées par les Professionnels et les Salariés de l'Entreprise de Services Professionnels.

dicats¹⁶. En tant qu'organes conjoints, ils exercent leurs fonctions sur une base coopérative et participative, car ils constituent *par définition* la manifestation de l'intention contractuelle des parties qui créent les organes bilatéraux, comme le prévoient les conventions collectives. Elles peuvent être considérées comme un dispositif coopératif traditionnel au sein du système Italien des relations industrielles, en particulier si l'on considère les réglementations prévues par les conventions collectives. Néanmoins, leur innovation réside dans l'approche bilatérale et participative, qui rompt clairement avec le passé. À cet égard, le cas italien est digne de mention¹⁷. Le bilatéralisme est considéré comme un instrument permettant de créer du travail plus participatif (relations patronales-syndicales en Italie), compte tenu également de l'évolution récente des questions législatives et des dispositions contractuelles. Bien que partageant des points de vue similaires sur la prise de décision, le trait distinctif du cas italien par rapport au modèle de participation réside dans le fait que les organes communs respectent les règles établies dans les conventions collectives, en prévoyant que le marché du travail interne et externe complète les règles légales tout en protégeant et en résolvant toutes les réclamations soumises par les professionnels et employés de l'entreprise professionnelle¹⁸.

16. F. Giacomini, interview juin 2018. Giacomini a été Secrétaire Général de la Confartigianato, Confédération Italienne des Entreprises Artisanales dans les années 1980, quand la première convention collective du secteur établit des Organismes Bilatéraux. Silvano Veronese a alors signé l'accord au nom des Syndicats.

17. F. Monticelli, *Seminar in Malta on Social Dialogue (Séminaire à Malte sur le dialogue social)*, 2018.

18. G. Stella, *Report to Bilateral Bodies (Rapport aux organismes bilatéraux)*, 2016.

C'est pourquoi le bilatéralisme peut être considéré comme une forme de participation des salariés aux processus économiques et sociaux qui va au-delà de la gestion de la prise de décision et du contrôle effectif de l'entreprise, car il contribue à l'élaboration d'une stratégie commune pour stabiliser le marché du travail et assurer la protection des travailleurs grâce à l'administration conjointe du marché du travail dans son ensemble.

En conséquence, la composante introduite par le Bilatéralisme implique la refonte de l'ensemble du mécanisme de dialogue social en ce sens qu'elle «force» la coopération dès le début du processus de communication entre les partenaires sociaux lorsque l'institution publique ne joue aucun rôle dans la convention collective privée.

Le bilatéralisme remodèle l'approche logique du dialogue social et consiste à écouter les points de vue des autres et à dire son propre point de vue pour développer une compréhension commune des problèmes. La codétermination oblige les partenaires sociaux à convenir d'un agenda commun avant de développer des services bilatéraux tant pour les professionnels que pour les salariés de l'ESP.

L'essentiel du dialogue social au sein du bilatéralisme réside dans le fait que les partenaires sociaux, tout en maintenant leur rôle institutionnel, sont forcés d'adopter un processus d'intercommunication enraciné dans la sphère individuelle, parlant ainsi pour eux-mêmes de leurs propres vérités, réalités, expériences et connaissances¹⁹. Parler avec d'autres personnes de nos croyances personnelles, de nos valeurs et de nos principes exige de la confiance. Les participants aux organes bilatéraux doivent créer de façon intelligente des espaces sûrs qui

19. D. Campeotto, *Seminar in Italy (Séminaire en Italie)*, Rome, 2019.

établissent une ouverture à l'échange d'idées et à l'accueil des divergences d'opinions.

Par conséquent, un seul représentant des partenaires sociaux impliqués dans les organes bilatéraux est engagé dans des relations de gestion conjointe et il est invité à développer des significations communes répondant à des objectifs communs (professionnels et salariés). Cette nouvelle approche de la communication humaine et du dialogue social conduit à l'innovation sociale²⁰ et à un état d'esprit novateur qui se traduit par le partage des valeurs, la compréhension des données sur les besoins et les services à fournir et la prise de conscience pour évaluer ensemble les problèmes imprévus.

La manière dont la direction, les employés et leurs représentants parviennent à des solutions communes à des problèmes communs a été identifiée par des études sur les «accords gagnant-gagnant»²¹ dans le cadre desquelles on a analysé les stratégies de négociation. Les accords gagnant-gagnant sont des résultats qui profitent à la fois aux Professionnels et aux Salariés et qui sont obtenus grâce au système d'interaction constitué par les organisations de Professionnels et de Salariés. Les gains mutuels ou les accords concernant les avantages mutuels sont l'objectif clé des Organismes Bilatéraux.

20. Voir J. Lapeyre, *The European Social Dialogue: the history of social innovation (Le Dialogue Social Européen: l'histoire de l'innovation sociale)*, European Trade Union Institute (Institut européen des syndicats), Bruxelles, 2018.

21. S. Demetriades, I. Biletta, A. Fromm, *Win-Win arrangements: Innovative measures through social dialogue at company level, (accords gagnant-gagnant: mesures innovatrices à travers le dialogue social au niveau de l'entreprise)*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail), Luxembourg, 2016.

Puisque les organismes bilatéraux sont convenus dans la convention collective, il va sans dire que l'approche gagnant-gagnant découle du contexte de la négociation intégrative qui remplace les stratégies de négociation forcées, un effort pour imposer unilatéralement ses propres pouvoirs et valeurs. Au lieu d'insister sur une manière anachronique et obsolète de mettre en place la négociation, les Associations Professionnelles et les Syndicats italiens ont adopté depuis les années 90 une stratégie de promotion d'une culture du dialogue. La communication intégrative englobant le partage de l'information, la consultation, la concertation et la négociation collective et conduisant à la gestion conjointe des organes bilatéraux nés dans la convention collective exige de la confiance entre les partenaires sociaux. En effet, pour que le dialogue social soit efficace, il doit reposer sur la confiance et l'apprentissage mutuel, des conditions préalables pour la prise de décision partagée du bilatéralisme. Le bilatéralisme représente la composante novatrice du dialogue social et une nouvelle ère de la gouvernance du travail enracinée dans un cadre réglementaire où les partenaires sociaux sont codéterminés à poursuivre des objectifs communs et durables.

La documentation montre que la négociation Intégrative fonctionne de telle manière que les deux parties essaient de trouver des intérêts communs ou complémentaires et de résoudre des problèmes communs. Ce type de négociation est utilisé «pour optimiser le potentiel de gains conjoints²²». La capacité de chaque partenaire

22. R. Walton, J. Cutcher-Gershenfeld, R. McKersie, *Strategic negotiations: A theory of change in labor management relations (Négociations stratégiques: Une théorie du changement dans les relations patronales-syndicales)*, Cornell University Press, Ithaca, New York, 1994.

d'articuler et d'influencer les décisions et le niveau de confiance entre les parties sont des éléments clés du bilatéralisme.

Lorsqu'on évalue le Bilatéralisme en tenant compte des services fournis, des résultats obtenus, du système d'interaction en vigueur et des forces motrices qui influencent le processus de codécision, on observe l'impact du dialogue social tant pour les Professionnels que pour les Salariés en termes de bien-être, de sécurité de l'emploi, de conciliation vie professionnelle et vie familiale, de récompenses et autres.

