
L'influence de la représentativité syndicale sur l'identité professionnelle des greffiers de l'Ordre judiciaire

Auteur : Collin, Alizé

Promoteur(s) : Hubin, Joël

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2023-2024

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/21505>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : COLLIN

Prénom : Alizé

Matricule : S114138

Filière d'études : Master en Sciences du travail – 60 crédits

Travail de fin d'études en vue de l'obtention du diplôme de Master en
Sciences du travail

L'influence de la représentativité syndicale sur l'identité
professionnelle des greffiers de l'Ordre judiciaire

Promoteur : Monsieur Joël HUBIN

Lecteur : Monsieur Benjamin DELGOFFE

Il me tenait à cœur de remercier toutes les personnes m'ayant accompagnée et soutenue durant l'entièreté de ce parcours et dont ce travail représente l'aboutissement.

Mes premiers remerciements vont, tout d'abord, à mon promoteur, Monsieur Joël Hubin sans qui cette recherche n'aurait pas pu avoir lieu. Merci de m'avoir encouragée tout au long de l'année, par un soutien sans faille, de nombreux conseils et une connaissance hors pair des arcanes du monde juridique.

Je remercie également mon lecteur, Monsieur Benjamin Delgoffe pour sa disponibilité, ses conseils judicieux, ainsi que le temps consacré durant l'année à ce travail.

Merci à tous les greffiers et autres membres de l'Ordre judiciaire ayant accepté de participer activement aux entretiens, sans qui rien n'aurait été possible. Merci pour ces belles rencontres, pour votre enthousiasme et votre amour du métier.

Enfin, je remercie ma famille, mes amis et mes collègues pour leur relecture attentive de ce travail et pour m'avoir donné de la force dans les moments les plus difficiles.

Si reprendre des études n'est jamais chose aisée, cette année de Master aura été incroyablement enrichissante à tout point de vue. A vous tous, merci infiniment.

Tables des matières

Introduction	5
Chapitre 1 : Contextualisation	7
1. Vers une définition du métier de greffier	7
1.1 L'assistance au magistrat	7
1.2 Les autres missions	8
2. Le statut syndical dans la fonction publique	9
2.1 Bref historique	9
2.2 La loi de 1974	10
2.2.1 Négociation et concertation : quelques définitions.....	11
2.3 La représentativité des organisations syndicales	12
2.4 Le statut syndical applicable aux greffiers	13
Chapitre 2 : revue de la littérature	15
1. La notion d'identité.....	15
1.1 Identités pour soi et pour autrui	16
2. L'identité professionnelle.....	18
2.1 Les facteurs de l'identité professionnelle	19
2.2 Le concept de déprofessionnalisation.....	20
3. La dimension identitaire des organismes représentatifs et des actions collectives	21
4. Construction d'un rapport collectif et politique de l'action syndicale	22
Chapitre 3 : Méthodologie	24
1. Méthodologie privilégiée	24
2. Question de recherche et hypothèses	25
3. Justification du terrain de recherche	27
4. Les entretiens	27
5. Traitement des données	29
6. Limites et difficultés	29
Chapitre 4 : mise à plat des données.....	30
1. Bref rappel du contexte	30
2. Mise à plat des données	30
2.1 Composantes de l'identité professionnelle du greffier.....	30
2.1.1 Identité de métier.....	30
2.1.1.1 Indépendance et autonomie	31
2.1.1.2 L'assistance au magistrat.....	32
2.1.1.3 La formation	33
2.1.2 Identité par appartenance à la juridiction	34
2.1.3 Identité par appartenance à l'organisation	34
2.2 Représentativité syndicale	35
2.2.1 Du point de vue des greffiers	35

2.2.1.1	Le choix de se syndiquer	35
2.2.1.2	Vécu des greffiers sur leur affiliation syndicale	37
2.2.1.3	Les revendications propres aux greffiers	38
2.2.2	Du point de vue des syndicats	40
2.2.2.1	Le rôle des syndicats et leurs revendications principales	40
2.2.2.2	Dialogue social	42
2.2.2.3	Représentativité des greffiers	43
Chapitre 5 : analyse des données		46
1.	Une méfiance envers les organisations syndicales	46
2.	Le choix des revendications syndicales	47
3.	L'absence d'une voix collective	48
4.	En résumé : une relation paradoxale	49
5.	Retour à la question de recherche et réponse aux hypothèses	50
Chapitre 6 : discussion		54
Conclusion		57
Bibliographie		59
Annexes		62

Introduction

Le greffier, pourtant acteur essentiel des procédures judiciaires, se trouve depuis maintenant quelques temps, invisibilisé et peu valorisé. Pourtant indispensable pour le bon respect de la procédure, son rôle se veut dual remplissant d'une part, des fonctions judiciaire et assistant d'autre part, le magistrat dans la plupart de ses fonctions. Il se positionne également comme un authenticateur des événements et actes judiciaires, fonction primordiale quant à la légalité de la procédure.

Leur fonction jusque-là davantage associée à celle du magistrat et donc considérée longtemps comme incompatible avec une représentativité syndicale, a évolué avec la loi du 25 avril 2007 *organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales* qui a doté les greffiers d'un statut syndical. Parallèlement, une seconde loi votée le même jour leur octroie un niveau B et vise à les faire entrer dans une fonction publique plus classique avec un mode de recrutement et de formation identique à ceux des autres services publics.

De cette réforme, s'ensuivent donc de profonds bouleversements liés à la construction professionnelle et identitaire même de la fonction de greffier. De cette réflexion axée, à la base, sur l'identité professionnelle de ce métier, nous avons alors bifurqué vers la représentativité syndicale nouvellement acquise. Dès lors, a émergé la question de recherche suivante à laquelle nous tenterons de répondre à travers cette présente étude :

Comment le mécanisme de représentation syndicale induit par la loi du 25 avril 2007 impacte-t-il la construction professionnelle et identitaire des greffiers de l'Ordre judiciaire ?

Pour ce faire, nous procéderons par chapitre. Dans le premier chapitre, nous développerons une mise en contexte dans lequel se place cette réforme. Nous présenterons brièvement la fonction de greffier, ainsi qu'un historique du statut syndical et de son évolution au sein de la fonction publique. Enfin, un mot sur le statut syndical applicable au greffier et une explication quant à la mise en place de la réforme du 25 avril 2007 clôtureront cette première partie.

Le second chapitre sera consacré à notre revue de littérature. Nous aborderons la notion de l'identité, précisément celle de l'identité professionnelle et de ses facteurs, tout en proposant une définition basée sur les travaux de plusieurs auteurs. De surcroit, nous aborderons le concept de déprofessionnalisation, ressentie ou réelle, induite par de nouvelles pratiques organisationnelles. Nous nous pencherons également sur l'articulation entre l'identité professionnelle et les organisations syndicales avec une explication sur l'importance de l'émergence d'un rapport collectif au sein même de l'action syndicale.

Dans la troisième partie, nous décrirons la méthodologie privilégiée tout au long de cette recherche afin de répondre au mieux à notre question de recherche. En outre, nous expliciterons nos hypothèses et détaillerons la collecte et le traitement de nos données, en ce compris nos interviews.

Nous poursuivrons, dans le quatrième chapitre, par une mise à plat de nos données liées aux différents entretiens que nous avons menés, c'est-à-dire en une analyse descriptive de celles-ci. Nous nous appuierons sur des extraits d'entretien pour en faire émerger les grandes thématiques considérées comme les plus pertinentes quant à notre objet de recherche.

La cinquième partie constituera l'analyse au sein de laquelle nous interpréterons lesdites données mises à plat dans le précédent chapitre. Nous mettrons ainsi en évidence l'impact de la représentativité syndicale octroyée par la loi du 25 avril 2007 sur la construction identitaire et professionnelle des greffiers. Dès lors, nous utiliserons cette analyse afin de tenter de répondre à nos hypothèses et donc à notre question de recherche.

Le sixième et dernier chapitre sera consacré à une discussion sur la suite à réserver aux différents constats ayant émergé tout au long de notre travail. Nous envisagerons, de surcroît, des pistes complémentaires qu'il serait intéressant d'approfondir par la suite.

Enfin, nous conclurons en récapitulant les points essentiels et marquants de notre recherche, tout en suggérant d'autres questions auxquelles notre travail nous aura menés.

Chapitre 1 : Contextualisation

1. Vers une définition du métier de greffier

Le métier de greffier, tant par ses missions que par son identité de métier ou encore par sa représentativité syndicale nouvellement acquise, suscite, en réalité, peu de questions ou de débats au sein de la littérature scientifique belge ou française¹. Souvent remisés, à tort, à une fonction de secrétaire ou de simple témoin, les greffiers ont dû lutter et luttent encore aujourd'hui pour revaloriser une profession qui tend à se désubstantialiser au fil du temps.

Leurs fonctions sont pourtant essentielles au bon déroulé des procédures juridiques car le greffier étant un authenticateur des actes juridiques du magistrat, se positionne avant tout comme un officier public et un organe essentiel du pouvoir judiciaire (de Leval G., Georges F., 2014²). De par le code judiciaire³ (1967), le greffier est également un agent de niveau B et se trouve sous l'autorité du greffier en chef de sa juridiction, un agent de niveau A, qui lui-même est assisté par des greffiers et des greffiers-chefs de service.

1.1 L'assistance au magistrat

L'article 168, en sa seconde partie, du code judiciaire (1967)⁴ exprime clairement les éléments constitutifs de l'assistance au magistrat, composante essentielle de la fonction de greffier :

Le greffier assiste le magistrat :

1° il prépare les tâches du magistrat;

2° il est présent à l'audience;

3° il dresse le procès-verbal des instances et des décisions;

4° il donne acte des différentes formalités dont l'accomplissement doit être constaté et leur confère l'authenticité;

5° il élabore les dossiers de procédure et veille, dans le cadre de ses compétences, au respect des règles en la matière.

Article 168, Code judiciaire (1967)

Ledit article confère donc au greffier toute légitimité pour attester de par son procès-verbal et sa signature, le déroulé de la procédure concernant un jugement, tout ce qui s'est passé ou tout ce qui a été

¹ Sur ce point, soulignons tout de même la présence de plus en plus accrue de mémoires ou de thèses de doctorat sur ce sujet, notamment à l'ULiège ou à l'UCLouvain, révélant ainsi l'importance de ce sujet.

² Voir précis de droit judiciaire, tome 1

³ Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (articles 163 à 167) ; 10 octobre 1967

⁴ Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (article 168) ; 10 octobre 1967

dit durant l'audience. C'est par cette signature que le greffier authentifie les actes du juge et leur attribue une valeur juridique. Sans cette assistance obligatoire du greffier, les actes du juges seraient considérés comme nuls, le greffier étant de ce fait un garant de la procédure juridique.

Il est aussi à noter que le greffier, de par cette fonction susmentionnée, se doit de bénéficier d'une certaine impartialité et d'une indépendance. À ce titre, même s'il assiste le magistrat, il doit pouvoir se positionner en tant que témoin et garant d'une procédure équitable. A ce propos, Sweetlove (1992) définit cette notion d'indépendance comme telle : « C'est parce qu'il collabore à l'exercice du pouvoir judiciaire, que le greffier, qui agit publiquement, à côté du juge et avec celui-ci, doit faire montre, aux yeux du public, d'indépendance et d'impartialité (...) » (p.74).

Le greffier, en dehors de ce rôle d'authentification, assiste et collabore avec le juge. Les bases légales n'apportant pas davantage de précisions sur ce que recouvre ce principe d'assistance, il est donc laissé à l'appréciation du binôme magistrat-greffier.

1.2 Les autres missions

Une fois de plus, les autres tâches du greffier sont clairement définies dans l'article 168 du Code judiciaire (1967)⁵ :

Les tâches du greffier sont les suivantes :

1° il assure l'accès du greffe au public;

2° il tient la comptabilité du greffe;

3° il passe les actes dont il est chargé, garde les minutes, les registres et tous les actes afférents à la juridiction près laquelle il est établi et il en délivre des expéditions, extraits ou copies;

4° il conserve la documentation législative, jurisprudentielle et doctrinale à l'usage des juges;

5° il établit les tables, les statistiques et les autres documents dont il a la charge en application de la loi ou des arrêtés; il tient les registres et les répertoires;

6° il assure la conservation des valeurs, documents et objets déposés au greffe en vertu de la loi;

7° il prend les mesures appropriées pour assurer la bonne conservation de toutes les archives dont la gestion lui incombe, les classer et les inventorier, ce indépendamment de leur forme, de leur structure et de leur contenu.

Article 168, Code judiciaire (1967)

Au-delà de sa participation et de son rôle d'authentificateur des actes, le greffier s'occupe, de surcroît, du bon fonctionnement du greffe, ainsi que de sa comptabilité. Il accueille également le public de sa juridiction, réceptionne les demandes en justice et les redistribue vers les services concernés.

Enfin, le greffier répertorie les actes du magistrat et les actes du greffe, conformément au code judiciaire (1967)⁶.

⁵ Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (article 168), 10 octobre 1967

⁶ Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (article 169) ; 10 octobre 1967

2. Le statut syndical dans la fonction publique

Tout comme dans le secteur privé, les fonctionnaires, et donc les agents de l'État, peuvent également se faire représenter par le biais de représentants officiellement élus, issus des différents syndicats reconnus. À ce propos, Steve Jacob (2001) définit le statut syndical propre aux agents des services publics comme « les modes de relations instaurées par la loi entre les représentants des travailleurs et l'autorité publique qui les emploie. » (p.12).

La ressemblance par rapport à la représentative syndicale des entreprises privées s'arrête ici, tellement le statut syndical de la fonction publique constitue, en réalité, un statut bien spécifique et se distingue surtout de par ses mécanismes de concertation et de négociation.

2.1 Bref historique

Il est à souligner que l'acquisition des droits sociaux, et plus précisément du statut syndical dans le secteur public ne va pas directement de soi. En réalité, il s'agit là d'un processus complexe s'étalant sur presque un siècle. Nous en détaillerons ici les éléments les plus importants quant à la compréhension du contexte actuel.

Tout d'abord, le droit d'association est disposé, dès 1831, par l'article 27⁷ de la Constitution. Mais dans les faits, les travailleurs de tout secteur devront patienter jusqu'en 1921 pour voir appliquer cet article. Un problème se pose également pour les agents du secteur public. En effet, la liberté syndicale n'est initialement pas reconnue à ces derniers, compte tenu de leur appartenance à l'État, celui-ci jugeant les deux principes inconciliables.

Cependant, le 24 mai 1921, deux lois, également applicables au niveau des services publics, reconnaissent de façon effective le droit d'association, ainsi que la liberté syndicale : l'article 310 du Code pénal⁸ interdisant la grève est abrogé par la première loi. La seconde loi applique la liberté d'association, initialement prévue par l'article 27 de la Constitution⁹, dans tous les domaines. (Jacobs, 2001).

Par la suite, la mention d'un certain statut syndical fait son apparition dans la fonction publique, tout d'abord via le statut Camu¹⁰. Celui-ci énonce, en effet, les modalités concernant les congés syndicaux, dans le but de légitimer une activité syndicale. La même année, l'arrêté royal du 14 décembre 1937

⁷ Initialement l'article 20 de la Constitution

⁸ Code pénal. 8 juin 1867

⁹ La Constitution belge, Titre II : « Des Belges et de leurs droits », article 27. 7 février 1831.

¹⁰ Arrêté royal du 2 octobre 1937 *portant le statut des agents de l'État*

fixant le statut institue, au sein de chaque département, un comité du personnel paritaire, ayant pour objectif de communiquer des avis quant aux conditions de travail, ainsi qu'à l'organisation des services (Jacob, 2001).

Nous assistons aux prémices d'un véritable statut syndical qui deviendra, des décennies plus part, celui que nous connaissons actuellement dans le secteur public. Pour la première fois, la notion de statut syndical dans la fonction publique se trouve légalisée, prenant en compte non seulement les fonctionnaires statutaires, mais aussi les agents contractuels et auxiliaires. Notons également que le comité du personnel susmentionné devient, à partir de ce moment-là, un comité de consultation syndicale (Dumont, 2008.).