Une bonne vie dans les secteurs professionnels équivaut à une bonne vie pour la société dans son ensemble. Les Organismes Bilatéraux représentent un outil solide vers un nouveau concept de Partenaires Sociaux inspiré par les droits fondamentaux et les intérêts communs plutôt que par l'objectif d'atteindre des intérêts propres²³.

23. Ce principe de participation a conduit Silvano Veronese à redéfinir le Syndicat comme l'Union des citoyens plutôt que comme l'Union des membres.

5. Une nouvelle façon de voir le dialogue social: de la négociation au sens commun

Les conclusions du projet fournissent des preuves sur la manière dont le dialogue Social crée un environnement favorable au développement durable des entreprises professionnelles. En outre, un nouveau concept de dialogue social a été présenté comme une nouvelle génération de partenariat trilatéral en vue de la réalisation des objectifs européens de développement durable à l'horizon 2030, dépassant la perspective traditionnelle ou politique du dialogue social.

Une nouvelle perspective sur le Dialogue Social est obtenue par un livre de David Bohm qui en souligne le sens étymologique²⁴. «Dia» qui signifie «à travers» et «Logos» qui signifie «le mot», ou plus précisément «le sens du mot». L'image qu'il donne est celle d'un courant de significations qui circule autour et à travers les partenaires sociaux. Dans cette optique, le dialogue social permet d'étudier et de comprendre les types de processus qui fragmentent et entravent la communication réelle entre les partenaires sociaux.

Le dialogue est permet d'observer, collectivement, comment des valeurs et des intentions cachées peuvent contrôler notre comportement et d'identifier l'objectif commun qui guide notre action. Aucune procédure

stricte ne peut être établie pour la conduite d'un Dialogue, car son essence est l'apprentissage. Il ne s'agit pas d'un moyen d'examiner ou de critiquer une théorie ou un programme particulier, mais plutôt d'un élément d'un processus en cours de participation créative entre partenaires.

Elle permet de comprendre le sens et le contexte. Le dialogue permet à chaque partenaire d'examiner les idées préconçues, les préjugés et les modèles caractéristiques qui sous-tendent les pensées, les opinions, les croyances et les sentiments, ainsi que les rôles que les partenaires ont tendance à jouer habituellement. C'est l'occasion de partager des idées clés et délicates. Une culture cohérente de sens partagé est nécessaire et le dialogue social offre cet outil puissant. Il émerge la perception d'un sens commun dans le cadre duquel les partenaires sociaux constatent qu'ils ne s'opposent pas les uns aux autres et qu'ils ne se limitent pas à interagir. La confiance croissante entre ces derniers permet d'exprimer des types de pensées et de sentiments qui sont habituellement dissimulés²⁵. Dans le dialogue, il n'y a pas de consensus imposé et il n'y a pas non plus de tentative d'éviter les conflits. Aucun partenaire ne peut parvenir à la prédominance, car chaque question, y compris la domination et la soumission, est toujours susceptible d'être examinée. La suspension des pensées, des impulsions, des jugements, etc. est au cœur même du Dialogue. La suspension implique l'attention, l'écoute et le regard et elle est essentielle à l'exploration. Les susdits points saillants d'une nouvelle approche du dialogue social qui promeut le sens de «se trouver au milieu» sont favorisés par l'intérêt commun

24. D. Bohm, *On Dialogue (Sur le Dialogue)*, 1996.

25. D. Campeotto, *Seminar in Malte (Séminaire à Malte)*, 2018.

qui prévaut dans les ESP, parmi les professionnels et leurs salariés ainsi que parmi les Associations Professionnelles et les Syndicats.

6. Repenser le Dialogue Social dans le cadre de la science du développement durable

Le partenariat a mené les activités du projet au-delà de la signification traditionnelle du Dialogue Social et du Développement Durable. Trois concepts justifient une nouvelle perspective du Dialogue Social: d'abord le Dialogue Social, puis le Développement Durable et enfin la Société de la Connaissance.

Depuis le Rapport de 1987 de la Commission mondiale des Nations Unies sur l'Environnement et le Développement, Notre Avenir Commun, de Gro Harlem Brundtland, on tient compte du concept du développement durable en tant que capacité de l'humanité à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à satisfaire leurs propres besoins. Plus récemment, l'Université des Nations Unies a inventé un nouveau concept de durabilité qui surmonte les incertitudes conceptuelles de la définition du développement durable de 1987 et ses enjeux déontologiques (besoins des générations futures définis par la génération actuelle).

Le concept de durabilité de 1987 tient compte de l'intégration des dimensions sociales, économiques et environnementales qui sont traitées sur un pied d'égalité. Au contraire, la récente perspective de durabilité accorde la priorité au facteur humain en reformulant le concept de durabilité.

Dans cette optique, la science du développement durable unifie toutes les professions libérales dans le cadre d'une approche multidisciplinaire qui ouvre la voie à une société durable. Ici, l'Équité Intergénérationnelle est conçue à trois niveaux de systèmes:

i) mondial

ii) social

iii) humain.

Le système global comprend toute la base planétaire de la survie humaine: la géosphère, l'atmosphère, l'hydrosphère et la biosphère. Le réchauffement climatique et la destruction d'espèces sont deux exemples saillants de ce changement induit par l'homme. Le système social se compose des structures politiques, économiques, industrielles et autres créées par les êtres humains qui constituent la base sociale d'une existence humaine épanouie. La croissance contient les germes de l'inégalité et de la dégradation sociale. Le système humain est la somme totale des facteurs affectant la survie de chaque être humain, liés au système social. Le bon fonctionnement du système humain exige l'établissement de modes de vie et de valeurs qui permettent aux gens de vivre sainement, en toute sécurité, à la fois pour survivre et pour mener une vie décente. La pauvreté, la faim, la maladie, le manque de logement, l'exclusion sont des problèmes qui exercent une pression sur le système social²⁶. Ce que l'on attend de la science au service du développement durable, ce n'est pas seulement l'élaboration de modèles scientifiquement solides pour proposer des scénarios d'avenir et évaluer les effets des

26. S. Radici, *Focus group on Collective Bargaining in Italy (Groupe de Discussion sur la Négociation Collective en Italie)*, 2018.

différentes contre-mesures et solutions, mais aussi une gestion efficace du processus par lequel ces prévisions et évaluations sont acceptées par la société afin de générer les réformes sociales garantissant la durabilité mondiale. C'est pourquoi les professionnels sont des acteurs décisifs de la science au service du développement durable. Les comptables, les ingénieurs, les architectes, les techniciens, les professionnels de la santé ou les juristes sont des acteurs clés d'une société durable. Le dialogue et le consensus sont les moyens par lesquels une science transdisciplinaire au service du développement durable peut servir de point d'appui pour réaliser le changement social nécessaire à une véritable durabilité.

Bref, la question de la durabilité n'est pas centrée sur les «ressources» à exploiter, mais plutôt sur des vies décentes à assurer. La révolution copernicienne dans la compréhension de la durabilité est ainsi clarifiée.