Quelques années plus tard, l'arrêté royal du 20 juin 1955 *portant le statut syndical des agents publics* renforce l'importance des comités de consultation et permet, de plus, d'octroyer de nouvelles prérogatives aux représentants syndicaux, dès lors amenés à traiter « des problèmes relatifs au statut des agents, à l'organisation des services, à la sécurité, à l'hygiène et à l'embellissement des lieux de travail. » (Jacob, 2001, p.14). De surcroit, l'arrêté du 20 juin 1955 ajoute désormais l'obligation pour les organisations syndicales d'être agréées.

Enfin, dans le secteur privé tout d'abord, les relations collectives de travail évoluent et le gouvernement reconnaît qu'une modernisation et un aménagement de la structure consultative instaurée par le statut de 1955 deviennent nécessaires, celle-ci apparaissant comme largement dépassée. Ce point de vue sera, par la suite, partagé par l'administration publique. Ces discussions convergeront vers la mise en place d'un comité de négociation (Jacob, 2001).

2.2 La loi de 1974

Aujourd'hui, le texte légal fixant le statut syndical applicable pour la fonction publique consiste en la loi du 19 décembre 1974¹¹ *organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités*. (Jacobs, 2001).

Cette loi est considérée comme essentielle et déterminante pour l'entièreté des organismes représentatifs issus du secteur public. En effet, celle-ci concerne directement les agents statutaires, contractuels, mais également les stagiaires, les agents contractuels subventionnés, ainsi que ceux engagés sous un contrat de travail. À noter que la loi du 19 décembre 1974 n'était initialement pas applicable aux greffiers qui n'étaient, jusqu'à la réforme du 25 avril 2007, tout simplement pas dotés d'un statut syndical, nous y reviendrons par la suite.

¹¹ Par application de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 *portant exécution de la loi du 19 décembre 1974*

Le but de la loi de 1974 est particulièrement primordial : celui de garantir à tous les agents du secteur public (sauf exception), une liberté collective de négociation. De plus, la loi précitée organise la mise en place de certains dispositifs comme l'agrégation des organisations syndicales, la mise en place de la négociation et de la concertation, ainsi que les conditions de la représentativité des organismes dit représentatifs (Jacob, 2001).

Ces deux procédures que constituent la concertation et la négociation sont prévues par le statut syndical de la fonction publiques et revêtent « un caractère impératif. Il ne s'agit pas d'une mesure d'ordre public mais d'une formalité substantielle dont la violation affecte la légalité de la décision. » (Sarot, cité par Jacob, 2001, p.24).

En d'autres termes, le respect de ces procédures relève de l'indispensable. Les autorités publiques souhaitant prendre ou acter certaines mesures générales se trouvent dans l'obligation de soumettre au préalable lesdites mesures aux organisations syndicales, toujours par le biais d'un mécanisme soit de concertation, soit de négociation, sous peine de nullité ou d'annulation de la décision (Jacob, 2001).

Néanmoins, précisons que l'autorité publique n'est, en aucun cas, obligée d'obtenir l'autorisation des organisations syndicales quant à l'application d'une décision ou d'une mesure. Il s'agit simplement de respecter la procédure obligatoire, fixée par la loi du 19 décembre 1974, procédure n'ayant aucune conséquence au niveau du pouvoir décisionnel unilatéral détenu par l'autorité administrative.

2.2.1 Négociation et concertation : quelques définitions

Afin de garantir la liberté des relations collectives prévues par différents textes légaux¹², les mécanismes de négociation et de concertation sont considérés comme obligatoires au sein du secteur public. Ces procédures sont imposés par le statut syndical et ont lieu entre les autorités publiques et les organisations syndicales représentatives pour les mesures générales, temporaires ou définitives, que lesdites autorités désirent introduire dans leurs services respectifs.

Le législateur n'ayant pas proposé une définition *stricto sensu* de la notion de négociation, nous nous baserons sur une définition de ce concept comme « une discussion approfondie des questions examinées, compte tenu des différents points de vue en présence ; les parties – délégation de l'autorité d'une part, délégations des organisations syndicales d'autre part – essayent de rechercher ensemble des solutions (...) » (Walt Niel et Nothomb, cité par Jacob, 2001, p.25). La notion de compromis entre les parties revêt donc un caractère particulièrement central.

¹² Convention n°151 de l'OIT, article 6 de la Charte sociale européenne

Notons également que la procédure de négociation aboutit automatiquement à un protocole dans lequel sont inscrites les conclusions, témoignant soit d'un accord unanime entre les syndicats et l'autorité publique, soit de l'avis respectif de chaque délégation. Si aucun accord n'est malheureusement trouvé à l'issue du comité, les positions de chacune des délégations y sont également mentionnées.

Quant à la concertation, la législation ne propose pas non plus une définition restreinte de cette dernière. Steve Jacob (Jacob, 2001) définit la concertation comme « une seconde procédure que nous pouvons considérer comme une politique de consultation des intéressés avant toute prise de décision relative à des questions courantes à caractère organique. » (p.29).

Dans les faits, le mécanisme de concertation est utilisé afin d'alléger la négociation et de traiter de questions considérées comme moins essentielles¹³.

Il est également à noter que cette procédure de concertation, tout comme celle de la négociation, constituent des formalités substantielles, c'est-à-dire contraignantes et absolument obligatoires pour les autorités publiques, la principale différence résidant dans la rédaction d'un avis motivé qui ne constitue pas du tout un engagement politique pour lesdites autorités.

2.3 La représentativité des organisations syndicales

Les relations collectives au sein du secteur public, ainsi que les processus de négociation et de concertation mentionnés ci-dessus impliquent deux composantes : les représentants de l'autorité publiques et ceux des organisations syndicales des agents de l'État. Celles-ci, afin d'obtenir une certaine légitimité, se doivent d'être soit représentatives soit agréées (Dumont, 2008).

La représentativité est définie, a contrario du secteur privé, par « un comptage des organisations représentant 10% de l'effectif global dans les services publics. Celui-ci est effectué, tous les six ans, par une commission indépendante composée de trois magistrats de l'Ordre judiciaire nommés par le Roi. » (Jacob, 2001, p.37).

En Belgique, trois organisations syndicales sont considérées comme représentatives : la Centrale générale des services publics (CGSP), la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et le Syndicat libre de la fonction publique (SLFP).

Lesdites organisations syndicales peuvent donc participer aux procédures de négociation et de concertation. Elles sont également aptes à « exercer les prérogatives des organisations syndicales

¹³ Ces questions sont, par ailleurs, déterminées par l'article 11 de la loi du 19 décembre 1974

agréées, percevoir les cotisations dans les locaux durant les heures de service, assister au concours et examens et organiser des réunions syndicales dans les locaux. » (Jacob, 2001, p.38).

Par contre, le fait de devenir une organisation agréée s'apparente davantage à une formalité. Pour ce faire, l'organisation syndicale transmet une série de documents requis¹⁴, tels que ses statuts, une liste des dirigeants responsables ou encore les groupes professionnels qu'elle prétend défendre, etc.

Une fois l'agrément obtenu, celle-ci est définitive¹⁵ et les organismes syndicaux disposent de certaines prérogatives comme assister un agent, afficher des avis dans leurs locaux ou encore recevoir une documentation concernant la gestion du service qu'elle représente (Jacob, 2001).

Enfin, de par le respect de la liberté d'association, il est laissé libre à chaque agent de s'affilier à une organisation syndicale agréée ou non.

2.4 Le statut syndical applicable aux greffiers

Il est bon de rappeler qu'avant la réforme du 25 avril 2007¹⁶, les greffiers n'étaient tout simplement pas dotés d'un statut syndical, la loi du 19 décembre 1974 ne s'appliquant initialement pas aux magistrats et greffiers de l'Ordre judiciaire, notamment.

Dans les années 1990, l'article 120 de la loi du 20 mai 1997 *portant diverses mesures en matière de fonction publique* tente de faire entrer les greffiers sous les prérogatives de la loi du 19 décembre 1974 et ainsi de leur octroyer ce même statut syndical. Cependant, cette tentative se soldera par un échec, la Cour constitutionnelle annulant cette loi par l'arrêt n°178/98¹⁷, sous le prétexte que la mission du greffier était davantage assimilée à celle du magistrat, les deux fonctions étant soumises au même régime d'incompatibilité syndicale.

Plus tard, le Conseil d'État¹⁸ ira dans le même sens que l'arrêt de la Cour constitutionnelle, confirmant l'importance du respect de la similitude de traitement entre magistrats et greffiers concernant l'application de la loi de 1974.

En Belgique, il faudra attendre la loi du 25 avril 2007 *organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales* pour faire bénéficier les greffiers d'un statut syndical,

¹⁴ Tous les éléments sont repris dans l'article 15 de la loi du 19 décembre 1974 et dans l'article 7 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984

¹⁵ Sauf dans les cas prévus par l'article 8 du même arrêté

¹⁶ Loi du 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires près la Cour de cassation et les référendaires et juristes de parquet près les cours et tribunaux. *M.B.*, 2 juillet 2007

¹⁷ Arrêt n°178/98 du 16 décembre 1998 de la Cour constitutionnelle

¹⁸ Avis n°37.797/2 du 08 décembre 2004 du Conseil d'État

comparable à celui explicité par la loi de 1974. Une seconde loi¹⁹ votée ce même 25 avril 2007 leur attribuera également une fonction de niveau B et non plus de niveau A, comme c'était le cas auparavant.

En analysant davantage en profondeur les travaux parlementaires²⁰ de l'époque, nous constatons que cette évolution fait suite à une nouvelle interprétation de l'arrêt de la Cour constitutionnelle, évoqué ci-dessus, celui-ci ne précisant pas formellement et explicitement l'application d'un même traitement semblable en tout point entre magistrats et greffiers. Le Conseil d'État ajoute également que les greffiers ne sont, de plus, pas nommés à vie contrairement aux magistrats, caractéristique qui tend à distinguer les deux professions.

De plus, ce projet de loi consiste à proposer une structure syndicale classique, en termes d'un comité de négociation et d'un comité de concertation, telle qu'on peut la retrouver dans les autres services publics. Par ailleurs, fait intéressant pour la poursuite de ce présent travail, la loi entend prévoir explicitement la possibilité pour les greffiers de reconnaître un syndicat propre pour autant que ce dernier remplisse les conditions légales requises quant à sa représentativité.

Ensuite, concernant le régime d'incompatibilités mis en exergue par la Cour constitutionnelle, les parlementaires argumentent en pointant que l'entièreté des fonctions de l'Ordre judiciaire devrait, dès lors, être concernée par ces incompatibilités au niveau de la représentation syndicale, ce qui n'est nullement le cas.

Enfin, le dernier argument de ces travaux parlementaires en faveur de l'octroi d'un statut syndical fut l'alignement sur les pays voisins comme la France ou les Pays-Bas, ces derniers ayant déjà acquis une représentativité syndicale pour les greffiers et les autres fonctionnaires judiciaires.

Pour toutes ces raisons confirmées par le Conseil d'État, le projet de loi fut, de ce fait, approuvé et rendu applicable aux greffiers mais aussi aux référendaires de la Cour de cassation, ainsi qu'aux référendaires et juristes de parquet des cours et tribunaux.

¹⁹ Loi modifiant le Code judiciaire, notamment les dispositions relatives au personnel judiciaire de niveau A, aux greffiers et aux secrétaires ainsi que les dispositions relatives à l'organisation judiciaire. *M.B.*, 1^{ère} juin 2007

²⁰ Document parlementaire n° 3-2010/1. Projet de loi organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'ordre judiciaire, les référendaires près de la Cour de cassation, les référendaires et les juristes de parquet près les cours et tribunaux. Session du Sénat de Belgique, 23 décembre 2006.

Chapitre 2 : revue de la littérature

1. La notion d'identité

De tout temps, le concept d'identité a fait couler beaucoup d'encre au sein de multiples disciplines, telles que la psychologie, la sociologie ou encore la philosophie. De la difficulté de trouver une définition unanime en démontre bien le caractère multiple, compliqué et profondément mouvant que revêt cette notion.

En ce sens, Michel Castra (2012) propose une définition de l'identité mettant en évidence son caractère dual, à la fois en tant que phénomène individuel et phénomène social:

L'identité est constituée par l'ensemble des caractéristiques et des attributs qui font qu'un individu ou un groupe se perçoit comme une entité spécifique et qu'ils sont perçus comme telle par les autres. Ce concept doit être appréhendé à l'articulation de plusieurs instances sociales, qu'elles soient individuelles ou collectives [...]. (p.72).

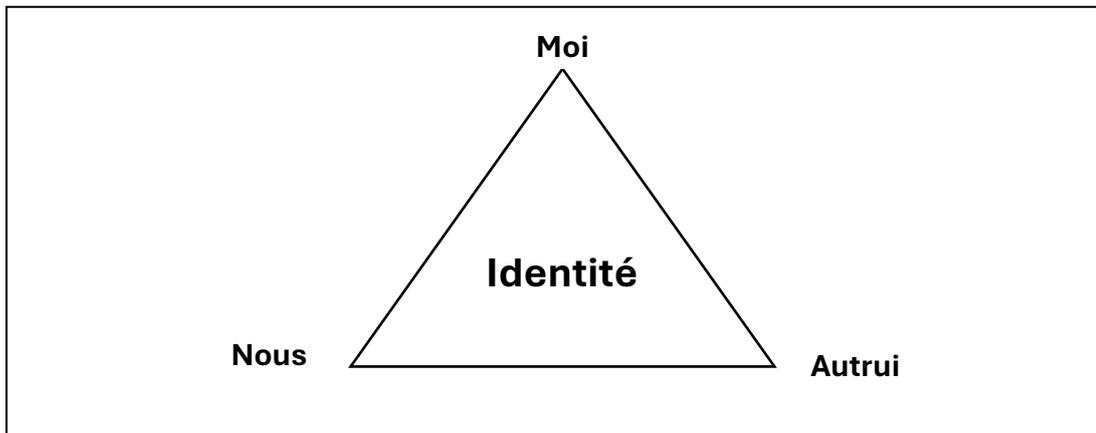
L'identité constitue donc un concept fondamental dans de multiples recherches sociologiques. En effet, celui-ci décrit à la fois la manière dont les individus se perçoivent et à la fois, dont ils sont perçus par autrui dans une société donnée, à travers un ensemble de caractéristiques personnelles, sociales et culturelles permettant à l'individu de se définir lui-même, mais également de se situer par rapport au monde qui l'entoure.

Claude Dubar (2022) propose une vision de l'identité comme objet mouvant, dual et la définit comme « le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions. » (p.105). Dubar démontre ainsi le caractère dynamique, interactif mais également en évolution constante de la construction identitaire.

De surcroît, toujours selon Claude Dubar (2022), le concept d'identité résulte également d'un processus continu de socialisation des individus et constitue le résultat d'une interaction entre trois paramètres :

- Moi, qui représente l'identité pour soi, celle que l'on élabore de soi-même et la façon dont on se perçoit.
- Autrui, qui représente l'identité pour autrui, c'est-à-dire celle que l'on désire montrer aux autres.

- Nous, l'identité se construisant également par rapport à l'image que les autres, par des interactions, nous renvoient de nous-même.



Dubar, 2022, cité par Fray A. & Picouveau S.(2010, p.75)

En outre, ce processus de socialisation s'effectue, pour un individu social, selon deux axes d'identification, l'axe synchronique et l'axe diachronique que Dubar (2022) définit comme suit :

Le premier est synchronique, lié à un contexte d'action et à une définition de situation, dans un espace donné, culturellement marqué, tandis que le second est un axe diachronique, lié à une trajectoire subjective et à une interprétation de l'histoire personnelle, socialement construite. C'est à l'articulation de ces deux axes que se jouent les manières dont chacun se définit, à la fois comme acteur d'un système déterminé et produit d'une trajectoire spécifique. (p.11).