7. La culture du sens commun comme fondement de la Société Européenne de la Connaissance

La société de la connaissance, qui n'a jamais été détaillée en termes opérationnels, est un concept introduit par l'économiste portugaise Maria João Rodrigues en préparation de la Stratégie de Lisbonne, également connue sous le nom d'Agenda de Lisbonne ou de Processus de Lisbonne, en tant que plan de développement conçu en 2000, pour l'économie de l'Union Européenne entre 2000 et 2010. Son objectif était de faire de l'UE «l'économie basée sur la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale», d'ici 2010. Elle a été définie par le Conseil Européen de Lisbonne en mars 2000. La plupart de ses objectifs n'ont pas été atteints et sont continuellement transposés dans le prochain plan de développement, comme ceux qui seront mis en œuvre après 2010 et aujourd'hui après 2020. Il en a été de même pour le plan de développement des Nations Unies depuis 1987, date à laquelle l'objectif était le développement durable. Selon les statistiques sur le développement durable, personne ne peut nier que la situation mondiale s'est détériorée au lieu de s'améliorer depuis les années 80. Une définition plus claire

des connaissances est nécessaire. La structuration des connaissances est devenue un enjeu de taille en raison de la segmentation et de la spécialisation de notre base intellectuelle dues à un flot d'informations. Selon l'Université des Nations Unies, la croissance des connaissances s'accompagne inévitablement d'une segmentation et d'une spécialisation parce que le scientifique se sent obligé de se concentrer ou de se spécialiser dans quelques sous-domaines scientifiques seulement pour suivre leur évolution et approfondir ses connaissances scientifiques. Du fait de cette spécialisation et de cette segmentation, il est difficile pour les chercheurs d'obtenir une perspective globale non seulement sur leurs propres domaines de recherche, mais aussi sur leurs propres sujets de recherche spécifiques. Ziman décrit cette situation dans les termes suivants: Les chercheurs sont formés pour produire des briques de connaissances spécialisées, mais pas pour examiner l'ensemble du bâtiment. C'est pourquoi la nécessité d'une expertise transdisciplinaire est soulignée à plusieurs reprises, car les questions complexes ne peuvent pas être résolues à travers des disciplines segmentées et spécialisées. Si le développement de la science fondée sur des disciplines spécifiques a été à l'origine de la plupart des progrès scientifiques du siècle dernier, il a également limité la capacité de la science à résoudre des problèmes qui touchent plusieurs disciplines. La séparation entre les disciplines Prévision et Tendances en est un exemple. Tandis que les Tendances (description) constituent des changements dans les indicateurs au fil du temps, les Prévisions (prédiction) sont des changements attendus qui doivent être atteints. D'une part, les données sont disponibles sans option de modification. D'autre part, aucune donnée n'est disponible avec la volonté et la ca-

pacité de changer. Une caractéristique clé du Développement Durable et de la Société de la Connaissance est la perspective de la résolution des problèmes. L'intégration de l'identification et de l'analyse des phénomènes à la résolution des problèmes constitue un défi unique dans les prochaines décennies. La compréhension des phénomènes par l'analyse occasionnelle de la chaîne devrait être interconnectée avec la proposition de solution à travers l'étude de la chaîne problème-solution. Pourtant, les solutions ne se limitent pas aux questions technologiques, mais elles incluent les aspects sociaux et ontologiques des solutions.

8. Rôle des Partenaires Sociaux des Professions Libérales dans la Société de la Connaissance

Cet effort doit combiner les professions techniques telles que les ingénieurs et les architectes, les professions économiques telles que les experts-comptables, les conseillers, les économistes, les professions juridiques telles que les avocats, les notaires, le système judiciaire, les professions de la santé telles que les soins directs aux patients (médecin ou dentiste), l'Imagerie et le Diagnostic ou l'Informatique de Santé, les professions environnementales telles que les géologues, les géophysiciens ou les agronomes, les professions culturelles comme les archéologues. Bien que la proposition de solutions à partir d'une perspective différente des disciplines existantes soit un rôle nécessaire de la science au service du développement durable, il est également important de rassembler les solutions proposées dans ces disciplines afin de structurer la relation actuelle entre ces dernières et d'élucider les obstacles et les chaînes de solution des problèmes. La société de la connaissance dépend donc de la structuration du savoir, qui est essentielle pour intégrer les différentes connaissances des différentes disciplines. Les connaissances actuelles deviennent des connaissances durables grâce au processus transdisciplinaire qui devrait permettre de faire le pont entre des domaines de connaissances existants, mais différents dans diverses disciplines universitaires.

Cette tâche difficile pour le développement durable appelle l'Association Interprofessionnelle à l'action et lui assigne la tâche de construire un état d'esprit de sens partagé vers le dialogue entre les professions sur l'avenir que nous voulons et le dialogue social entre les partenaires sociaux sur l'égalité du marché du travail et le travail dans la dignité afin qu'une structure d'action commune soit conçue et appliquée. En bref, une nouvelle perspective ontologique parmi les partenaires sociaux est nécessaire. Une ontologie comprend des concepts et des relations entre ces concepts qui sont nécessaires pour décrire le monde cible. La composante principale d'une ontologie est une taxonomie de concepts représentant les connaissances existantes et les variables pratiques du monde cible qui sont réputées importantes. Dans ce processus de structuration du savoir qui est une condition préalable pour concevoir une société durable, l'établissement d'un Consensus est un facteur déterminant. Le terme «recherche du consensus» a été utilisé pour décrire un large éventail d'activités visant à obtenir l'accord de multiples parties prenantes et du grand public. L'ambiguïté de cette définition est clarifiée par la Théorie de la Négociation qui définit le terme avec plus de précision. Par conséquent, la Recherche du Consensus peut être définie comme une série d'activités cherchant des accords que toutes les parties prenantes peuvent «accepter». Il s'agit en quelque sorte d'un mécanisme d'autoapplication permettant à un large éventail de parties prenantes de coexister à long terme. Selon cette théorie, chaque partie aux négociations fait une comparaison entre une proposition d'entente et sa meilleure alternative à une accord négocié. En d'autres termes, un décideur rationnel accepte l'offre après des efforts adéquats pour améliorer ses gains dérivant de la

négociation. Même si un tel accord ne répond pas aux aspirations initiales de toutes les parties aux négociations, chacune d'entre elles doit pouvoir «vivre avec» un tel accord. En général, on suit un modèle de concertation en cinq étapes: la convocation, le partage des responsabilités, la négociation et l'établissement conjoint des faits, la prise de décisions et la mise en œuvre. Ce rapport a montré que les typologies de recherche de consensus du dialogue social et de la négociation collective peuvent être améliorées vers une société durable au-delà de la manière traditionnelle de les concevoir²⁷. En outre, le rapport a souligné le rôle clé des Associations Professionnelles et des Syndicats dans la réalisation des objectifs européens en matière de Développement Durable au-delà des schémas habituels de négociation des relations industrielles.

27. D. Lelli, *Italian Seminar on Social Dialogue in the Liberal Professions (Séminaire italien sur le dialogue social dans les Professions Libérales)*, 2019.

9. Le cadre de la concertation sociale imputable à l'ère numérique

i) Dimensions et pertinence des professions libérales en Europe

Les différences dans l'histoire, les traditions de partenariat social, le développement économique et social exigent une approche flexible du dialogue social. Dans le contexte des professions libérales, le dialogue social a reçu un nouvel élan et a acquis des formes innovantes au-delà du bipartisme et du tripartisme traditionnels.

Selon Eurostat, on a recensé en 2014 4.245.000 entreprises, employant 12,1 millions de personnes et générant 667,5 milliards d'euros de valeur ajoutée. La contribution de ce secteur représentait 18,2% de la population des entreprises, 8,9% de l'effectif et 10,1% de la valeur ajoutée.