Comme nous pouvons le constater à travers cette définition, en découle une conception de l'identité, comme étant inséparable du « contexte d'action qui est aussi contexte de définition de soi et des autres [...] L'individu social est donc acteur d'un système donné et produit d'une trajectoire spécifique. » (Dubar, 2022, p.11).

Enfin, il est également pertinent d'examiner cette approche duale de la notion de l'identité que Dubar (2022) propose en distinguant deux dimensions essentielles : l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Cette distinction permet de mieux appréhender les processus complexes liés à la construction identitaire.

1.1 Identités pour soi et pour autrui

Dans sa définition de l'identité, Dubar (2022) met en avant la construction d'une identité sociale, tout en refusant de faire une différence entre identité collective et individuelle. Cette identité sociale résulte, selon le sociologue, de deux transactions : la transaction interne à l'individu, soit la volonté de

sauvegarder une part de son identité antérieure et le désir de s'en construire de nouvelles, et la transaction externe entre l'individu et les autres, définie comme une volonté de concilier identité pour soi et identité pour autrui. Il est à noter que ces deux processus peuvent se croiser ou s'entremêler mais ne concordent pas toujours, cette double transaction opposant parfois identités attribuées par autrui et identités assumées par et pour soi-même.

D'une part, l'identité pour soi, façonnée diachroniquement renvoie à la manière dont un individu se perçoit lui-même, à travers ses propres expériences, ses pensées et ses représentations. C'est une dimension subjective de l'identité, où chaque individu construit sa propre image de soi en fonction de ses valeurs, son éducation et plus largement, son parcours de vie.

Fruit d'un mécanisme biographique, l'identité pour soi constitue la construction individuelle de l'identité. L'appropriation de cette identité peut prendre des formes positives ou négatives et a recours à ce que Dubar (2022) qualifie comme un « acte d'appartenance », c'est-à-dire la manière dont l'individu désire se définir et s'identifier pour lui-même.

D'autre part, l'identité pour autrui, en revanche, est construite de façon synchronique et concerne la manière dont un individu est perçu par les autres, à travers leurs interactions sociales, leurs jugements, leurs attentes et leurs représentations propres. Il s'agit une dimension de l'identité où la propre image de soi d'un individu est influencée par les regards et les réactions d'autrui. Ce second processus est dit relationnel et se conçoit à travers des « actes d'attribution » que les autres octroient à l'individu (« *Comment les autres me perçoivent-ils ?* »), ce qui lui permet de se façonner une identité virtuelle (Dubar, 2022).

De surcroît, l'identité pour autrui est étroitement liée à la notion de reconnaissance sociale, où les individus cherchent à être reconnus, valorisés et légitimés dans leurs identités et leurs statuts sociaux. Cette reconnaissance peut jouer un rôle crucial dans la construction identitaire en renforçant ou en fragilisant la confiance en soi et le sentiment d'appartenance à un groupe ou à une communauté (Dubar, 2022).

Dans le contexte professionnel et la construction d'une identité professionnelle que nous détaillerons au point suivant, des notions comme l'identité pour soi et l'identité pour autrui revêtent une importance particulière. Les individus doivent non seulement se construire une identité professionnelle en accord avec leurs propres valeurs et aspirations, mais aussi être reconnus et légitimés par leurs collègues, leurs supérieurs et autres acteurs professionnels.

Ainsi, la manière dont un individu se perçoit lui-même en tant que professionnel (identité pour soi) peut différer de la manière dont il est perçu par les autres membres de son environnement professionnel

(identité pour autrui). Cette dynamique peut donc influencer grandement les interactions professionnelles, ce qui nous amène, à présent, à définir ce qu'est l'identité professionnelle en tant que telle.

2. L'identité professionnelle

Dans nos sociétés occidentales, le travail a toujours joué un rôle fondamental, apparaissant comme une valeur considérable et vecteur important d'identité.

L'identité professionnelle, en tant qu'élément constitutif de l'identité sociale globale, constitue une notion complexe et multidimensionnelle, renvoyant à la manière dont la personne se perçoit elle-même, ainsi qu'à la façon dont elle est perçue par les autres acteurs au sein de son environnement professionnel. Comprendre les mécanismes de construction et d'évolution de l'identité professionnelle est essentiel pour appréhender les dynamiques d'une profession donnée.

Renaud Sainsaulieu (2014), dans son ouvrage, introduit et souligne l'enjeu crucial du contexte professionnel dans le développement de l'identité définissant celle-ci comme « la façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes, construisant des acteurs du système social d'entreprise. » (Sainsaulieu, 2014, cité par Dubar, 2022, p.115).

De ce fait, Sainsaulieu (2014) met bien en évidence l'importance de ce processus identitaire qui se joue dans les relations professionnelles et qui se caractérise « à la fois par une définition de soi par soi et de soi par les autres. » (Fray A & Picouneau S., 2010, p.76).

Claude Dubar (2022), quant à lui, introduit le terme d' « identité professionnelle » et reste fort proche de la perspective de Sainsaulieu. Il admet que l'identité professionnelle émerge des relations et de l'inclusion, ou non, au sein des groupes professionnels. Il met également en avant le fait que la construction identitaire est étroitement liée à la reconnaissance des compétences, des connaissances et des savoirs que peut recevoir l'individu (Dubar, 2022).

Ce paramètre de la recherche d'une certaine reconnaissance par l'individu se révèle donc fort important dans la construction de son identité professionnelle : tout d'abord, une reconnaissance de soi-même dans son accomplissement et son épanouissement personnel ainsi que le gain d'une autonomie et l'acquisition de savoirs ; ensuite, une reconnaissance de soi par autrui, le travail permettant d'intégrer un collectif et de trouver une identité commune tout en poursuivant des objectifs personnels, et enfin une reconnaissance par la société, celle-ci valorisant le travail et permettant, par ce biais, à l'individu de s'intégrer socialement (Osty, 2008, cité par Fray A. & Picouneau S., p.77).

Enfin, Dubar (2022) souligne également que l'identité professionnelle consiste en un ajustement permanent et met en évidence l'importance de la dimension diachronique de l'identité au travail, cette dernière étant amenée à évoluer dans le temps, au fur et à mesure de l'évolution et de l'expérience de carrière vécues par l'individu, en fonction des circonstances et des rencontres (Dubar, 2022).

Dans cette optique, cette perception de l'identité professionnelle est confirmée par Fray A. & Picouveau S. (2010) qui énoncent que « l'identité professionnelle est le fruit de l'éducation, d'expériences, de choix, d'habitudes, de rencontres. Elle n'est donc pas une caractéristique intrinsèque de la personne, elle se construit et évolue dans le temps. » (p.79).

2.1 Les facteurs de l'identité professionnelle

L'expérience de travail joue un rôle significatif dans la perception de soi et de son identité, nous l'avons abordé plus haut. Dès lors, il nous semblait donc essentiel d'explorer les différents éléments intervenant dans l'émergence de l'identité professionnelle. Albert E. & al. (2003, cité par Fray A. & Picouveau S., 2010) en distinguent trois : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe et l'identité par l'appartenance à une entreprise.

Tout d'abord, l'identité par le métier est intrinsèquement associé aux spécificités du métier exercé. Selon Fray A. & Picouveau S. (2010, p.78), « l'individu s'identifie ici à l'activité de travail », c'est-à-dire qu'il s'identifie à son activité professionnelle en mettant en œuvre ses connaissances, ses compétences, et tout ce qui fait de lui un individu unique. Ainsi, l'identité professionnelle reflète bien l'évolution continue de l'individu dans sa vie professionnelle (Fray A. & Picouveau S., 2010).

Le second facteur est lié à l'appartenance à un groupe, et donc à un collectif d'un même niveau hiérarchique. Le travail est alors perçu « comme un espace de socialisation et d'identification commune » ((Fray A.& Picouveau S., 2010 p.78), l'autre devenant une source de comparaison ou de différenciation. Ceci illustre bien l'identité pour autrui mis en exergue par Claude Dubar (2022).

Concernant cette identité par l'appartenance à un groupe, nous pouvons également établir un lien avec la notion d'identité de métier, élaboré par Bernard Zarka (1987, cité par Perrenoud M. et Sainsaulieu I., 2018) qui définit cette dernière comme « relevant de l'adhésion à l'ensemble des façons d'être, de penser, de dire et de faire (Verdier 1979) relatives à une activité particulière et transmises de manière largement informelle au sein du groupe professionnel. » (p. 18).

Enfin, l'appartenance à une entreprise, le dernier facteur, a également une influence sur la construction de l'identité, l'individu intégrant, la plupart du temps de manière inconsciente, les paroles, les valeurs, les principes, propres à l'organisation au sein de laquelle il travaille.

A ce sujet, Sainsaulieu (2014) voit également l'entreprise comme lieu de socialisation important et surtout d'acculturation spécifique. Il affirme ainsi que « l'entreprise ne se réduit pas à un espace où s'agrègent les facteurs de production, c'est aussi un lieu de constitution et d'évolution des identités individuelles et sociales via l'appropriation ou l'opposition aux valeurs et aux normes qui la fondent. » (p.457).

2.2 Le concept de déprofessionnalisation

En termes de construction identitaire, il est également intéressant d'analyser l'un des facteurs mis en évidence par Wittorski R. et Roquet P. (2017) : la notion de déprofessionnalisation. Ces deux auteurs la définissent de la façon suivante :

[...] soit comme une perte *effective ou ressentie de professionnalité* (par exemple, lorsque les individus considèrent que les institutions leur demandent de travailler autrement, parfois en transgression par rapport aux savoirs et compétences fondant traditionnellement l'exercice de leur profession) soit comme une perte *effective ou ressentie de professionnalisation* au sens généralement entendu d'une réduction d'autonomie collective (l'autonomie du groupe est alors menacée, souvent en lien avec la « reprise en main » de la prescription ou de l'organisation du travail par les institutions ou par la réduction du monopole d'exercice de l'activité). (p. 57).

De fait, de cette déprofessionnalisation, effective ou ressentie, en découleraient donc des impacts engendrés par de nouvelles pratiques organisationnelles, telles que de nouvelles exigences professionnelles, comme l'acquisition de compétences polyvalentes, une demande d'adaptabilité toujours plus grande. Cela pousserait les individus à composer leur identité professionnelle autrement. D'autre part, dans le contexte actuel, les nouvelles stratégies organisationnelles amènent également à une augmentation de la flexibilité et de l'adaptabilité, ayant pour but final une plus grande efficacité dans le travail. Ce nouveau type de management peut conduire l'individu à une déprofessionnalisation effective ou ressentie se traduisant souvent par l'interrogation suivante : « On nous en demande toujours plus, quel est le sens de ce que je fais ? J'ai l'impression de ne plus faire ce pour quoi j'ai été recruté ? » (Wittorski R. et Roquet P., 2017, p.75).

De surcroît, ces situations peuvent être génératrices de malaise entre les organisations à la source desdits changements et les groupes professionnels se sentant incompris et défendant le maintien d'une certaine stabilité dans leur activité. Par conséquent, ces derniers perçoivent bien souvent ces impératifs au changement comme des facteurs de déprofessionnalisation (Wittorski R. et Roquet P., 2017).

Enfin, il y a lieu de considérer ce sentiment de déprofessionnalisation comme participant à un système de régulation sociale plus vaste et apparaissant dans les relations entre les individus et les organisations professionnelles mais également dans « les rapports à soi identitaires que construisent les individus. » (Dubar, 2000, cité par Wittorski R. et Roquet P., 2017, p.85). S'ensuit une modification de certains mécanismes comme le concept d'efficacité accrue au travail, les repères collectifs au sein d'un groupe, ainsi que la définition même de l'activité professionnelle, ces processus accentuant ce ressenti de déprofessionnalisation chez les individus (Wittorski R. et Roquet P., 2017).

3. La dimension identitaire des organismes représentatifs et des actions collectives

Alors que l'articulation entre identité professionnelle et organisations professionnelles a bien souvent été évoquée, peu de recherches en sciences sociales ont cherché à faire émerger le lien entre construction identitaire et représentativité syndicale.

Or, les organisations représentatives, comme les syndicats, peuvent générer un sentiment d'appartenance au groupe, l'un des facteurs constituant l'identité professionnelle. C'est ce que Boltanski (1982, cité par Hassenteufel, 1991) met en évidence dans l'une de ses études : « Ce sont ces structures qui, en produisant une matérialisation sociale et institutionnelle du groupe, permettent aux acteurs sociaux de se reconnaître en lui. La représentation est productrice d'un sentiment d'appartenance au groupe. » (p.13). De fait, l'identité professionnelle ne se limite pas à l'individu seul, elle s'étend également à la manière dont les individus s'identifient à un collectif, ainsi qu'à ses représentants.

De par son existence même et surtout par ses actions collective, l'organisme représentatif se présentant comme porte-parole d'un groupe professionnel donne naissance à une aspiration identitaire commune et permet une double validation quant à la légitimité de ce groupe : d'une part, une solidarité envers individus faisant partie de l'organisation représentative ou susceptibles d'en faire partie, et d'autre part, une reconnaissance externe de l'existence de ce groupe et de ses revendications, aux yeux des personnes extérieures et notamment des institutions (Hassenteufel, 1991, p.13).

Cette idée est, d'ailleurs, en adéquation avec Dubar (2022) qui, comme nous l'avons vu préalablement, faisait, à ce propos, la part belle quant au rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité professionnelle.

De plus, des temps de mobilisation ou d'action collective peuvent découler de cette représentativité qui devient alors une composante, une source de construction identitaire. Hassenteufel (1991) explique bien toute l'importance et l'impact de ces moments d'action collective sur l'identité professionnelle : « Elle

produit le plus d'effet en terme de construction identitaire. Ces effets identitaires sont de deux ordres : réaffirmation d'identités menacées ou affirmation de nouvelles identités. [...] L'action collective est au centre de la production ou de la reproduction identitaire. » (p.14).

Cette phrase soulève deux aspects fondamentaux quant aux effets identitaires de la mobilisation collective. Premièrement, cette dernière peut entraîner une réaffirmation des identités qui sont perçues comme menacées. Les individus ressentant leur identité professionnelle fragilisée peuvent espérer trouver dans l'action collective un moyen de défendre et de renforcer ladite identité professionnelle. Deuxièmement, la mobilisation syndicale peut également conduire à l'émergence de nouvelles identités. En unissant les travailleurs autour de revendications communes et en les incitant à agir ensemble, l'action collective peut donner naissance à de nouvelles formes d'identité professionnelle et de solidarité.

Ainsi, comme nous l'avons vu, la dimension identitaire des organismes représentatifs et des actions collectives n'est pas à prendre à la légère et se révèle indissociable de la construction de l'identité professionnelle. Ces organisations, de par leurs initiatives contribuent à façonner l'appartenance à un groupe professionnel. Ceci a alors pour vocation de renforcer le tissu social et la cohésion au sein de la profession.

En ce sens, les organismes représentatifs, tels que les syndicats, devraient occuper une position centrale dans le processus de construction et de sauvegarde des identités professionnelles.

4. Construction d'un rapport collectif et politique de l'action syndicale

Comme nous avons pu le voir, il est crucial, pour le bien-fondé de l'action syndicale, de s'inscrire dans une construction identitaire et collective forte, visant à renforcer la capacité des syndicats à négocier et à se montrer unis et efficaces dans les revendications professionnelles et identitaires des affiliés.

De plus, la notion d'une dimension politique s'avère également d'une grande importance dans le combat syndical. De ce fait, une action syndicale politiquement structurée permet une implication accrue des syndicats dans les débats ou les réformes législatives touchant certaines professions. Ces derniers ont alors une occasion d'influencer les politiques afin de défendre les droits des affiliés et de revendiquer des changements, parfois législatifs, favorables à l'ensemble des syndiqués.

Cependant, selon Isabelle Ferreras (2007), dans son ouvrage « Critique politique du travail », les organisations syndicales ne favorisent plus cette construction d'un rapport politique au travail et ne parviennent donc plus à jouer leur rôle de contrepois par rapport à l'autorité en place. Elle pointe, pour la bonne démonstration de sa thèse, les limites que rencontrent les organisations syndicales : celles-ci se

trouvent débordées, préférant alors parfois maintenir un *statut quo* dans les relations de travail pour empêcher leur dégradation plutôt que de revendiquer une réelle amélioration. Les syndicats, dans ces conditions, jouent alors davantage un rôle de médiateur qu'un rôle de défenseur dans la lutte de certains droits. De plus, l'auteure met également en évidence une certaine démotivation qui amène à une désertion des affiliés syndicaux, ceux-ci ne se sentant plus écoutés ou concernés par les actions syndicales (Ferreras, 2007).

Ces freins sont également mis en évidence par Anne-Marie Grozelier (2006) qui souligne les obstacles que constituent maintenant les mobilisations collectives, ainsi que la difficulté croissante des syndicats à trouver de nouvelles solutions davantage axées sur les demandes actuelles des travailleurs. De ce fait, elle établit le constat « d'un décalage grandissant entre les attentes des salariés et les réponses syndicales. Tout se passe comme si les syndicats n'arrivaient pas à faire émerger une dynamique sociale, et du même coup à construire des stratégies mobilisatrices durables et finalisées. » (p.15).

A ce propos, Grozelier (2006) utilise, de surcroît, le terme de « désert syndical » (p.17), illustrant par-là, d'une part, le décalage entre le vécu de certaines professions et les actions syndicales dans lesquelles les affiliés ne se retrouvent plus forcément et d'autre part, la crainte d'une perte ou d'une précarisation de leur emploi, tout cela jouant en défaveur d'une cohésion sociale et amenant par la même occasion, une désaffiliation parfois massive.

Enfin, par rapport aux limites précédemment évoquées, Ferreras (2007) identifie certaines conditions à la redéfinition du rôle syndical réellement centré sur le collectif et jouant son rôle politique : l'identification d'un interlocuteur et de ce fait, d'un adversaire commun détenant les sources du pouvoir et sur lequel les organisations syndicales peuvent avoir une marge d'action ainsi qu'un pouvoir de négociation ; la nécessité d'acquérir des capacités collectives, à la fois en termes de ressources (réunions, locaux,...) et d'accès à l'information, nécessaires à la construction d'une réelle action collective et politique ; l'assurance du respect formel du droit collectif du travail et de sa réelle mise en œuvre ; tout cela dans le but final d'envisager les syndicats comme de véritables opérateurs de la construction d'une identité professionnelle commune.

Chapitre 3 : Méthodologie

Après avoir examiné les points essentiels à la compréhension du contexte et avoir abordé les grands axes théoriques balisant ce travail, nous allons à présent détailler la méthodologie employée pour conduire notre recherche. Ce chapitre débutera par une explication de la méthode utilisée, en mettant également en lumière la démarche choisie. Nous poursuivrons par la présentation de la question de recherche ainsi que des hypothèses qui en découlent. Nous évoquerons ensuite le terrain de recherche, suivi d'une explication sur les entretiens effectués, ainsi que sur le traitement de nos données. Enfin, nous conclurons cette partie en discutant des limites et des difficultés rencontrées lors de cette recherche.

1. Méthodologie privilégiée

Tout au long de cette recherche, nous avons opté pour une méthode qualitative, principalement par le biais d'entretiens semi-directifs. De fait, en termes de méthodologie, ce type de méthode permettait davantage une exploration et une analyse approfondies des composantes de l'identité professionnelle des greffiers directement au sein de leur environnement professionnel. L'approche qualitative permet également aux intervenants de nous fournir des données sur leur ressenti et leur point de vue sur l'évolution de leur profession suite à l'arrivée d'un statut syndical.

De plus, la pratique de la méthode qualitative constitue une approche particulière pour mieux appréhender la réalité sociale, ce qu'explique bien Kohn, L. & Christiaens, W. (2014) : « Faire de la recherche qualitative est une façon de regarder la réalité sociale. Plutôt que de chercher les bonnes réponses, la recherche qualitative se préoccupe également de la formulation des bonnes questions. » (p.69). Ladite méthode met en effet l'accent sur l'importance de se poser les bonnes questions, sans en constituer des réponses préconçues, mais plutôt en cherchant à comprendre en profondeur les complexités du sujet traité et à y apporter des réponses riches et nuancées de la réalité sociale.

Deuxièmement, notre recherche a été menée de manière inductive, c'est à-dire que notre démarche a débuté par la collecte de données sur le terrain, suivie de leur analyse. A fait suite la recherche d'un cadre théorique approprié pour coller et expliquer au mieux les observations du terrain (Van Campenhout, Marquet & Quivy, 2017).

Ainsi, notre méthode de recherche a consisté de partir d'observations spécifiques sur le terrain via les entretiens avec les greffiers afin d'en arriver à des conclusions plus générales. Pour ce faire, nous avons débuté cette présente recherche par les premiers entretiens et avons essayé d'en tirer les premières observations et d'en identifier les grandes tendances qui s'en dégagent. Ceci nous a aidé dans la formulation des hypothèses de recherche qui seront détaillées au point suivant. Une fois ces hypothèses

énoncées, il nous fallait alors trouver les théories ou modèles explicatifs adéquats afin d'en tirer une conclusion théorique plus générale à partir des données empiriques recueillies via les entretiens.

2. Question de recherche et hypothèses

Avant d'entamer la phase exploratoire ainsi que les entretiens, nous avons longtemps réfléchi à une question de recherche judiciaire qui reflétait réellement ce que nous avions en tête. Nous savions que nous souhaitions travailler sur la problématique des greffiers et de leur identité professionnelle. Notre promoteur nous a également suggéré de nous intéresser à la problématique de la représentativité syndicale octroyée aux greffiers par la réforme du 25 avril 2007, cette thématique n'ayant jamais vraiment été exploitée.

Nous sommes donc passés par plusieurs étapes dans la formulation de cette question de recherche, allant de l'identité professionnelle pure et dure vers l'assistance au magistrat pour enfin revenir sur la représentativité syndicale. En effet, ayant entretemps commencé nos entretiens et nos investigations sur le terrain, nous avons constaté le réel enjeu derrière la problématique du statut syndical. Le discours des greffiers envers les bouleversements de leur profession a donc fait émerger l'intérêt indiscutable d'aborder ce sujet afin de le lier à celui de leur identité professionnelle également assez mise à mal.

De cette réflexion et au fil des entretiens, a donc émergé la question de recherche suivante : « **Comment le mécanisme de représentation syndicale induit par la loi du 25 avril 2007 impacte-t-il la construction professionnelle et identitaire des greffiers de l'Ordre judiciaire ?** ».

De cette question a découlé la recherche du meilleur cadre théorique possible. Nous ne voulions pas juste nous contenter d'aborder uniquement la question de l'identité professionnelle mais souhaitions également approfondir son lien éventuel avec la représentativité syndicale. Au fil des lectures et dans le but d'examiner ce lien entre statut syndical et identité professionnelle, nous avons d'une part, découvert le concept de déprofessionnalisation, ressentie ou réelle, qui découlerait des effets produits par des nouvelles pratiques organisationnelles (Wittorski R. et Roquet P., 2017). D'autre part, le lien entre dimension identitaire et action collective s'est révélé être particulièrement pertinent dans l'affirmation ou la réaffirmation des identités professionnelles et dans la sauvegarde de certaines professions dont le métier de greffier.

En parallèle, la poursuite des entretiens a permis de faire émerger plusieurs constats comme les revendications très générales, et souvent éloignées des intérêts propres à la profession de greffier, défendues par les organismes syndicaux, ou encore le faible taux de syndicalisation des greffiers au sein de l'Ordre judiciaire, la majorité des syndiqués étant les employés des greffes.

De cette démarche globale regroupant lectures théoriques et entretiens pratiques, nous avons établi les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : Le statut syndical accordé par la loi du 25 avril 2007 ne favorise pas la construction identitaire des greffiers car celui-ci ne prend pas en compte les spécificités de la fonction de leur profession.

La réforme du 25 avril 2007 introduit deux changements principaux dans la fonction de greffier : d'une part, l'octroi du niveau B à la fonction (et non plus le niveau A comme c'était le cas auparavant) et d'autre part, l'accès à un statut syndical. Cette réforme marquant le début d'une série de modifications dans la fonction, les greffiers sont de plus en plus amenés, au fil des années, à devenir des fonctionnaires comme tant d'autres agents travaillant au sein des institutions publiques. Le statut syndical qui leur est octroyé suit cette logique de « fonctionnaire », amenant les syndicats à baser leurs revendications sur celles des autres services publics et à quelque peu oublier les spécificités du métier de greffier. De fait, les greffiers qui se syndiquent le sont au même titre que les autres membres du personnel de l'Ordre judiciaire. Dépourvus de représentativité propre et distincte, les préoccupations des greffiers ne se distinguent pas parmi celles de l'ensemble des agents de l'Ordre judiciaire et les syndicats revendiquent des avantages généraux comme le télétravail, les chèques-repas ou encore la restauration des bâtiments, ce qui ne correspond pas aux revendications au cœur du métier de greffier.

Hypothèse 2 : La représentativité syndicale, octroyée par la loi du 25 avril 2007 ne parvient pas à doter les greffiers d'une voix collective et d'un pouvoir accru de négociation, ce qui pourtant favoriserait la construction et l'émergence d'une identité professionnelle commune.

Cette seconde hypothèse découle directement de la première. Alors que cette représentation syndicale devrait permettre aux greffiers de renforcer leur pouvoir de négociation et une visibilité accrue de leur métier, les syndicats peinent à faire entendre leur voix et à faire émerger une dynamique collective qui favorisait l'émergence d'une construction professionnelle beaucoup plus affirmée, ainsi qu'une potentielle ébauche de solution face à des problématiques professionnelles ancrées.

La conclusion de la formulation de ces deux hypothèses est que la représentativité syndicale accordée aux greffiers ne parvient pas à complètement revaloriser cette profession afin de laisser à voir les greffiers comme des acteurs essentiels de l'Ordre judiciaire, ni à défendre les spécificités de leur profession, pourtant au cœur de leur identité professionnelle.

3. Justification du terrain de recherche

La problématique de la représentativité syndicale touchant l'ensemble des greffiers appartenant à l'Ordre judiciaire, nous n'avons pas voulu restreindre cette recherche à une juridiction spécifique ou à une étude de cas par juridiction. Cependant, nous nous sommes tout de même limités à des juridictions civiles.

La première approche a consisté à approcher une ancienne étudiante de ce Master, ayant, elle aussi, réalisé son travail de fin d'études sur la thématique des greffiers et travaillant en tant que greffière au sein de la cour du travail de Liège.

Au vu du sujet de ce présent travail, les trois déléguées permanentes des trois principaux syndicats ont également été sollicitées. De fil en aiguille, nous avons pu interroger des greffiers aux parcours diversifiés et issus de juridictions différentes. Nos interviewés sont donc issus des juridictions civiles suivantes : justice de paix de Liège, tribunal du travail de Bruxelles, tribunal de première instance de Liège, de Nivelles et de Namur, cour du travail de Liège et de Bruxelles, cour d'appel de Liège.

4. Les entretiens

Comme évoqué plus haut, nous avons opté pour une approche qualitative pour laquelle la réalisation d'entretiens constitue une étape essentielle de notre recherche.

Entre février et avril 2024, nous avons effectué quatorze entretiens semi-directifs auprès de greffiers, de greffiers chefs de service, de greffiers en chef, ainsi qu'auprès des trois déléguées permanentes issues des trois syndicats principaux (CGSP, CSC et SLFP) et toutes anciennement greffières.

Pour ce faire, nous avons rédigé un guide d'entretien présent en annexe. Celui-ci a été utilisé pour interroger les greffiers, greffiers chefs de service et greffiers en chef étant, ou non, syndiqués. Ce guide s'est centré sur les questions propres à la fonction de greffier, de son identité professionnelle à l'assistance au magistrat, en passant par les raisons d'être, ou non, syndiqué, et la place occupée au sein du syndicat. Un second guide d'entretien, également joint en annexe, a fait suite, centré plus spécifiquement sur des questions concernant le statut syndical et la représentativité, à destination des trois déléguées permanentes. Celles-ci étant d'anciennes greffières, nous en avons également profité pour leur poser des questions sur leur ressenti et leur passé dans cette fonction.

Voici, ci-dessous, un tableau synthétique décrivant les profils de nos intervenants. Précisons que toute donnée à caractère personnel étant strictement confidentielle, nous avons opté pour une anonymisation complète des données, en ce compris la localisation de la juridiction.

Personnes interrogées	Juridiction	Fonction exercée	Syndiqué(e) ou non	Ancienneté dans la fonction	Durée de l'entretien
Entretien 1	Cour du travail de X	Greffière	Syndiquée	7 ans	85 minutes
Entretien 2	Cour du travail de Y	Greffier	Non	23 ans	111 minutes
Entretien 3	Ordre judiciaire dans son ensemble	Ancienne greffière chef de service. A présent déléguée permanente	Syndiquée	18 ans en tant que greffière. 11 ans comme déléguée syndicale	118 minutes
Entretien 4	Ordre judiciaire dans son ensemble	Ancienne greffière. A présent déléguée permanente	Syndiquée	15 ans en tant que greffière. 3 ans comme déléguée syndicale	87 minutes
Entretien 5	Ordre judiciaire dans son ensemble	Ancienne greffière. A présent déléguée permanente	Syndiquée	20 ans en tant que greffière. 6 ans comme déléguée syndicale	65 minutes
Entretien 6	Justice de paix de X	Greffière	Syndiquée	17 ans	61 minutes
Entretien 7	Justice de paix de X	Greffier	Syndiqué	38 ans	53 minutes
Entretien 8	Cour d'appel de X	Greffière en chef	Syndiquée	33 ans	74 minutes
Entretien 9	TPI ²¹ de X	Greffier du président	Non	10 ans	68 minutes
Entretien 10	TPI de Z	Greffière	Syndiquée	6 ans	77 minutes
Entretien 11	Cour du travail de X	Ancienne greffière. A présent magistrate	Non	13 ans en tant que greffière	64 minutes
Entretien 12	Tribunal du travail de Y	Greffier	Non	11 ans	68 minutes
Entretien 13	TPI de Z	Greffière	Syndiquée	16 ans	65 minutes
Entretien 14	Cour du travail de X	Greffière	Syndiquée	23 ans	71 minutes

²¹ Tribunal de première instance

5. Traitement des données

Suite à notre phase exploratoire et aux entretiens réalisés, nous avons commencé le traitement de nos données par une transcription des entretiens réalisés. Nous avons ensuite examiné attentivement les données obtenues afin de déceler les sujets récurrents et donc d'identifier les grandes thématiques, ainsi que les premières pistes de réponses pertinentes à nos hypothèses.

Une fois les grands thèmes récurrents identifiés, nous avons attribué à chacun un code couleur distinct. En utilisant ce code couleur, nous avons pu visualiser et analyser rapidement la répartition des grands thèmes à travers nos entretiens et ainsi, repérer les tendances, les similarités et les différences entre les réponses des participants. L'analyse des données avec les codes couleur a également facilité la comparaison entre les différentes parties de nos données et nous a aidé à identifier les liens présents entre les différentes thématiques. Ce mécanisme de mise à plat des données nous a permis d'analyser le discours général tenu par les greffiers à l'égard du rôle des syndicats dans leur construction professionnelle et ainsi de débiter sereinement l'analyse des données.