Le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques peut être subdivisé en sept sous-secteurs au niveau de la division NACE. Selon Eurostat, les sous-secteurs suivants ont dominé le niveau mondial d'activité en termes de contribution à la valeur ajoutée et à l'emploi: Activités juridiques et comptables (Division 69) combinées aux activités d'Architecture, d'Ingénierie, d'Essais Techniques et d'Analyse (Division 71).

L'activité des sièges sociaux et des activités de conseil en gestion (Division 70) a joué un rôle clé, fournissant 79,2% de la valeur ajoutée sectorielle de l'UE-28 et 74,9% des

emplois sectoriels en 2014. Les deux derniers de ces trois sous-secteurs étaient les seules activités qui ont contribué plus à la valeur ajoutée sectorielle que l'emploi sectoriel. C'était particulièrement le cas pour l'activité des sièges sociaux et des activités de conseil en gestion, qui représentaient une part beaucoup plus importante de la valeur ajoutée sectorielle (25,0%) que de l'emploi (20,3%).

Pour les quatre autres sous-secteurs, leur part de l'emploi sectoriel était un peu plus élevée, ce qui indique que le niveau de productivité apparente du travail et ses activités étaient légèrement inférieurs à la moyenne. La publicité et les études de marché représentaient près d'un dixième (9,3%) de l'emploi sectoriel et 8,2% de la valeur ajoutée sectorielle, ce qui en fait le quatrième sous-secteur en importance selon les deux mesures. La contribution (tant en valeur ajoutée qu'en termes d'emploi) des autres services professionnels, scientifiques et techniques (Division 74) était inférieure à 10%, celle de la recherche et du développement scientifiques était inférieure à 5% et celle des activités vétérinaires était inférieure à 2%.

Les activités du sous-secteur des sièges sociaux et du conseil en gestion ont enregistré les niveaux les plus élevés de productivité apparente du travail et de coûts moyens de personnel dans l'UE-28 dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques en 2014, la mesure de productivité atteignant 68.000 EUR par personne employée et les coûts moyens de personnel 59.000 EUR par salarié.

D'après les statistiques fournies par le Comité Économique et Social Européen à partir de l'Enquête Européenne sur la main-d'œuvre, limitée à 27 pays de l'UE, le nombre total de professionnels s'élève à 5.169.200 en 2012.

Confprofessioni a réalisé récemment une étude utilisant la même source statistique et fournissant des données

jusqu'en 2016, s'inscrivant dans la tendance à partir de 2009. Le taux de croissance moyen est proche de 15% par an et concerne tous les États membres, à l'exception de la Grèce et de la Norvège.

En 2016, l'État Membre ayant le plus grand nombre de professionnels est l'Italie (1.058.100 professionnels), suivie de l'Allemagne (927.100) et du Royaume-Uni (826.200). La Belgique compte 166.300 professionnels tandis que Malte en compte 2700.

En général, l'Italie absorbe 19% des professions libérales en Europe. Si l'on considère la densité, l'Italie compte 17 Professionnels sur 1000 habitants, le taux le plus élevé après les Pays-Bas avec 19 Professionnels sur 1000 habitants, soit la moyenne européenne égale à 11 sur 1000.

Quel que soit le nombre de professionnels dans les différents États Membres, les professionnels jouent un rôle clé pour le développement durable Européen.

Selon la Commission européenne, les services professionnels constituent un des moteurs d'une économie compétitive fondée sur la connaissance et la nature à forte intensité de connaissances des produits et des services fournis suggère leur importance potentielle en tant que futurs fournisseurs d'emplois nouveaux et durables et contributeurs à la croissance économique²⁸.

ii) Objectif du Dialogue Social dans le secteur des Professions libérales

À la veille du changement du paradigme de l'organisation du travail, on essaye d'attribuer un rôle plus important au Dialogue Social pour faire face au défi de la numérisation et à son impact sur les Entreprises de Services Professionnels et la société.

Le Dialogue Social représente les moyens face à l'impact de l'économie numérique sur le secteur des professions libérales, sur l'avenir du travail et sur le futur des professionnels.

Les différences dans l'histoire, la culture, le développement économique et social exigent une approche flexible du dialogue social. Dans le contexte de la libéralisation des échanges, de la privatisation et de la mondialisation, le dialogue social a reçu un nouvel élan, mais il est confronté à de nouveaux défis et prend de nouvelles formes qui vont au-delà du bipartisme et du tripartisme traditionnels.

Une nouvelle perspective du dialogue social apporté par la numérisation est présentée ici, le fruit de deux années de discussions entre les partenaires sociaux des secteurs professionnels en Italie, à Malte et en Belgique et entre l'organisation européenne des Professionnels (le Conseil Européen des Professions Libérales) et l'organisation Européenne des travailleurs et des managers (Eurocadres). La conviction commune est que le Dialogue Social doit susciter un engagement en faveur de nouvelles idées, d'un plan d'action novateur en matière de Codétermination et de l'efficacité des résultats obtenus grâce au partenariat social.

28. Commission européenne, *Action lines for Liberal professions (Lignes d'action pour les Professions Libérales)*, 2016.

iii) Valeur du Dialogue Social pour le développement durable des Entreprises de Services Professionnels

Le respect des normes du dialogue social dépend de la manière dont elles sont formulées. Celles-ci ne devraient pas être imposés par des instances supérieures, mais se développer grâce à l'échange de toutes les informations pertinentes et à une approche participative impliquant la consultation, la négociation et la recherche de consensus. Seule la participation à chaque étape de la prise de décision peut créer une meilleure prise de conscience et un meilleur engagement.

Le dialogue social est un outil puissant pour trouver des moyens concrets d'établir et de maintenir la cohésion sociale et d'améliorer la gouvernance du travail. Elle contribue à la création de services professionnels de qualité, tant pour les clients que pour les salariés de l'ESF. Les susdits facteurs démontrent leur force dans la révolution numérique qui est en train de transformer le modèle d'affaires des professionnels, entraînant des licenciements et des menaces pour des catégories professionnelles spécifiques, ajoutant des risques dans la fourniture de services d'intérêt public.

Le Mécanisme de Dialogue Social mis en place dans le secteur Professionnel Italien a été évalué comme une bonne pratique à intégrer dans le contexte Européen des Professions Libérales. En particulier, le dialogue s'est déroulé dans le cadre des négociations collectives et les organes bilatéraux de gestion entre Confprofessioni et CGIL-Filcams, CISL-Fisascat et UIL-Uiltucs témoignent du bon impact obtenu par le mécanisme de dialogue social.

iv) Conditions Favorables à un Dialogue Social efficace

Le dialogue social est souvent considéré comme un moyen automatique d'interagir entre les partenaires sociaux. Il résulte plutôt de la compétence et de l'attitude à l'égard des besoins communs et des réponses connexes. Le besoin de renforcement des capacités et de formation pour renforcer les compétences en matière de dialogue social est souligné par la Commission européenne²⁹. Nous devons admettre que ces dernières années, le dialogue social n'a pas déployé tout son potentiel. Il a été particulièrement tendu dans les pays les plus touchés par la récente crise économique. Même dans les pays où le dialogue social était relativement performant, la crise a eu un impact négatif sur son fonctionnement. En conséquence, il est nécessaire d'améliorer ultérieurement le fonctionnement du dialogue social, même dans le secteur professionnel.

On considère que le renforcement des partenaires sociaux nationaux et de leur capacité à s'engager dans un dialogue bipartite et tripartite est extrêmement important pour l'augmentation de l'efficacité du mécanisme du dialogue social.

Notamment, les facteurs qui influent sur l'efficacité du dialogue social dans les Entreprises de Services Professionnels sont les suivants:

- l'absence de légitimation des Partenaires Sociaux qui permettrait la représentation des professionnels et des salariés dans les relations avec l'État;

29. European Commission, *Employment and Social Development in Europe* (Commission Européenne, *Emploi et Développement Social en Europe*), 2016.

- l'absence de règles contraignantes régissant la conduite des négociations collectives;
- une légère intransigeance de la part des partenaires sociaux.

Le dialogue social sera donc facilité si:

- les organisations de professionnels et de salariés sont fortes, indépendantes et possèdent la capacité technique d'engager un dialogue social significatif;
- les droits fondamentaux de la liberté d'association et de négociation collective sont respectés;
- un système efficace d'information et de communication permet le partage de toutes les informations pertinentes;
- toutes les parties ont la volonté politique et la détermination d'engager le dialogue social;
- un renforcement des capacités et un support technique appropriés sont fournis;
- les procédures et les mécanismes de règlement des différends sont clairement définis.

Les normes du dialogue social ne devraient pas être imposées par des instances supérieures, mais se développer grâce à l'échange de toutes les informations pertinentes et à une approche participative impliquant la consultation, la négociation et le consensus. Seule la participation à chaque étape de la prise de décision peut créer une meilleure prise de conscience et un meilleur engagement.

La numérisation impose une nouvelle approche relationnelle des changements et des transformations³⁰. Les solutions unilatérales appartiennent à une société in-

30. Mario Munari, *Seminar on Social Dialogue (Séminaire sur le Dialogue Social)*, Malte, 2018.

dustrielle du siècle dernier et sont aujourd'hui entravées par un processus décisionnel basé sur des outils numériques qui étendent les réseaux où la participation est la condition préalable clé.

Dans la gouvernance du travail, la communication et la consultation ne suffisent pas pour parvenir à une convention collective solide. Dans le même temps, la couverture des conventions collectives diminue tandis que le rôle des partenaires Sociaux perd de son importance dans l'économie de projets.

En conséquence, le dialogue social doit être replacé avec une culture du dialogue et une mentalité de codétermination capable d'intégrer à la fois les membres et les personnes qui ne font pas partie d'organisations de partenaires sociaux.

v) Les Acteurs du Dialogue Social

La figure suivante présente les relations entre les acteurs du dialogue social aux niveaux Européen et National. Même si les organismes bilatéraux n'opèrent qu'en Italie, l'observation de la charte monoprofessionnelle et interprofessionnelle en Europe souligne que le dialogue social dans le secteur professionnel est en vigueur dans chaque État membre, au même titre que les conventions collectives monoprofessionnelles. L'absence de conventions collectives interprofessionnelles (seules les conventions collectives italiennes et françaises sont interprofessionnelles) suggère la nécessité d'un effort politique pour rassembler les monoprofessionnels dans une confédération afin d'intégrer les conditions pour le développement du

bilatéralisme comme une nouvelle génération de conventions collectives dans le domaine des professions libérales.

10. Liste de contrôle pour le renforcement du Dialogue Social pour le développement durable des Entreprises de Services Professionnels

i) Confiance mutuelle et culture du dialogue

Comme le confirment les activités analytiques, la confiance mutuelle entre les différents Partenaires Sociaux représente le facteur clé de l'efficacité du dialogue social dans un cadre conceptuel étendu au bilatéralisme. La confiance est le fondement d'une approche gagnant-gagnant qui se concentre sur les besoins communs plutôt que sur la stratégie d'une seule organisation. En outre, la culture du dialogue au-delà d'un processus de communication fondé sur la discussion et le doute est un élément constitutif de l'efficacité du dialogue social. Les partenaires sociaux devraient parvenir à un climat de cohésion fondé sur l'ouverture dans la communication, l'engagement à résoudre les problèmes et à prendre des décisions par le biais d'un modus operandi coopératif.

ii) Gouvernance du travail

La gouvernance du travail a été assurée par une combinaison d'instruments tels que le droit du travail, les ac-

cords volontaires, les institutions du marché du travail et l'interaction des gouvernements et des partenaires sociaux. Les conventions internationales du travail ont été élaborées pour déterminer une base de normes communes et l'objectif commun d'établir le respect universel des principes et des droits fondamentaux au travail tels qu'énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et aux Droits Fondamentaux au travail de 1998. L'idée que les normes internationales du travail fournissent un cadre d'orientation aux États Membres de l'OIT dans la recherche d'un équilibre entre croissance économique, protection de l'environnement et progrès social reste valable. La gouvernance du travail nécessite un dialogue bilatéral et trilatéral dans le cadre duquel les Partenaires Sociaux s'accordent d'abord sur un cadre de négociation et une politique commune, puis le gouvernement prend en compte les résultats connexes dans sa politique du travail et de l'emploi.

Cependant, les partenaires sociaux doivent aller au-delà de ces processus juridiquement protégés et de cette culture de négociation afin de donner un sens commun au Dialogue Social en tant condition préalable pour atteindre des objectifs communs et durables³¹. La culture du dialogue et de la confiance mutuelle mène à la gouvernance du travail dans le secteur des professions libérales en partageant la prise de conscience de l'impact de la transition numérique et en s'accordant sur des solutions communes recherchées dans le principe de durabilité et les objectifs de développement durable universel.

31. G. Stella, *Introduction to Italian Semina on Social Dialogue (Introduction au Séminaire Italien sur le Dialogue Social)*, Rome, 2019.

iii) Importance du dialogue tripartite dans le secteur des professions libérales

Alors que les partenaires sociaux traitent de questions communes liées à la fois au cadre contractuel (emploi, salaires, conditions de travail) et aux objectifs communs en matière de protection sociale (soins de santé, prestations de chômage, protection sociale), le Gouvernement concentre son rôle sur la compréhension de la tâche des partenaires sociaux dans le cadre de la politique d'emploi et le développement économique. Dans le même temps, le Gouvernement devrait évaluer les résultats obtenus par le dialogue social dans le secteur des professions libérales pour intégrer l'innovation sociale dans d'autres secteurs.

Le Dialogue Social Trilatéral promu par la Convention 144/1976 de l'OIT doit être replacé dans le cadre des modalités de participation saine en vigueur dans le secteur des Professions Libérales. Ici, la bonne pratique en Italie montre le bon équilibre entre la fonction institutionnelle des Partenaires Sociaux et la position auxiliaire du Gouvernement qui renforce le profil d'autonomie et le principe d'autodétermination du partenariat social.

iv) Compétence dans la gestion d'organismes bilatéraux

Les questions de développement des ressources humaines occupent une place centrale dans le cadre du bilatéralisme et de la gestion des organismes bilatéraux. Les services attendus et la protection sociale contractuelle devraient produire les résultats escomptés en termes d'effi-

cacité et d'amélioration de la prestation de services parallèlement à ceux des Institutions Publiques. Les questions sur les compétences adéquates en matière de gestion des organismes bilatéraux et les compétences en matière de prestation de services connexes sont essentielles à l'amélioration du système global de dialogue social, qui comprend la codétermination et les organismes bilatéraux connexes. Cette question va de pair avec les questions de suivi de la mise en œuvre du bilatéralisme.

v) Examen périodique de la gouvernance du travail

Il devient important d'examiner le contexte du dialogue social et de respecter les conditions préalables à un dialogue social efficace. L'ordre du jour du mécanisme de dialogue social devrait inclure un exercice de révision périodique et l'introduction de mesures innovantes permanentes, en tenant compte des composantes du mécanisme de dialogue social (les six composantes) dans un système qui comprend l'analyse des besoins et l'évaluation de la couverture des besoins.