6. Limites et difficultés

Une première limite à cette recherche réside dans le peu d'entretiens réalisés. Nous avons, en effet, mené quatorze entretiens, tous au sein d'une juridiction civile. Ce nombre pourrait ne pas garantir une représentativité suffisante de l'échantillon, ce qui peut limiter la généralisation des résultats et ne pas représenter adéquatement la diversité de la population étudiée. Les greffiers interrogés étaient, de plus, pour la plupart fort attachés à leur fonction. Conscients également du déclin de cette dernière, la majorité a déclaré aimer son métier et peu nombreux sont ceux ayant annoncé vouloir changer de profession.

Le choix de la revue de littérature et donc du cadre théorique constitue la seconde limite. En effet, ayant privilégié une méthode inductive et nos hypothèses ayant évolué au fur et à mesure de l'avancement des entretiens, il nous a parfois été compliqué de choisir certains auteurs afin de coller au mieux à nos observations et à la réalité du terrain. De plus, des sujets tels que la profession de greffier ou leur représentativité syndicale ne sont pas beaucoup représentés dans la littérature scientifique. Cette thématique n'ayant pas souvent été mise en évidence dans les recherches, il a été compliqué de trouver des auteurs qui l'évoquaient clairement.

Enfin, un obstacle majeur rencontré consiste en le manque de données réelles et chiffrées de la part des syndicats concernant l'affiliation des greffiers et autres membres de l'Ordre judiciaire. Nous avons donc dû nous contenter d'une estimation du taux de syndicalisation des greffiers, donnée par les déléguées permanentes interrogées.

Chapitre 4 : mise à plat des données

1. Bref rappel du contexte

Comme expliqué dans le chapitre 1 « Contextualisation », les greffiers bénéficient d'un statut syndical depuis la réforme du 25 avril 2007 *organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales*, statut dont ils étaient, jusque-là, dépourvus.

Depuis lors, le taux de syndicalisation reste pourtant faible. Une enquête informelle menée auprès des déléguées permanentes des trois principaux syndicats (CGSP, CSC et SLFP) permet une appréciation du taux d'affiliation de l'ordre de 20% par rapport à l'ensemble des affiliées de l'Ordre judiciaire.

2. Mise à plat des données

Pour rappel, nous avons mené quatorze entretiens semi-directifs entre février et avril 2024. De ces entretiens ont émergé différentes thématiques que nous avons pu mettre en évidence grâce aux dires des greffiers interrogés. Ce présent chapitre vise à présenter les données recueillies lors des entretiens réalisés, les résultats étant présentés en fonction des principales questions abordées.

2.1 Composantes de l'identité professionnelle du greffier

2.1.1 Identité de métier

Par identité de métier, nous entendons l'activité professionnelle en tant que telle comme définie par Fray & Picouveau (2010), c'est-à-dire ses spécificités avec toutes les connaissances et les compétences que la pratique du métier demande, mais également la formation nécessaire pour y parvenir. Cette identité de métier fera également référence au « sentiment d'appartenance à une profession. » (Osty, 2008, cité par Fray A. & Picouveau S., 2010, p.80)

De façon générale, il est important de souligner que les greffiers interrogés disent aimer leur métier et sont réellement conscients de l'importance de leur fonction. La majorité énonce, de surcroît, avoir un grand sentiment d'appartenance à leur métier, lié à l'utilité et l'importance de la fonction.

« J'ai un énorme sentiment d'appartenance par rapport à mon métier : c'est une fierté par rapport à d'où je viens, je suis fier d'être greffier. Je m'identifie tellement à la fonction, mon métier n'a jamais été un poids. » (Entretien 2, greffier)

« Ce métier de greffier possède une valeur forte, et une appartenance forte, il peut amener à une grande satisfaction intellectuelle. » (Entretien 8, greffière en chef)

Cependant, il ressort également des entretiens que les greffiers reprochent une fonctionnarisation accrue de leur métier, entraînant souvent une perte de sens. Cette situation est parfois aggravée par le fait que ceux-ci sont quelquefois sollicités pour effectuer des tâches ayant peu à voir avec leurs attributions professionnelles, ce qui contribue, selon eux, à une dévalorisation de leur fonction et à une démotivation certaine.

« Ce qui me démotive, c'est qu'on nous fait faire des choses qui ne sont pas des tâches de greffier, juste pour nous occuper, et ce n'est même pas caché. On va te mettre sur un tel projet comme améliorer le fonctionnement de Teams ou organiser le teambuilding du service. On est devenu des fonctionnaires comme les autres et ça, ça me démotive. » (Entretien 1, greffière)

2.1.1.1 Indépendance et autonomie

Les greffiers interrogés mettent également en évidence l'autonomie et l'indépendance que leur fonction demande, entre autre en ce qui concerne leur rôle de notaire et de garant de la procédure, rôle qu'ils prennent fort à cœur et qu'ils désignent comme l'essence même de la fonction de greffiers. L'indépendance par rapport au magistrat est surtout relevée.

« En tant que greffier, nous sommes garants de la légalité de la procédure. Il ne faut rien laisser au hasard. Tout part quand même de nous. Beaucoup de magistrats se reposent sur nous. » (Entretien 10, greffière)

« Nous sommes les notaires de l'audience et personnellement aucun magistrat ne m'a jamais dicté ce que je dois mettre dans mon PV, c'est mon PV. Maintenant, si le magistrat me fait remarquer que j'ai oublié de noter quelque chose ou préfère que je tourne la phrase dans ce sens-là, il n'y a pas de problème mais si c'est pour me faire mettre quelque chose parce que le magistrat décide que c'est comme ça mais que moi, je ne l'ai pas entendu ou que la procédure ne le prévoit pas, c'est non. » (Entretien 3, ancienne greffière en chef, déléguée permanente CGSP)

La notion d'autonomie dans le travail est également abordée à plusieurs reprises. Les greffiers apprécient le fait de pouvoir gérer leur travail comme ils le veulent, pour autant que les délais impartis soient respectés. Cependant, plusieurs greffiers interrogés temporent quelque peu cette indépendance, en affirmant que celle-ci n'est pas toujours respectée, surtout chez les jeunes greffiers qui n'osent parfois pas s'affirmer suffisamment face au magistrat.

« Parfois, on leur fait vite comprendre que le magistrat est supérieur et que voilà, le greffier est là pour faire ce qu'on lui dit de faire et c'est tout, donc c'est compliqué. Surtout chez les jeunes greffiers qui parfois n'osent pas s'opposer. » (Entretien 13, greffier)

2.1.1.2 L'assistance au magistrat

Cette notion de respect mutuel dans la relation greffier-magistrat nous amène à présent à évoquer l'assistance au magistrat qui, rappelons-le, est clairement notifiée dans l'article 168 du code judiciaire²².

Quand on évoque cette assistance du greffier au magistrat, plusieurs éléments sont à mettre en évidence. Tout d'abord, la plupart des greffiers, surtout ceux travaillant avec un magistrat fixe, évoquent une confiance mutuelle qui s'installe progressivement et une complémentarité durant les audiences.

« On n'avait pas besoin de se parler, on savait comment l'autre fonctionnait. Un regard et on savait. Et je savais que je pouvais lui dire mon ressenti. Et ça, c'est extrêmement important, tous ne fonctionnent pas comme ça. » (Entretien 9, greffier du président)

Pour d'autres, cette complicité et cette confiance sont le signe d'une reconnaissance de leur compétences, ce qui s'avère précieux pour leur perception d'eux-mêmes et de leur travail.

« On discute des dossiers ensemble. On communique beaucoup, elle prend en compte mes remarques. Je trouve que c'est super valorisant d'avoir cette reconnaissance sur ce qu'on fait. Ça nous encourage aussi à nous impliquer. » (Entretien 6, greffière)

Ensuite, d'autres greffiers soulignent tout de même que ce rôle d'assistance a parfois tendance à se perdre, certains magistrats n'attendant plus rien de particulier de leur greffier, ce qui à nouveau impacte négativement l'image de leur fonction.

« Le magistrat vient trouver son greffier pour lui donner du travail à faire comme il le donnerait à un employé. On a perdu ce rôle et ce travail. On n'avait pas déjà beaucoup de reconnaissance mais maintenant on n'en a plus du tout. Le greffier devient aux yeux des magistrats un employé comme les autres, alors qu'à la base, ce n'est pas du tout la même chose. » (Entretien 12, greffier)

Enfin, quelques-uns de nos intervenants dénoncent également une certaine forme de déconsidération des magistrats pour leur fonction de greffier, certains n'hésitant pas à envoyer des projets de décision le week-end ou avec des délais extrêmement courts. Les greffiers concernés expliquent aussi que selon eux, la plupart des magistrats ne réalisent pas ce qu'impliquent réellement leur fonction et le fait de travailler au sein d'un greffe.

²² Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (article 58 à 555/15), 10 octobre 1967

«Ok, c'est aussi une question de personnalité, il y a des personnalités qui s'assortissent mieux que d'autres et aussi que certains greffiers osent moins dire non. Mais le fait est que parfois, il y a un certain dédain du magistrat. La complicité, ce n'est pas être une carpette, la complicité c'est du respect mutuel et donc ça veut dire que quand on demande, par exemple, concrètement à l'ensemble des magistrats de la juridiction de bien vouloir communiquer leur projet de décision 3 jours ouvrables au moins avant le jour du prononcé, ce n'est pas pour recevoir le dimanche soir à 23h45 dans sa boîte mail 5 projets de décision qui doivent être prononcés le lundi après-midi. Ce n'est pas non plus s'entendre dire que vous n'êtes que greffier et donc que vous avez plus de temps. » (Entretien 8, greffière en chef)

2.1.1.3 La formation

Concernant la formation, il nous faut distinguer les greffiers étant entrés en fonction avant la réforme du 25 avril 2007 et ceux entrés après cette réforme. En effet, les premiers, pour prétendre à un poste de greffier, bénéficiaient à l'époque d'une formation assez intensive les samedis à Bruxelles durant une ou deux années. En revanche, les greffiers recrutés après 2007 via la passation des tests SELOR ne disposent, à présent, pas d'une formation approfondie, celle-ci étant composée actuellement de modules de formation sur les bases générales du droit et du système judiciaire. Les anciens greffiers regrettent cette perte de formation qui s'effectue, selon eux, au détriment des exigences de la fonction et de la sélection de profils parfois inadaptés. Selon eux, les greffiers sont clairement moins bien formés maintenant qu'avant, les formations étant beaucoup moins nombreuses et moins qualitatives.

« Avant pour être greffier, sauf licencié en droit, il fallait suivre une formation de minimum 15 samedis par an. Les nouveaux greffiers débarquent ici sans rien savoir du monde juridique. »
(Entretien 2, greffier)

De plus, les plus jeunes greffiers, quant à eux, avouent être réellement livrés à eux-mêmes, contraints d'acquérir les compétences nécessaires au métier de façon autonome ou en sollicitant les plus anciens.

« A la base, j'ai un bachelier en droit donc j'ai eu la chance d'avoir une formation reçue grâce aux études, mais sinon, on apprend par nous-mêmes. En arrivant dans ma juridiction, un greffier plus ancien m'a pris sous son aile et c'est grâce à lui que j'ai pu apprendre tous les rudiments du métier. » (Entretien 9, greffier du président)

2.1.2 Identité par appartenance à la juridiction

La majorité des greffiers interrogés évoquent le fait que le sentiment d'appartenance à leur greffe provient avant tout de la juridiction dans laquelle ils évoluent. De surcroît, les greffiers ayant eu l'opportunité de changer plusieurs fois de juridiction sont particulièrement unanimes à ce sujet : la solidarité et la reconnaissance attendue par les greffiers de leur greffe dépendent, en effet, de ladite juridiction.

« Idem que pour l'appartenance au métier. Je suis fort attaché à ma juridiction. Pour en avoir connu plusieurs, je ne changerais pour rien au monde, je me sens reconnu dans ma fonction. Ici, il y a une solidarité, une compréhension des gens et des situations. Dans mon ancien greffe, ce n'était pas le cas et j'ai fini par partir. » (Entretien 2, greffier)

Certains dénoncent toutefois un turnover important au niveau des greffiers et des employés du greffe. Dans ces conditions, il leur est donc parfois difficile de véritablement créer des liens sur la durée avec leur groupe professionnel ou de mettre en place une collaboration efficace.

« Dans mon greffe, il y a énormément de va et vient dans le personnel, que ça soit au niveau des greffiers ou des employés. Ça n'aide pas à avoir une certaine stabilité, c'est parfois difficile de se lier avec des gens qui ne restent pas ou ne sont pas sûrs de vouloir rester. » (Entretien 14, greffière)

2.1.3 Identité par appartenance à l'organisation

Sur ce point de l'appartenance à l'organisation, les greffiers interviewés sont unanimes. Aucun n'éprouve de sentiment d'appartenance par rapport à l'Ordre judiciaire ou au SPF Justice. Ils disent, de surcroît, n'avoir que peu ou pas de reconnaissance de la part de ce dernier. Ils évoquent également une certaine dévalorisation de leur fonction et un manque de considération total de leur hiérarchie et du système judiciaire dans sa globalité, se sentant constamment dévalorisés et sous-estimés. Les plus anciens, ayant été promu greffier avant la réforme du 25 avril 2007 évoquent toutefois une appartenance à l'Ordre judiciaire qui s'est, selon eux, effilochée au cours des années suivant ladite réforme.

« Cela frôle le mépris. C'est à peine si on ne nous balaye pas de la main, en disant que c'est nous qui ne comprenons pas. Notre profession et celle des magistrats n'est déjà par fort sexy mais c'est le sommet, aucune reconnaissance de notre fonction. » (Entretien 8, greffière en chef)

« L'homme de l'ombre, comme toujours, ... Aux yeux de l'Ordre judiciaire mais aussi de certains magistrats. Mais il faut savoir aussi que sur le jugement, si la signature du greffier n'y est pas, il n'y a pas de jugement, voilà, aussi simple que ça. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP)

2.2 Représentativité syndicale

2.2.1 Du point de vue des greffiers

2.2.1.1 Le choix de se syndiquer

Il nous faut tout d'abord distinguer d'une part, les greffiers qui ont fait le choix de se syndiquer et d'autre part, les greffiers qui ne se sont pas affiliés à un syndicat. Les raisons de ce choix quel qu'il soit doivent également être examinées, celui-ci ayant un impact fort sur la représentativité syndicale.

Parmi les greffiers qui font le choix de ne pas être syndiqué, nous retrouvons premièrement le fait de ne jamais avoir été approché ou renseigné par un délégué syndical ou tout autre membre d'un syndicat. Cet argument est souvent associé à celui de ne pas être assez informé sur l'utilité d'un syndicat ou de ne pas vraiment savoir en quoi être affilié à une telle organisation pourrait réellement servir dans leur quotidien :

« Non, je suis pas syndiqué. Depuis que je travaille dans cette juridiction, je n'ai jamais été approché ni renseigné par les syndicats. Et dans mon précédent travail, je ne l'étais pas non plus. Honnêtement, je trouve que ça ne sert pas à grand-chose d'être syndiqué, ça n'empêche rien. » (Entretien 12, greffier).

Par ailleurs, la plupart évoque une méfiance particulière des greffiers vis-à-vis les syndicats, parfois allant jusqu'à les considérer comme une menace plutôt qu'une aide. Revient également l'argument d'un manque de proactivité de la part des syndicats.

« Moi je n'ai jamais été syndiqué, j'ai toujours été très méfiants envers les syndicats, je les vois plus comme en train de casser du greffier et qui ne les défendaient pas, que du contraire . Dans ma nouvelle juridiction, je trouve qu'en plus les syndicats ne sont pas du tout proactifs, je n'ai jamais été abordé. On voit que leur fonds de commerce n'est clairement pas les greffiers. » (Entretien 2, greffier)

« En 13 années dans le métier de greffier, je n'ai jamais été approchée par l'un des syndicats ou renseignée sur leurs actions. Maintenant ma fonction de juge ne me permet de toute façon pas de l'être. » (Entretien 11, ancienne greffière, maintenant juge).

Ensuite, les greffiers ayant fait le choix de se syndiquer exposent plusieurs raisons quant à cette décision. Le premier argument semble être un intérêt à se protéger ou à bénéficier de conseils ou d'aide en cas de problèmes :

« Initialement, je me suis syndiqué pour me protéger et obtenir de l'aide si j'en avais besoin. »
(Entretien 9, greffier du président)

« On ne va pas se mentir, les syndicats, ça reste une protection si jamais on a un souci. Ils proposent aussi une aide juridique. C'est pour ça que je suis affiliée, on ne sait jamais. »
(Entretien 6, greffière)

Deuxièmement, la notion de solidarité revient presque de façon unanime chez nos interviewés, ainsi que le fait de s'être affilié par conviction envers les valeurs véhiculées par les syndicats, comme le partage et l'entraide :

« Oui, voilà, je suis syndiquée et c'est plus pour être solidaire vis-à-vis des autres personnes syndiquées et aussi pour les autres travailleurs, parce que c'est rare quand même que les greffiers fassent grève, donc c'était plus pour que ma cotisation aille au pot. Je ne pense pas qu'on soit beaucoup, beaucoup à être syndiqué mais pour moi c'est aussi pour aider d'autres travailleurs de l'Ordre judiciaire. » (Entretien 1, greffière)

« Je suis affilié à la CGSP plus par solidarité. J'avoue que je ne suis pas sûr que les syndicats auront un grand impact sur nous, les greffiers mais au moins, les cotisations permettent un partage et une entraide vers tous ceux qui en ont besoin, greffiers ou autres de l'OJ. » (Entretien 13, greffier)

Certains se syndiquent également pour avoir accès à des informations générales qu'ils n'obtiennent ni de la part du SPF Justice, ni de l'Ordre judiciaire:

« Je suis syndiquée mais sans être particulièrement impliquée. C'était plus facile pour obtenir certaines informations générales parce que bon, du côté du SPF justice à part des circulaires de temps en temps, on n'obtenait pas grand-chose. Mais quand, j'ai des informations qui me semblent être de nature à intéresser le sort de l'ensemble des collègues, je transmets et on échange. Mais voilà, il n'y a pas particulièrement de culture syndicale ici. » (Entretien 8, greffière en chef)

Ensuite, deux de nos répondants évoquent des échanges particulièrement positifs avec leur déléguée permanente qu'ils connaissaient déjà de nom, ce qui les a convaincus de s'affilier :

« Quand je suis arrivée à la Cour, je me suis tout de suite bien entendue avec elle et après entretien, c'est elle qui m'a convaincue de m'affilier. » (Entretien 1, greffière).

2.2.1.2 Vécu des greffiers sur leur affiliation syndicale

Le constat principal qui ressort de tous les entretiens consiste en l'absence de culture syndicale ou de combat syndical dans le chef des greffiers, comme cela peut être le cas dans d'autres professions :

« Il n'y a aucun passé syndical, les gens ne s'affilient pas donc je comprends que même pour les syndicats, ça devient compliqué de défendre des personnes qui ne veulent pas s'affilier. Il n'y pas de passé syndical ni de combat syndical comme il peut y en avoir dans d'autres métiers comme les métallos ou récemment les gens qui bossent chez Delhaize. » (Entretien 13, greffière)

« Non, il n'y a pas de culture ancrée de la syndicalisation ici. L'Ordre judiciaire a, comme toujours, été le grand absent. Je ne sais pas ce que les autres ont répondu, mais moi, je dis non, non il n'y pas de culture syndicale. Je suis syndiquée parce que j'ai besoin d'infos, comme je l'ai dit et je reçois un petit magazine de la CSC. J'en prends toujours connaissances mais il n'y a jamais rien sur les cours et tribunaux. Les greffiers sont les grands absents. » (Marie-Christine, greffière en chef).

De plus, comme amorcé dans le dernier témoignage ci-dessus, les greffiers interrogés reprochent également l'absence d'un syndicat spécifique pouvant mieux comprendre leurs difficultés. Ces derniers mettent ainsi en avant le fait d'avoir été intégrés dans une syndicalisation traditionnelle nonobstant les spécificités qui font de leur métier une profession si particulière. Selon eux, les syndicats ne sont pas capables de défendre leurs intérêts car ils ne comprennent pas les enjeux de la profession, ce que les greffiers assimilent à un manque de reconnaissance :

« De nouveau, les greffiers ont été brassés dans le syndicat. Ils n'ont pas de syndicats spécifiques. Pas de reconnaissance spécifique de leurs problèmes. » (Entretien 1, greffière)

« Les syndicats ne comprennent pas que le job de greffier, ce n'est pas un job administratif, c'est un travail qui demande d'autres compétences, d'autres responsabilités. C'est usant de tout le temps devoir de se battre pour faire reconnaître ses droits, sa fonction, ce qu'on fait. » (Entretien 7, greffier)

D'autres greffiers dénoncent plutôt un combat difficile pour parvenir à des avantages identiques à d'autres services publics, comme le télétravail ou les chèques-repas, et sur ce point, saluent d'ailleurs l'action des syndicats :

« Je trouve ma déléguée exceptionnelle, je ne veux pas lui faire de reproches. C'est une ancienne greffière donc je pense qu'elle comprend les problèmes, elle est acharnée mais c'est compliqué. C'est le pot de terre contre le pot de fer. On a réussi à avoir quelques victoires comme le télétravail ou les chèques-repas mais ce ne sont pas des choses propres aux greffiers. Mais si les syndicats n'avaient pas été là, même ça, on ne l'aurait pas obtenu. Leur combat n'est pas vain,

ils obtiennent quand même certaines choses, mais plutôt parce que les autres SPF les ont obtenus et qu'il n'y avait pas de raisons de refuser les mêmes avantages à l'Ordre judiciaire. Mais quand même quel combat ! Et évidemment, nous avons toujours beaucoup plus de mal à obtenir des choses propres à notre métier. » (Entretien 5, greffière)

En outre, certains greffiers vont même jusqu'à supposer que le nombre de greffiers affiliés n'étant pas élevé, les syndicats n'agissent en réalité pas du tout pour eux et privilégient d'autres membres de l'Ordre judiciaire :

« Nous, les greffiers, nous ne sommes jamais pris en compte. Les syndicats ne font rien pour les greffiers. On n'est pas assez, on ne représente pas assez pour eux. Ils préfèrent sûrement défendre des revendications plus générales qui feront sans doute plaisir aux autres employés des greffes mais ce n'est pas du tout propre aux greffiers. » (Entretien 13, greffier)

Enfin, l'un de nos répondants s'est même désaffilié il y a quelques mois pour des raisons qui résument, en réalité, toutes les constatations établies ci-dessus et qui laissent entrevoir une réalité complexe :

« J'ai fini par me désaffilier car encore une fois, les syndicats nous ont oubliés. Au niveau de l'aide pour les greffiers, c'est zéro, rien pour les greffiers, jamais, à aucun étage. Il n'y pas de prise en compte, de considération, de reconnaissance. Les syndicats ont sûrement trouvé un fonds de commerce plus intéressant chez les gardiens de prison ou les femmes de ménage. Les greffiers n'ont pas de passé syndical et ne représentent pas assez au niveau du syndicat. Mais on aurait un pouvoir collectif énorme si on s'y mettait, il ne faut pas l'oublier. On bloquerait les décisions, c'est-à-dire que plus rien ne sort. Ça serait le tollé mais on a tous une conscience professionnelle, on sait que derrière nos dossiers, on a des situations humaines, ils en jouent. » (Entretien 9, greffier du président)

2.2.1.3 Les revendications propres aux greffiers

Lorsque nous évoquons les revendications que les greffiers ont par rapport à leur profession, la reconnaissance envers ce métier, en ce compris le but poursuivi par la fonction, revient tout d'abord en premier lieu.

« Ce qu'on veut, c'est une reconnaissance et une revalorisation de notre profession, le greffier est indispensable à l'audience, on est garant de la procédure. S'il n'y a pas notre signature, le jugement n'est pas valide. Il y a encore et toujours une indifférence par rapport au rôle du greffier. » (Entretien 13, greffier)

« La reconnaissance vient surtout des magistrats quand tout se passe bien. Après, certains magistrats contribuent aussi à dévaloriser la professions. Certains règnent en seigneur et maître

et c'est à peine s'ils ne considèrent pas qu'ils n'ont pas besoin de greffiers. Je ne sais pas s'ils se rendent compte. » (Entretien 4, ancienne greffière, déléguée permanente).

Une greffière en chef que nous avons interviewée insiste également sur une reconnaissance accrue de la profession et ajoute que la sauvegarde des connaissances propres au greffier devrait également être primordiale. En effet, la profession étant en souffrance et largement en pénurie, certaines juridictions font appel à d'autres membres de l'Ordre judiciaire, comme des employés des greffes pour siéger à l'audience ou authentifier des documents.

« La reconnaissance de la profession surtout, ce qui est déjà très important évidemment, mais je crois que ce qu'il faut absolument sauvegarder, c'est la connaissance du travail et le but poursuivi par cette fonction. Un greffier a une fonction déterminée, c'est de veiller au respect de la procédure donc il ne faut plus accepter de mettre du personnel administratif pour pallier au manque de greffiers. Cela dénature complètement la fonction. » (Entretien 8, greffière en chef)

Faisant le lien avec cette sauvegarde des connaissances, les greffiers dénoncent également un manque de formation, surtout pour les nouveaux venus. Alors qu'auparavant, vouloir devenir greffier nécessitait des cours durant deux années, maintenant il n'existe plus vraiment de parcours de formation, excepté une formation obligatoire sur les bases du droit donnée par BOSA²³. Les nouveaux arrivants sont donc laissés pour compte et doivent se former par leurs propres moyens ou compter sur l'aide d'un greffier plus ancien pour lui apprendre le métier.

« J'ai un diplôme en marketing donc quand je suis arrivée, je ne connaissais pas grand-chose en droit. Et c'est clair qu'il manque d'encadrement, on doit tout apprendre sur le tas. Moi, c'est une collègue qui m'a formée en 3-4 mois, je l'ai accompagnée au audience, ça c'est fait de façon progressive mais vraiment parce qu'il y avait une solidarité, sinon on n'est pas pris en charge. » (Entretien 10, ancienne greffière)

De façon générale, les greffiers revendiquent une meilleure prise en compte des spécificités de leur fonction, comme leur indépendance vis-à-vis du magistrat, leurs compétences en matière de procédure ou encore leur rôle de notaire de l'audience.

« On ne protège pas assez la fonction de greffier. Maintenant, dans certaines juridictions, quand on n'arrive pas à trouver de greffier disponible, on délègue aux employés du greffe. Mais être greffier, c'est une fonction qui demande de l'autonomie et de la responsabilité. Nous sommes garants de la légalité de la procédure. Il ne faut rien laisser au hasard. Beaucoup de magistrat se reposent sur nous. Certains ont tendance à l'oublier et à assimiler tout le monde, employés

²³ SPF Stratégie & Appui, organisme fédéral compétent en matière IT, RH, gestion de l'organisation, formations

et greffier, au greffe de façon générale alors que non, ce n'est pas du tout ça. » (Entretien 7, greffier)

« Le métier s'est fort fonctionnarisé. C'est progressif mais on est de plus en plus cadennassés et étouffés. Parfois, on nous demande de faire aussi des choses qui n'ont rien à voir comme s'occuper du Teams. Ce n'est pas notre fonction normalement, on n'est pas homme et femme à tout faire et ça, on ne le comprend pas. » (Entretien 1, greffière)

2.2.2 Du point de vue des syndicats

Pour rappel, nous avons interviewé les déléguées permanentes des trois principaux syndicats : CGSP, CSC et SLFP. Ces dernières témoignent d'une bonne entente entre les trois syndicats. Elles se disent plutôt solidaires et font chacune le constat qu'il vaut mieux faire en front commun. Elles ajoutent également qu'elles ne sont pas non plus obligées d'être d'accord sur tout et précisent qu'elles ont aussi des visions différentes du syndicalisme.

2.2.2.1 Le rôle des syndicats et leurs revendications principales

De façon unanime, les déléguées permanentes énoncent des revendications communes comme la rénovation des bâtiments parfois insalubres, ainsi que le respect du télétravail ou encore les chèques-repas.

« Des revendications, il y en a beaucoup. On va commencer déjà par les bâtiments, ça c'est quand même le gros morceau des revendications parce qu'excusez-moi mais quand tu travailles dans de la merde, après des années, tu ne la vois même plus et c'est vraiment ce qui se passe ici. Donc oui, les bâtiments, le bien-être au travail de façon générale, on est quand même assez sur la balle. [...] On a obtenu les chèques-repas aussi pour mai 2024. Bon, le télétravail, on essaye que les chefs de service l'appliquent un maximum, même si, quand nous avons des greffes ouvertes de 8h30 à 16h, il faut toujours du personnel pour, c'est parfois compliqué de faire comprendre au personnel que le télétravail n'est pas toujours possible. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP)

« L'accès au télétravail déjà, c'est dans le règlement de travail. On l'a obtenu mais ce n'est pas du tout gagné. Il y a des juridictions où le télétravail se passe très bien mais il y en a d'autres où c'est très mal appliqué parce que c'est mal vu, comme si quand on est en télétravail, on ne travaille pas. Toujours le contrôle dans tout. Puis, de façon générale, des gens qui sont en difficulté sur leur lieu de travail, il faut pouvoir les aider à un moment donné. On a des bâtiments qui sont insalubres, qui sont reconnus comme insalubres. J'ai déposé une plainte il y

a moins d'un mois d'ici. Un peu d'humanité, un peu de respect, c'est tellement élémentaire. »
(Entretien 4, déléguée permanente CSC)

« A l'ordre judiciaire, on a toujours un train de retard. Il n'y a qu'à voir au niveau des chèques-repas. On s'est suffisamment battu pour et donc voilà, on en bénéficie mais un peu plus tard que les autres services publics en perdant quelques mois dans la bataille quoi. Il y a le télétravail aussi qui a été mis en place suite au COVID mais il y a eu des juridictions qui ne savent pas ou ne veulent pas laisser faire du télétravail. La gestion des juridictions, c'est à se tirer les cheveux. » (Entretien 5, déléguée permanente SLFP)

Ensuite, les syndicats, particulièrement la CGSP et la CSC, mettent aussi en évidence un combat essentiel à leurs yeux : l'engagement du personnel, ainsi que la bonne prise en compte de leurs données comme les échelles barémiques ou les erreurs dans les fiches de traitement.

« Les revendications, elles sont aussi au niveau de l'engagement du personnel. Parce que ça, c'est toujours l'inspecteur des finances qui dit non, on n'a pas assez d'argent donc on n'engage pas donc là, on est aussi là à essayer d'ouvrir des postes. C'est important parce que voilà, on veut que les dossiers soient scannés, digitalisés mais comme je dis, les dossiers, ils ne vont pas aller seuls dans le scan. Beaucoup de postes aussi n'étaient pas publiés au Moniteur belge. Finalement, le ministre de la Justice a été condamné et a dû publier les postes. [...] Puis, il y a un nouveau système qui s'appelle PersoPoint qui fait partie du bonheur. C'est un programme qui gère toutes les données d'un membre du personnel, comme les congés maladie, la nomination, son ancienneté, ... Les agents reviennent souvent vers nous parce qu'il y a des erreurs énormes dans les fiches de traitement et de salaire. Parfois, leur échelle barémique a été mal calculée et ils perdent énormément. Des greffiers en particulier m'ont contacté en disant que le syndicat ne faisait rien. Je leur ai dit qu'il fallait être syndiqué pour que ça bouge. Donc ils se sont syndiqués et ça a été mon cheval de bataille. Ici, d'ailleurs, nous avons un dossier dans notre service juridique et nous allons partir devant le tribunal du travail en requête nominative. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP).