L'examen périodique devrait également identifier les procédures pour résoudre les questions relatives à la couverture (relation entre les besoins et les réponses en termes de services) résultant d'un dialogue social solide. Il va sans dire que l'examen périodique devrait inclure les facteurs clés de succès contribuant à l'efficacité du dialogue social et examiner leur pertinence dans un contexte national et régional où les relations entre Partenaires Sociaux pourraient varier.

vi) Le Rôle Central de la Négociation Collective

Le caractère central de la Convention Collective et du processus de Négociation Collective connexe pour l'ensemble du mécanisme de dialogue social dans le secteur professionnel mérite un lien avec le cadre juridique de l'OIT.

Tout d'abord, la négociation collective est un droit fondamental. Elle est enracinée dans la Constitution de l'OIT et réaffirmée en tant que telle dans la Déclaration de l'OIT relative aux Principes et Droits Fondamentaux au Travail de 1998. L'UE elle-même rappelle ce droit dans le Socle Européen des Droits Sociaux³².

La négociation collective est la structure du mécanisme de dialogue social en vigueur dans le secteur des professions libérales, le moyen par lequel les professionnels et leurs organisations et syndicats peuvent établir des salaires et conditions de travail équitables. Elle constitue également la base de relations de travail saines. Les questions typiques à l'ordre du jour de la négociation comprennent les salaires, le temps de travail, la formation, la santé et la sécurité au travail et l'égalité de traitement. L'objectif de ces négociations est d'en arriver à une convention collective qui régleme les conditions d'emploi. Les conventions collectives peuvent également porter sur les droits et les responsabilités des parties, assurant ainsi des industries et des milieux de travail harmonieux et productifs. L'amélioration du caractère inclusif de la négociation collective et des conventions collectives est un moyen essentiel de réduire les inégalités et d'étendre la protection du travail.

Selon la Convention 154/1981 de l'OIT, la négociation Collective s'étend à toutes les négociations qui se sont

32. L. Malvolti, *Seminar on Social Dialogue (Séminaire sur le Dialogue Social)*, Malte, 2018.

déroulées entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, pour:

- a) déterminer les conditions de travail et d'emploi; et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs; et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs (Convention 154/1981, art. 2).

La négociation collective est au cœur du dialogue social. Il s'agit d'un processus de fond impliquant des négociations entre l'Organisation Professionnelle et le Syndicat en vue de conclure une convention collective qui régleme les conditions d'emploi et les relations entre les parties.

L'objectif de la négociation collective est donc de conclure une convention collective. L'OIT définit les conventions collectives comme suit: *toutes les conventions écrites relatives aux conditions de travail et d'emploi conclues entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, les représentants des travailleurs dûment élus et autorisés par ces derniers conformément aux lois et réglementations nationales, de l'autre.* (Collective Agreements Recommendation (Recommandation sur les Conventions Collectives), 91/1951).

La convention collective lie les signataires et les bénéficiaires, elle s'applique à tous les travailleurs des catégories concernées dans les entreprises qu'elle couvre, à moins que la convention ne prévoie expressément le contraire et prime sur les contrats individuels de travail. La nature libre et volontaire de la négociation collective implique que les résultats des négociations contenus

dans les conventions collectives sont générés par les parties, et non imposés à ces dernières.

Le cadre décrits ci-dessus représente le pilier du mécanisme de dialogue social: à la fois la finalité à atteindre et la justification du bilatéralisme.

vii) Renforcer le Bilatéralisme

- Nature des Organismes Bilatéraux

La condition préalable du bilatéralisme en tant que nouvelle génération de dialogue social confrontée non seulement aux changements dans le secteur des professions libérales, mais aussi à la transition du marché du travail due à l'économie de marché, mérite une profonde compréhension en termes de droit du travail et de profil organisationnel.

Contrairement à ce qui est indiqué dans la perspective³³ du droit du travail, les organes bilatéraux ont une nature différente des conventions collectives dans lesquelles ils sont ancrés. Alors que la convention collective est l'expression d'une volonté de négociation volontaire entre les Partenaires Sociaux, les Organes Bilatéraux représentent le moyen par lequel l'accord est conclu. À cette fin, les droits du travail et la protection sociale convenus au cours de la phase de négociation sont mis en pratique par le biais d'un profil de gestion conjointe.

33. Voir M. Tiraboschi, *Bilateralism and bilateral bodies* (*Bilatéralisme et organismes bilatéraux*), mentionné ci-dessus.

- Problème de gestion des Organismes Bilatéraux

Les Organismes Bilatéraux s'occupent des fonds prélevés des revenus des professionnels et des salariés et gèrent donc une sorte de «fonds communs de placement, fonds d'investissement voire fonds d'aide sociale», même s'ils diffèrent des fonds d'investissement classiques. Alors qu'il faut «rembourser» les dépenses encourues aux professionnels et aux salariés, par exemple les coûts des services de santé, les organismes bilatéraux ont le rôle de gérer les contributions reçues (leur levée de fonds) tout comme une Compagnie d'assurances. L'assurance peut protéger les membres de l'Entreprise de Services Professionnels (ESP) contre pratiquement tous les événements inattendus ou accidentels. Les membres de l'ESP achètent une protection contre les risques de pertes qui peuvent les accabler financièrement. Le domaine de la protection sociale englobe donc de nombreux domaines et traditions différents de réponse politique. Nombre d'entre elles sont hautement techniques et spécialisées dans des domaines tels que les systèmes d'assurance, la réforme des retraites, les transferts sociaux ou les régimes publics d'emploi. Les Organismes Bilatéraux des Professions Libérales couvrent un large éventail de services sociaux.

La convention (n°102) de l'OIT sur la Sécurité Sociale, 1952, est le seul instrument international, fondé sur des principes fondamentaux de protection sociale, qui établit des normes minimales convenues au niveau mondial pour les neuf branches de la sécurité sociale. Ces branches sont les soins médicaux, l'assurance maladie, l'assurance chômage, l'assurance vieillesse, l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles, l'assurance familiale, l'assurance maternité, l'assurance invalidité et l'assurance survivants. Les Organes Bilatéraux

couvrent toutes les branches de la protection sociale énoncées dans la Convention de l'OIT.

La convention n°102 ne précise pas comment atteindre ces objectifs, mais elle laisse une certaine souplesse à l'État membre. Ils peuvent être atteints par le biais de régimes universels, de régimes d'assurance sociale comportant des éléments liés à la rémunération ou des éléments forfaitaires, ou les deux, et de régimes d'assistance sociale.