Enfin, le rôle majeur des trois syndicats consiste évidemment en la défense des affiliés lors des cycles d'évaluation si la mention figurant sur celle-ci est « insuffisant » ou « à améliorer ». Sur ce point, nos déléguées permanentes expliquent qu'un représentant syndical peut tout d'abord être présent lors de ladite évaluation. De surcroît, si un affilié estime que cette évaluation annuelle est injuste ou ne reflète pas la réalité, le syndicat peut intervenir pour défendre les droits du collaborateur, impliquant une discussion avec l'évaluateur ou une contestation concernant l'évaluation. De surcroît, les syndicats défendent également les affiliés qui seraient confrontés à une procédure disciplinaire, en les accompagnant et en les représentant tout au long de ladite procédure.

2.2.2.2 Dialogue social

La participation à un dialogue social, représenté dans le secteur public par les comités de concertation et de négociation détaillés dans le chapitre 1 fait également partie des prérogatives des délégués syndicaux permanents. Ces derniers siègent au sein de ces comités afin de discuter diverses problématiques, comme le règlement de travail, les points relatifs au bien-être au travail, les conditions de travail, etc. Préalablement à chaque réunion, les membres siégeant audit comité doivent être informés et ainsi avoir accès à l'entièreté des points qui seront abordés afin d'essayer ensemble de trouver un terrain d'entente. Cette notion de compromis se révèle particulièrement importante et ressort dans chaque entretien.

« Ca commence par le comité de concertation de base qui se passe tous les 3-4 mois. Les trois couleurs sont représentées avec les permanents ou avec leurs délégués, le pouvoir central souvent un auditeur ou un substitut de l'auditeur et des représentants de l'autorité. Nous avons aussi le conseiller en prévention et la régie des bâtiments qui doit être là mais qui n'est jamais là et également le médecin du travail qui doit toujours être présent mais qui n'est jamais là non plus parce qu'il a trop à faire. Voilà un peu tous les acteurs qui se mettent autour de la table. On fait un état des lieux, qu'est-ce qui a changé, qu'est-ce qui ne va pas. Donc tous ces gens se mettent autour de la table et là voilà, on va vraiment vers ce qui ne fonctionne pas, comme le règlement de travail ou l'établissement du télétravail. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP).

« Le comité de concertation au niveau du SPF justice, qui travaille avec le cabinet, il y a une amélioration, en tout cas dans les nouvelles personnes qui en font partie. Donc, la discussion est ouverte, il n'y a pas toujours de solution, ça on est bien d'accord. Au niveau des modifications des lois, c'est un peu plus compliqué parce que, bien évidemment, comme je viens de vous le dire, on nous soumet à la concertation mais que notre avis soit positif ou pas, il y a des choses qui passent. Mais bon, on peut quand même attirer l'attention sur certaines difficultés. Parfois, c'est pris en compte, pas tout le temps, mais parfois ça l'est donc déjà ce petit côté-là, je trouve que c'est positif.» (Entretien 4, déléguée permanente CSC)

De surcroît, comme évoqué dans le chapitre 1, la particularité de ces comités pour les syndicats consiste en son caractère décisionnel unilatéral, l'autorité administrative, ici le ministre de la justice, n'étant en aucun cas obligée de suivre l'avis des organisations syndicales pour appliquer une mesure ou une décision

Enfin, l'un des syndicats évoque également un enjeu majeur pour eux : être accepté aux comités de direction et parvenir à être vu comme un partenaire plus qu'un adversaire.

« L'enjeu, pour nous, c'est aussi d'être accepté dans les différents comités de direction. On a été invité pour la première fois par le Conseil des greffiers en chef parce qu'on avait fait un petit article dans notre magazine. Donc pour moi, cela devrait être un automatisme. Et peut-être, aussi nous voir comme des partenaires et non comme des adversaires à abattre. On peut aussi être utile. » (Entretien 5, déléguée permanente SLFP)

2.2.2.3 Représentativité des greffiers

Lorsque l'on demande aux trois syndicats si selon eux, les greffiers bénéficient d'une représentativité syndicale adéquate, les déléguées permanentes évoquent directement le manque de syndicalisation, et de ce fait de solidarité, chez les greffiers, liée à une grande méfiance persistante envers les syndicats.

« Malheureusement voilà, moi j'essaye de faire un travail derrière ça de communication, mais je peux pas obliger les gens à être affiliés. Donc le travail est de longue haleine, il est beaucoup plus profond. J'essaye de me déplacer sur les lieux des différentes juridictions, j'essaye de faire des assemblées générales pour attirer les gens, pour leur expliquer nos motivations. C'est vraiment une mentalité à faire évoluer mais on est encore très très loin du compte. Donc ça fait aussi partie de mon travail, d'informer et de leur dire, mais si vous avez un statut syndical maintenant, donc syndiquez-vous, c'est important. » (Entretien 4, déléguée permanente CSC)

« On se sent blasé par moment. Ça devrait être une relation win-win, la confiance dans les syndicats n'est pas du tout là. Et là, c'est vrai qu'on a déjà été fort, fort déçu parce qu'on n'avait pas l'appui nécessaire. Si les greffiers ne s'affilient pas, on ne peut pas faire grand-chose non plus. » (Entretien 5, déléguée permanente SLFP)

Cependant, nos trois déléguées permanentes mettent également en évidence qu'elles sont toutes d'anciennes greffières, ce qui devrait normalement faciliter le contact avec les greffiers et leur octroyer tout de même une bonne représentativité. De ce fait, elles se trouvent démunies et dans l'incompréhension concernant cette méfiance et souhaiteraient davantage de confiance de la part des greffiers :

« On ne peut pas prendre les greffiers à part parce qu'enfin, je pense ici, dans les 3 syndicats, ils ont la chance d'avoir des anciennes greffières. On connaît le métier. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP)

« Maintenant, je connais la mentalité des greffiers et de l'Ordre judiciaire en général, beaucoup de gens se plaignent mais ne s'affilient pas en partant du principe que les syndicats ne feront rien. Depuis quelques années maintenant, on est toutes les trois d'anciennes greffières, donc on

connaît notre matière, alors faites nous un peu confiance ! » (Entretien 4, déléguée permanente CSC)

Elles précisent également devoir défendre les affiliés de l'Ordre judiciaire dans son ensemble et pas uniquement que les greffiers, ceux-ci ne représentant, de plus, pas un grand pourcentage d'affiliés :

« On ne peut pas uniquement se focaliser sur les greffiers et les prendre spécialement à part, surtout qu'ils ne sont vraiment pas nombreux. Enfin voilà, je veux dire, moi je ris toujours parce que je dis mon fonds de commerce, c'est les techniciens de surface, mais oui, j'aime bien parce que ce sont des personnes, généralement qui n'ont pas eu beaucoup de chance dans la vie. Elles sont monoparentales, avec des enfants, elles n'ont pas un gros salaire. Des fois, aller à l'administration, compléter des papiers, c'est compliqué donc je trouve qu'on est là pour les aider, c'est aussi notre rôle. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP)

« Mon rôle, évidemment, ne consiste pas à n'aider que les greffiers. J'ai tout le personnel administratif et il y a énormément de difficultés. Eux aussi ont besoin d'aide et c'est aussi à nous de les aider. » (Entretien 4, déléguée permanente CSC)

Ensuite, les déléguées permanentes abordent le droit de grève. Alors que ce temps d'action collective devrait mettre en exergue leur pouvoir de négociation, les trois représentantes permanentes dénoncent un cruel manque de mobilisation de la part des greffiers, rendant presque impossible ou difficile toute action collective.

« Si vous arrivez dans un greffe et vous dites, on va faire une action, il n'y a plus personne dans le bureau, personne ne suit, on a été une fois en Flandres comme ça, vous vous retrouvez très bête avec votre petit drapeau. C'est très difficile de faire une grande action. Donc voilà, d'un autre côté, il faut rester mobilisé et motivé, c'est important. Nous on veut bien, mais si on n'a personne derrière, on n'a pas de poids et ça l'autorité maintenant, elle le sait. » (Entretien 5, déléguée permanente SLFP).

« Maintenant, le greffier a le droit de grève aussi. Le problème, c'est qu'il a peur d'appliquer ce droit et de participer à des actions. Il y a toujours la crainte du magistrat derrière. » (Entretien 3, déléguée permanente CGSP).

De plus, dans la continuité des extraits précédents, nos représentantes syndicales dénoncent également la peur d'éventuelles représailles du fait d'être syndiqué et de faire appel aux syndicats. De ce fait, les greffiers n'oseraient parfois même pas avouer être syndiqués par crainte des conséquences que cela pourrait avoir sur leur évaluation ou sur la relation avec le magistrat.

« Ah mais la peur des représailles, elle est encore bien présente. Au niveau des évaluations notamment. C'est un moyen de pression. Puis, ils savent qu'ils vont être pointés du doigt. »
(Entretien 5, déléguée permanente SLFP)

« Pour que les greffiers s'affilient ou pour avoir des délégués syndicaux, c'est compliqué. Je n'arrive pas à en avoir tellement les gens ont peur. Ils ont peur des répercussions. Dans certaines juridictions, sociales en plus, on nous reproche de passer du temps avec nos affiliés pendant les heures de travail. A un moment, ça commence à bien faire. Ca fait aussi partie de notre rôle de dénoncer ça. » (Entretien 4, déléguée permanente CSC).

Enfin, cette peur d'éventuelles répercussions à être syndiqué est d'ailleurs confirmé par les greffiers interrogés :

« Beaucoup de greffiers n'osent pas se syndiquer car ça peut avoir des répercussions : refuser des congés ou être déplacé de bureau. On épie la moindre faute. Ils se ramassent des insinuations déplacées du genre : « On sait très bien d'où ça vient. » Mais c'est insidieux et souvent, on n'a pas de preuves. » (Entretien 10, ancienne greffière)

Chapitre 5 : analyse des données

1. Une méfiance envers les organisations syndicales

Tout d'abord, les résultats obtenus lors de nos entretiens révèlent une certaine méfiance des greffiers vis-à-vis des syndicats. Celle-ci s'exprime par un sentiment général de défiance quant à la capacité des syndicats à représenter et à défendre efficacement leurs intérêts et spécificités professionnels. De surcroît, les greffiers reprochent aux syndicats un manque de proactivité concernant leurs actions, ce qui souligne, selon eux, un manque d'intérêt à leur égard.

Ce scepticisme envers l'action syndicale montre une première fracture significative entre les attentes des greffiers et les actions perçues des syndicats. Ce décalage, mis en évidence par Grozelier (2006) permet d'expliquer cette entrave à un développement d'une relation de confiance nécessaire à une représentativité syndicale efficace qui favoriserait pourtant l'émergence d'une identité professionnelle forte.

Le second élément pouvant être mis en évidence pour expliquer cette méfiance consiste en l'absence d'une culture syndicale solide dans le chef des greffiers. De fait, cette constatation est cohérente par rapport à la réforme du 25 avril 2007 leur octroyant un statut syndical jusqu'alors inexistant, ce qui se ressent dans leur relation avec les syndicats. En effet, contrairement à d'autres professions ayant acquis une appartenance syndicale forte, le taux de syndicalisation parmi les greffiers reste faible. Cette réticence à se syndiquer et donc ce manque d'adhésion s'expliquent dès lors en partie par une tradition professionnelle qui ne valorise pas l'engagement syndical, mais également par un manque d'initiative des syndicats pour encourager l'intégration des greffiers dont les préoccupations ne seraient pas, selon eux, assez prises en compte par des actions syndicales concrètes.

Réponse du berger à la bergère : les syndicats, face à cette faible adhésion et à cette réticence, se trouvent démunis et expliquent ne pas pouvoir davantage agir en faveur des greffiers si ces derniers ne se syndiquent pas plus, ce qui est compréhensible.

Par ailleurs, la situation des trois déléguées permanentes, en particulier, est interpellante car étant d'anciennes greffières, celles-ci ressentent cette situation de méfiance avec une acuité particulière. Bien qu'elles aient directement vécu cette absence de passé syndical, leurs expériences professionnelles respectives en tant que greffières devraient, en théorie, constituer un atout pour d'une part, attirer un plus grand nombre de greffiers vers les syndicats et d'autre part, pour appréhender et défendre davantage les enjeux explicitement liés à cette profession.

Cependant, en pratique, cette proximité de métier ne permet pas de surmonter cet obstacle, les représentants syndicaux se trouvant alors dans une position délicate, oscillant entre leur devoir de représentation et la réalité d'un groupe professionnel méfiant qu'ils ne parviennent toujours pas à réellement convaincre.

2. Le choix des revendications syndicales

Ce point concernant les revendications que les syndicats décident de mettre, ou non, en avant s'avère crucial pour la bonne compréhension du sujet et de la formulation des réponses à nos hypothèses.

En effet, les organisations syndicales œuvrant au sein de l'Ordre judiciaire ont tendance à se concentrer principalement sur des revendications communes à de nombreux corps de métier, ainsi qu'à l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Parmi celles-ci, nous trouvons donc des requêtes concernant le télétravail, l'amélioration des bâtiments²⁴, l'octroi de chèques-repas, la défense des affiliés ou encore l'engagement du personnel. Bien que ces desiderata soient complètement légitimes et essentiels quant à l'amélioration des conditions de travail générales, ceux-ci ne répondent pas nécessairement aux besoins spécifiques et propres au métier de greffier. Les représentants syndicaux, quant à eux, justifient ce fait par leur devoir de représentation et de défense englobant l'ensemble du personnel de l'Ordre judiciaire et non pas uniquement les greffiers, ceux-ci étant, rappelons-le, minoritaires par rapport au nombre d'affiliés des trois syndicats. Leurs permanents syndicaux, lors des comités de concertation sociale, prennent d'ailleurs en charge des matières et des travaux qui ne sont, bien souvent, pas en correspondance directe avec des questions identitaires spécifiques aux greffiers. Il est également important de souligner que cette stratégie de défense des intérêts communs se révèle efficace pour obtenir des avancées générales mais tout de même essentielles, relatives à une certaine réalité sociale et au bien-être des travailleurs.

Les greffiers, de leur côté, déplorent l'absence d'un syndicat spécifique comme ça leur avait été promis²⁵ au départ, ou en tout cas d'une branche distincte, pouvant mieux comprendre, défendre et surmonter leurs difficultés professionnelles. Ils mettent également l'accent sur les composantes essentielles de leur identité professionnelle qu'ils souhaitent sauvegarder, telles que la reconnaissance et la revalorisation de leur métier, la sauvegarde de leurs connaissances spécialisées qui font d'eux les notaires de l'audience, ainsi qu'une meilleure formation plus poussée et plus adaptée à leurs véritables besoins. Dès lors, nous pouvons constater une inadéquation entre les revendications des syndicats et les

²⁴ La CSC a récemment porté plainte au pénal pour manquement à la loi du 4 août 1996 *relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*, en raison de l'état avancé d'insalubrité du Palais de Justice de Liège.

²⁵ Voir travaux parlementaires : Document parlementaire n° 3-2010/1

demandes des greffiers, alimentant ainsi un sentiment de désillusion et frustration envers les organisations syndicales.

Il est également bon de préciser que depuis la réforme du 27 avril 2005, le métier de greffier est soumis à une standardisation massive, visant peu à peu à uniformiser leurs fonctions avec celles des autres fonctionnaires des organisations fédérales publiques. Dès lors, les greffiers voient progressivement leurs particularités professionnelles s'amenuiser de plus en plus, diluant ainsi leur identité professionnelle et conduisant, dans un même temps, à une marginalisation de leur rôle, pourtant unique, au sein de l'Ordre judiciaire. Cette standardisation et cette fonctionnarisation engendrent donc un sentiment de déprofessionnalisation accrue (Wittorski R. et Roquet P., 2017) et affectent également leur sentiment d'appartenance à une organisation qui n'est plus considérée comme soutenante.