Les principes ancrés dans la Convention n°102 sont les suivants:

- a) la garantie de prestations définies;
- b) la participation des employeurs et des travailleurs à l'administration des régimes;
- c) la responsabilité générale de l'État en ce qui concerne le service des prestations et la bonne administration des institutions;
- d) le financement collectif des prestations par le biais de cotisations d'assurance ou d'impôts.

Compte tenu des principes susmentionnés, nous pouvons conclure que la participation des Professionnels et des salariés par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives, à savoir les Partenaires Sociaux, est considérée comme le principe fondamental dans la gestion des organismes bilatéraux.

- Coût de la Contribution

En général, les recettes des Organismes Bilatéraux dérivant des cotisations des membres sont contrebalancées par deux éléments de coût tels que les Réclamations

et les frais de Gestion³⁴. De toute évidence, les coûts doivent être maintenus aussi bas que possible afin de permettre une gestion efficace des collectes de fonds et d'offrir un service concurrent aux membres des Organismes Bilatéraux.

Plus les fonds d'aide sociale sont consistants, plus la question de la conciliation est importante. Étant donné que les Organismes Bilatéraux ne sont pas de petites entreprises, ils disposent d'une vaste gamme de structures de coûts différentes. En outre, ils dépensent quotidiennement de grosses sommes d'argent pour les ICT et le personnel et ils exigent différents niveaux de prise de décision et des coûts connexes. La diversité des dépenses relatives aux demandes d'indemnisation implique un effort d'organisation dans la fonction de contrôle avec un élément de coût supplémentaire.

Quelle que soit la classification des coûts, le rapport entre les coûts et les cotisations versées montre la politique de l'Organisme Bilatéral et sa performance dans la couverture des services attendus. Par conséquent, si les coûts sont inférieurs à un certain seuil, des doutes subsistent quant à la bonne gouvernance.

Il s'agit d'une question clé dans la gestion des Organismes Bilatéraux. Ce numéro montre une valeur ajoutée supplémentaire des organismes bilatéraux en vigueur dans le secteur des professions libérales. En fait, alors que les frais de gestion sont maintenus à 10%, les réclamations atteignent 90% des recettes, ce qui prouve l'efficacité et l'utilité des Organismes Bilatéraux pour les personnes desservies.

34. S. Diacon, *A Guide to Insurance Management (Un guide de la Gestion des Assurances)*, Palgrave Macmillan, Londres, 1990

- Autres questions de gestion

Les Organismes Bilatéraux découlent de la Convention Collective Nationale appliquée aux ESP membres de catégories nationales monoprofessionnelles unifiées par une confédération interprofessionnelle, à savoir la Confprofessioni.

Luca De Gregorio³⁵ met l'accent sur la question de la gestion des organes bilatéraux et souligne la nécessité d'une couverture des risques et du profil organisationnel correspondant. La façon dont le risque est traité dépend de la façon dont le risque est défini et perçu.

Les organes bilatéraux prévoient trois typologies de gestion.

La gestion indirecte est préférable pour la phase de démarrage des organismes bilatéraux lorsque le risque est important. À cette fin, un accord entre l'Organisme Bilatéral et la Compagnie d'Assurance est signé pour fournir des services de santé aux membres dans le besoin.

En fait, au cours de la phase initiale, même si les études futures permettent de faire des prévisions connexes, les besoins des membres aidés et les services attendus sont inconnus.

La gestion continue des organismes bilatéraux fournit de plus amples informations sur la couverture géographique et la répartition de la population dans le besoin. Lorsque le nombre de membres augmente, la prise de conscience de la protection sociale permet de comprendre les tendances des assurés avec moins d'incertitude.

Après la phase initiale et les tendances consolidées associées, les organismes bilatéraux et les fonds d'assistance

35. L. De Gregorio, Directeur Général de l'Organisme Bilatéral Cadiprof, Interview 25 juillet 2019.

sont en mesure de mieux organiser la fonction de gestion en vue de gérer directement une partie des services assurés (gestion indirecte) ou de gérer l'actif global (gestion directe).

D'une manière générale, le passage de la gestion indirecte à la gestion directe s'effectue selon le principe de la progressivité, en internalisant d'abord les prestations d'assurance simples et les sinistres, en attribuant des risques élevés aux compagnies d'assurance (chirurgie, maladies graves ou hôpital oncologique).

Dans certains cas, les caisses d'assistance médicale ou les organismes bilatéraux fournissent directement des prestations spécifiques non couvertes par les compagnies assurées dans le but de se distinguer et d'obtenir ainsi une meilleure perception des besoins spécifiques des membres.

Depuis 2009, des Organismes Bilatéraux d'Entreprises de Services Professionnels, gérés par des associations professionnelles et les syndicats Filcams, Fisascat et Uiltucs, offrent des prestations liées aux dépenses pédiatriques jusqu'à l'âge de 3 ans, outre des prestations de santé destinées aux professionnels et à leurs salariés (frais médicaux, lait maternisé, couches). D'autres avantages ont été ajoutés, tels que les frais de scolarité de la crèche, la procréation médicalement assistée, les frais médicaux affectant les parents à charge (parents, fils, frères), les frais dentaires (implantologie, prothèses, orthodontie pour les enfants), les frais de vaccination, les lentilles de prescription, les activités sportives.

Les Associations Professionnelles et les Syndicats, constituants d'organismes bilatéraux, assurent le suivi des questions de gestion. En particulier, la surveillance porte sur les frais généraux et les frais de personnel qui ne devraient pas dépasser 8% du budget.

Enfin, il convient de noter que les technologies numériques modifient la relation entre les fournisseurs de services et la population dans le besoin. En conséquence, la numérisation des services fournis par les organismes bilatéraux sera une question centrale dans les années à venir³⁶.

36. G. Stella, *Seminar on Social Dialogue and bilateralism (Séminaire sur le Dialogue Social et le bilatéralisme)*, CNEL, 2019.

Conclusion: Le Dialogue Social Déontologique face à la numérisation

L'obligation de fournir des régimes de protection sociale aux professionnels et aux salariés est le principe déontologique clé qui guide la gestion des Organismes Bilatéraux. Ce principe implique que les cotisations rassemblées dans un fonds commun d'aide sociale soient gérées avec conscience afin que les prestations soient versées à tous les membres des Organismes Bilatéraux, ce qui signifie que les investissements sont également gérés sur un plan déontologique. Ainsi, la gestion des fonds d'aide sociale comporte des défis déontologiques qui doivent être relevés de manière judicieuse et ambitieuse, en complément des compétences techniques nécessaires. Les principes déontologiques reflètent le droit de propriété et la relation entre la gestion des fonds et l'information due aux membres de l'Organisme Bilatéral.

La bonne gouvernance du Bilatéralisme se caractérise par des normes déontologiques de haut niveau et jette les bases d'une création de valeur durable pour tous, en évitant d'accorder des privilèges à ceux qui, désignés par les associations professionnelles ou les syndicats, gèrent les fonds. La prise en charge active peut prévenir les transgressions et les inefficacités déontologiques.

C'est pourquoi des lignes directrices déontologiques pour la gestion des Organismes Bilatéraux devraient

être conçues pour l'innovation et la durabilité des actifs des fonds mondiaux.

L'exercice des droits de propriété devrait avoir pour mandat de promouvoir les intérêts financiers des fonds d'aide sociale, en contribuant à la durabilité du secteur professionnel, à son emploi et au bonheur des professionnels, des salariés et des familles.

En conclusion, la question déontologique du bilatéralisme représente la fin ultime que le mécanisme de dialogue social devrait poursuivre.

Ce projet s'achève à l'occasion du centenaire de l'OIT (1919-2019) et offre une bonne occasion de remodeler l'état d'esprit collectif sur le travail dans une société numérisée et une économie de projets en expansion.

Les Entreprises de Services Professionnels s'inscrivent dans ce contexte changeant et mettent en évidence la condition sociale et économique vers un nouveau modèle d'affaires dans la prestation des services professionnels.

La convention collective en vigueur dans ce secteur et l'approche bilatérale ont mis en lumière un nouveau pacte social assurant une répartition équitable des richesses produites entre les professionnels et les salariés, protégeant leurs droits communs et leur fournissant des systèmes de sécurité sociale efficaces en contrepartie de leur contribution à l'économie.

En observant les résultats obtenus par le Dialogue Social dans le secteur Professionnel, on peut conclure que l'approche de l'OIT centrée sur l'être humain est mise en pratique. Pour persévérer tout au long de ce pacte de cohésion sociale, il faut investir dans les capacités des Partenaires Sociaux afin de soutenir la dimension déontologique du bilatéralisme en faveur du travail décent et durable.

Annexe 1

Normes Internationales du Travail de l'OIT sur le Dialogue Social

Convention 87/1948 Liberté syndicale et protection du droit syndical.

Convention 98/1949 Droit d'organisation et de négociation collective.

Convention 135/1971 Convention sur les représentants des travailleurs.

Convention 144/1976 sur la consultation tripartite.

Convention 151/1978 Relations de travail (fonction publique).

Convention 154/1981 Convention sur la négociation collective.

Annexe 2

Cadre de l'Union Européenne sur le Dialogue Social

Base juridique: Articles 151-156 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne
1957 Traité de Rome sur le droit d'association et de négociation collective entre employeurs et travailleurs.

1985 Le processus de dialogue social de Val Duchesse, initié par le Président de la Commission Jacques Delors, visait à impliquer les partenaires sociaux, représentés par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), l'Union des Industries de la Communauté Européenne (UNICE) et le Centre Européen des Entreprises Publiques (CEEP), dans le processus du marché intérieur.

1986 L'Acte Unique Européen de 1986 (article 118b) crée une base juridique pour le développement du «Dialogue Social Communautaire» et le dialogue social Européen commence à prendre forme.

1992 Création du Comité du Dialogue Social.

1991 Directive sur la Déclaration écrite informant les travailleurs des aspects importants de leur relation de travail.

1991, l'UNICE, la CES et le CEEP ont conclu un accord conjoint prévoyant la consultation obligatoire des partenaires sociaux sur la législation dans le domaine des affaires sociales et la possibilité pour les partenaires sociaux de négocier des accords-cadres au niveau communautaire.

1993 Le traité de Maastricht sur l'Union Européenne a inclus un protocole incorporant un Accord sur la Politique Sociale, résultat des négociations entre les partenaires sociaux Européens. L'accord, adopté par les 11 États Membres, à l'exception du Royaume-Uni, définit la procédure du dialogue social Européen.

1993 Communication de la Commission sur l'application de l'Accord sur la Politique Sociale.

1995 Accords-cadres sur le travail à temps partiel (1997) et le travail à durée déterminée (1999), qui ont tous été mis en œuvre par des directives du Conseil.

1996 Directive 96/34/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

En 1997, le traité d'Amsterdam a incorporé l'accord sur la Politique Sociale, établissant enfin un cadre unique pour le dialogue social dans l'UE.

1998 Décision 98/500/CE de la Commission concernant les Comités Sectoriels du Dialogue Social.

1998 Directive 98/59/CE du Conseil concernant le rapprochement des législations des États Membres relatives aux licenciements collectifs.

1999 Directive 1999/70/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'ETUC, le UNICE et la CES.

2001 La directive 2001/86/CE du Conseil complétant le Statut pour une société Européenne pour ce qui concerne l'implication des travailleurs établit des règles relatives à la participation de ces derniers aux décisions concernant le développement stratégique de l'entreprise.

2001 Directive 2001/23/CE du Conseil concernant le maintien des droits des salariés en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements.

2002 Communication de la Commission sur le dialogue Social Européen, une force pour l'innovation et le changement.

2002 Directive 2002/14/CE relative à un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté Européenne.

2002 Un accord-cadre sur le télétravail a été signé par les partenaires sociaux Européens.

2003 La directive 2003/72/CE du Conseil complétant le statut de la société coopérative européenne en ce qui concerne l'implication des travailleurs garantit que leurs représentants peuvent exercer une influence sur le fonctionnement des sociétés coopératives européennes.

2004 Directive 2004/25/CE concernant les offres publiques d'acquisition, en vertu de laquelle les salariés des

sociétés concernées, ou leurs représentants, devraient avoir la possibilité de s'exprimer sur les effets prévisibles d'une telle offre sur l'emploi.

2006 Accord sur la Protection de la Santé des Travailleurs par la bonne manipulation et l'utilisation de la silice cristalline et des produits qui en contiennent.

2009 Directive 2009/38/CE du Conseil concernant l'institution d'un Comité d'entreprise Européen (CEE).

2009 Le traité de Lisbonne a souligné le rôle des partenaires sociaux (article 152 du TFUE), soulignant la nécessité de faciliter le dialogue tout en respectant leur autonomie et leur diversité.

2011 Directive 2011/35/UE sur les fusions des sociétés anonymes en vertu de laquelle les travailleurs des sociétés qui fusionnent sont protégés dans la même mesure que celle prévue par la directive sur les transferts d'entreprises.

2014 Directive 2014/112/UE du Conseil concernant l'accord sur la protection du personnel de santé contre les blessures et les infections causées par des objets tranchants à usage médical.

2015 Un nouveau départ pour le Dialogue Social.

2016 Un accord quadripartite réaffirmant le rôle fondamental du dialogue social Européen dans le processus d'élaboration des politiques de l'UE, y compris pendant le Semestre Européen, a été signé par les partenaires sociaux, la Commission et la Présidence du Conseil de l'Union Européenne.

2017 La Directive (UE) 2017/1132 relative à certains aspects du droit des sociétés contient également des règles pour déterminer le régime de participation des travailleurs à appliquer aux fusions transfrontalières des sociétés de capitaux.

2017 Socle Européen des Droits Sociaux.

2017 Accord dans le secteur des pêches maritimes (Directive 2017/159 du Conseil).

2018 Accord entre partenaires sociaux dans le secteur des transports maritimes (Directive (UE) 2018/131 du Conseil).

Remerciements

Ces lignes directrices sont le fruit de deux années de mise en œuvre de projets cofinancés par la Commission Européenne, DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion. Le président du Conseil Européen des Professions Libérales, Gaetano Stella, tient à remercier tous ceux qui ont fourni de précieux commentaires et suggestions sur les projets précédents, en particulier Danilo Lelli, Dario Campeotto, Mario Munari, Ben Rizzo, Theodoros Koutroubas, Luciano Malvolti et Stefania Radici.

Les commentaires formulés par les participants aux Séminaires Nationaux organisés en Italie, à Malte et en Belgique pour valider l'approche du Dialogue Social en faveur du développement durable de la profession libérale sont également très appréciés.

Imprimé en décembre
au nom de Caosfera Edizioni