Les syndicats en restant focalisés sur des revendications, somme toute, fort générales ne parviennent pas, de ce fait, ni à revaloriser la profession, ni à défendre efficacement les enjeux du métier de greffier. Ceux-ci se trouvent alors face à une reconnaissance syndicale pauvre qui, cumulée à une reconnaissance institutionnelle déjà plus qu'insuffisante, ne permet pas une revalorisation de leur profession, cette absence de reconnaissance menant inévitablement une perte de leur identité professionnelle déjà bien entamée.

3. L'absence d'une voix collective

L'émergence d'une voix et d'une action collective constitue, selon Hassenteufel (1991), un indispensable dans l'optique d'une affirmation ou d'une réaffirmation des identités professionnelles et d'une reconstruction identitaire forte. Pourtant nous constatons ici l'absence d'une voix syndicale commune et forte. Ce manquement affecte alors négativement l'identité professionnelle des greffiers ou ne contribue, en tout cas, pas à l'améliorer.

Les syndicats déplorent réellement cette absence d'action collective. Selon eux, il n'existe pas vraiment de solidarité au sein des greffes, ce qui constitue un frein majeur dans l'idée d'une mobilisation collective. L'absence de volonté parmi les greffiers à se mobiliser et à combattre ensemble pour leurs intérêts propres fait défaut, les représentants syndicaux ne pouvant alors pas organiser une action.

Cette situation est également exacerbée par la crainte de représailles en cas de participation à une action collective ou parfois même juste en cas d'adhésion à un syndicat. Nombreux sont les greffiers à redouter des sanctions implicites s'ils participent à des actions syndicales ou à des mouvements de grève. Cette peur des représailles a pour conséquence d'inhiber complètement toute tentative de mobilisation collective significative.

De surcroît, l'organisation même des greffes se prête mal à l'émergence d'une voix syndicale commune. En effet, celles-ci sont souvent caractérisées par une forte hiérarchisation et une absence quasi totale de passé syndical et contribuent ainsi à maintenir les greffiers dans une position de réserve vis-à-vis des actions syndicales. Cette culture institutionnelle cumulée à une absence de solidarité interne rend fort compliqué la création d'un front uni capable de revendiquer de vrais changements à leur situation professionnelle actuelle.

Enfin, le choix des syndicats en matière de revendications, comme déjà expliqué dans le point ci-dessus, n'aide pas les greffiers à se syndiquer et à se mobiliser ensemble, ceux-ci se sentant souvent déconnectés des syndicats qu'ils perçoivent comme des entités distantes et peu concernées par leurs problématiques professionnelles.

Pour toutes ces raisons, cette présente situation syndicale chez les greffiers rejoint le constat établi par Ferreras (2007) : cette fonction de contrepois au pouvoir en place est de moins en moins exercée par les syndicats qui ne parviennent plus, ni à faire entendre leur voix, ni à jouer leur rôle de négociateur social.

4. En résumé : une relation paradoxale

Nous l'avons vu, la relation entre les greffiers et les organisations syndicales peut être qualifiée de paradoxale et a également des répercussions profondes sur l'identité professionnelle des greffiers : leur sentiment de méfiance et de déconnexion par rapport aux syndicats renforce la sensation d'isolement et de désengagement. Ceux-ci se sentent de plus en plus livrés à eux-mêmes, ce qui tend à affaiblir leur motivation et leur esprit de corps au sein de la profession.

Plusieurs éléments permettent d'expliquer cette relation paradoxale. Tout d'abord, l'absence d'un passé syndical parmi les greffiers y joue un rôle central : contrairement à d'autres professions historiquement marquées par un engagement syndical fort, les greffiers ne bénéficient d'aucune tradition syndicale, conformément à la réforme du 25 avril 2007 leur attribuant une représentativité syndicale. Cette absence de culture syndicale se traduit par une méconnaissance des potentiels bénéfiques que peut apporter une affiliation à un syndicat, ainsi qu'une faible mobilisation aux actions entreprises par ledit syndicat.

Par ailleurs, un autre aspect de cette relation réside en une incompréhension des revendications prioritaires des syndicats, perçues par les greffiers comme trop générales et attachées aux desiderata des autres institutions publiques. Des questions telles que la surcharge de travail au sein des greffes, la revalorisation des formations, la reconnaissance professionnelle du rôle unique des greffiers sont, selon eux, trop souvent négligées au profit d'une standardisation au niveau des revendications qui leur apparaissent comme trop éloignées des enjeux majeurs de leur métier. Ces revendications sont pourtant

extrêmement utiles quant au bien-être des travailleurs mais ne sont malheureusement pas perçues comme telles par les greffiers. Cette divergence les pousse alors à se questionner sur l'utilité réelle d'une affiliation syndicale.

Les syndicats, quant à eux, plaident en faveur d'une mobilisation accrue chez les greffiers, les encourageant à s'affilier en plus grand nombre. En effet, les organisations syndicales se trouvent limitées dans leur capacité à agir davantage en faveur des greffiers, en raison du faible taux d'affiliation de ces derniers, et ce par rapport à l'ensemble du personnel affilié au sein de l'Ordre judiciaire. Cette argumentation par les syndicats doit également être considérée comme valable : en refusant de s'affilier, les greffiers peinent à renforcer la position des syndicats à leur égard, limitant ainsi considérablement leur pouvoir de négociation.

Cependant, et de façon assez paradoxale, il est bon de rappeler que les trois déléguées permanentes des principaux syndicats étant elles-mêmes d'anciennes greffières, devraient théoriquement tenter de garantir une meilleure représentation des enjeux liés au métier de greffier, ou en tout cas leur assurer une meilleure compréhension ou écoute quant à leurs réels besoins. Toutefois, ce passé professionnel ne semble pas être vecteur d'une amélioration significative tant du point de vue d'une augmentation des adhésions syndicales des greffiers que d'une amélioration de la prise en compte des problématiques de ces derniers.

Une fois de plus, nous pouvons mettre en lumière un cercle vicieux : les contraintes institutionnelles et le faible taux d'affiliation des greffiers qui ne les rendent pas prioritaires au niveau des revendications limitent là encore la marge de manœuvre des trois déléguées permanentes qui s'efforcent d'agir dans l'intérêt du plus grand nombre, dont ne font malheureusement pas partie les greffiers.

5. Retour à la question de recherche et réponse aux hypothèses

Nous rappelons que notre question de recherche est la suivante : « **Comment le mécanisme de représentation syndicale induit par la loi du 25 avril 2007 impacte-t-il la construction professionnelle et identitaire des greffiers de l'Ordre judiciaire ?** ».

Deux hypothèses ont, de plus, émergé de cette question, l'objectif de cette analyse étant de mettre en lumière la confirmation ou la réfutation de ces hypothèses initialement formulées afin de répondre au mieux à notre question de recherche.

Au sujet de la construction identitaire professionnelle, les auteurs comme Dubar (2022) ou Fray & Picouveau (2010) indiquent que l'identité professionnelle combine identité de métier, sentiment d'appartenance au service ou à l'organisation. Dubar (2022) met également en évidence son aspect diachronique, susceptible d'évoluer avec le temps et les circonstances. Toute modification d'un de ces

éléments est, dès lors, susceptible d'en modifier l'ensemble. De ce fait, la première observation très générale réside dans le fait que l'identité professionnelle est multifactorielle, située et évolutive. L'octroi d'un statut syndical aux greffiers a donc bien un impact sur l'identité professionnelle de ces derniers car cette représentativité syndicale touche à des problématiques telles que l'identité de métier, l'identification à un collectif, ainsi que la reconnaissance perçue et reçue par ce dernier.

Si nous nous référons à la première hypothèse : « **Le statut syndical accordé par la loi du 25 avril 2007 ne favorise pas la construction identitaire des greffiers car celui-ci ne prend pas en compte les spécificités de leur profession.** », la réforme du 25 avril 2007 a établi un cadre légal quant à la représentativité syndicale des greffiers de l'Ordre judiciaire, ceux-ci étant auparavant assimilés à la fonction de magistrature et n'étant donc pas dotés d'une représentativité syndicale. Or, toute porte à croire que cette réforme telle qu'elle a été amenée vise principalement à harmoniser le statut syndical à travers les différentes professions de la fonction publique, sans réellement prendre en compte les spécificités des rôles individuels. Ceci est cohérent avec la standardisation massive et une tendance accrue à la fonctionnarisation du métier de greffier, entamées par ladite réforme. Les autres fonctionnaires étant dotés d'un statut syndical, il était logique de l'accorder également aux greffiers, toujours dans cette volonté de fonctionnarisation de la profession.

Dès lors, ce cadre syndical, somme toute assez générique, ne réussit pas à défendre et à favoriser la construction identitaire des greffiers. Celui-ci ne parvient pas non plus à rendre compte de leurs spécificités et de leur rôle unique et hautement spécialisé de leur fonction. Par conséquent, sans une représentation qui leur est propre, les greffiers ressentent une forte négligence envers leurs préoccupations professionnelles dans les négociations et les revendications syndicales, ce qui se traduit par une méfiance généralisée envers les syndicats, un scepticisme et une faible adhésion aux organisations syndicales.

Par ailleurs, nos recherches mettent également en évidence que les greffiers étant intégrés au sein d'un statut syndical global et commun à l'Ordre judiciaire dans son ensemble et qui plus est, n'étant pas du tout majoritaires, les syndicats sont également contraints d'exercer leur devoir de représentation envers toutes les fonctions et personnes affiliées. Cela les conduit donc à se focaliser davantage sur des problématiques plus larges comme l'octroi des chèques-repas, le télétravail ou encore la salubrité des bâtiments. Ces revendications, par ailleurs essentielles, ne trouvent pas écho chez les greffiers. Les enjeux très généraux défendus en priorité par les syndicats renforcent alors leur sentiment d'être oubliés ou marginalisés lors des négociations collectives.

L'effet combiné de ces facteurs se répercute sur la construction identitaire et professionnelle des greffiers. Les revendications spécifiques à leur fonction n'étant, selon eux, ni traitées par l'institution ni soutenues par les syndicats, les greffiers développent alors un sentiment de déprofessionnalisation et de déconnexion tant à leur identité de métier qu'à leur appartenance au groupe professionnel : absence de

réelle formation spécifique, charge de travail tellement élevée dans certaines juridictions qu'elle appelle au morcellement massif des tâches, désintérêt pour les notions d'impartialité, de responsabilité et d'indépendance qui font du greffier le notaire de l'audience et le garant de la procédure,... L'identité professionnelle des greffiers étant construite, à la base, autour de la reconnaissance de ce rôle unique se trouve ainsi compromise, la représentation syndicale ne répondant pas assez à leurs besoins spécifiques pour y appliquer un réel changement.

Cette première hypothèse se révèle donc fondée à la lumière des recherches effectuées : le statut syndical accordé par la réforme du 25 avril 2007, en ne prenant pas suffisamment en considération les revendications spécifiques aux greffiers, ne favorise pas la construction identitaire de ces derniers. Cependant, il est également important de nuancer ces propos : depuis ladite réforme, il est clair que nous assistons à une véritable désubstantialisation du métier de greffier qui devient, peu à peu, un fonctionnaire comme les autres, remplaçable et davantage assimilé à un employé administratif qu'à un magistrat. L'objectif des politiques semble être l'uniformisation de la fonction publique de façon générale et le métier de greffier n'y fait pas exception.

De cette volonté de standardisation, les syndicats ne peuvent être tenus pour responsables. S'ils ne réussissent pas vraiment à améliorer spécifiquement le sort des greffiers, ils ne l'aggravent pas pour autant et eux aussi doivent composer avec la marge de manœuvre qui leur est laissée. Les organisations syndicales ont récemment remporté quelques victoires, notamment concernant le télétravail, les chèques-repas ou encore le lancement de groupes de travail concernant les formations données aux membres des greffes. Certains enjeux tels que l'insalubrité des bâtiments ou l'engagement du personnel sont également en cours de discussion et de négociation. Si ces revendications ne touchent, en effet, pas qu'aux greffiers de façon particulière, elles n'en demeurent pas moins au cœur de l'identité même de ce que veut dire être travailleur. Dès lors, nous pouvons tout de même espérer que ces changements auront des répercussions positives sur l'ensemble des membres de l'Ordre judiciaire, en ce compris les greffiers.

Il est néanmoins clair que les syndicats, dans une volonté de réelle intégration et d'un vrai soutien quant aux besoins particuliers des greffiers, devraient s'atteler à développer des mécanismes de représentation syndicale ciblés directement sur ce corps de métier, permettant ainsi l'émergence d'une voix collective qui renforcerait à la fois leur engagement et leur identité professionnels.

De ce fait, cela nous amène à considérer la seconde hypothèse : **« La représentativité syndicale, octroyée par la loi du 25 avril 2007 ne parvient pas à doter les greffiers d'une voix collective et d'un pouvoir accru de négociation, ce qui pourtant favoriserait la construction et l'émergence d'une identité professionnelle solide. »**. Celle-ci découle directement de notre première hypothèse et doit être considérée comme étant sa continuité.

Pour toutes les raisons déjà évoquées ci-dessus, ce statut syndical accordé par la réforme du 25 avril 2007 ne réussit pas à doter les greffiers d'une voix collective qui renforcerait leur pouvoir de négociation. La réticence à se syndiquer et à faire preuve de solidarité, l'absence de tout passé syndical, le choix et de ce fait, la hiérarchisation des revendications par les syndicats, ainsi que la volonté institutionnelle de fonctionnariser ce métier contribuent à rendre la stratégie de représentativité syndicale inefficace pour les greffiers.

Or, selon les travaux de Hassenteufel (1991), tout l'intérêt des structures représentatives telles que les syndicats est justement de permettre, en se positionnant comme de véritables porte-paroles, l'émergence d'une volonté commune, tout en donnant au groupe professionnel une crédibilité et une légitimité quant à ses revendications. L'auteur poursuit également en pointant l'action collective comme extrêmement impactante pour l'affirmation ou la réaffirmation des identités professionnelles menacées.

C'est également ce qui est plébiscité par Grozelier (2006) lorsqu'elle évoque les « déserts syndicaux » (p.17), témoins d'un important décalage entre les desiderata des travailleurs et ceux des syndicats et donnant à voir un manque de dynamisme social et de stratégies réellement mobilisatrices et collectives.

Les syndicats, malgré les récriminations des greffiers et leur manque d'affiliation, synonymes de mécontentement, ne modifient toutefois par leurs actions, ce qui induit ce décalage grandissant entre eux. De plus, en n'instaurant pas de stratégies ciblées, les organisations syndicales passent également à côté de tout rapport politique propre aux greffiers et de ce fait, à côté de tout pouvoir de négociation quant à leur revalorisation professionnelle.

L'importance de cette seconde hypothèse tient donc moins dans son évidente validation que dans sa justification, ainsi que dans la recherche de potentielles améliorations dans l'optique de rendre cette mobilisation syndicale réellement porteuse d'une réaffirmation identitaire forte, comme cela devrait être le cas. Cette perspective se doit aussi d'être explorée.

Dès lors, le statut syndical nouvellement octroyé pourrait consister en un début de solution afin d'améliorer les conditions de travail des greffiers mais aussi de soutenir l'émergence d'une identité professionnelle forte et davantage respectée par les institutions. Il est néanmoins crucial que les organisations syndicales adoptent une approche beaucoup plus proactive et développent de vraies stratégies ciblées sur les revendications professionnelles des greffiers afin de construire une collaboration basée sur la confiance et de ce fait, encourager une plus grande mobilisation syndicale parmi ces derniers.

Chapitre 6 : discussion

Ce présent travail s'inscrit dans la continuité du travail de fin d'études effectué l'année précédente par l'une de mes condisciples, Nadia Piens (2023). Dans le cadre de l'obtention de ce même Master, elle menait, en effet, une recherche sur les effets de la réforme du 25 avril 2007 sur l'évolution du métier de greffier. Tout au long de ladite recherche, cette dernière établissait déjà le constat d'un étiolement progressif de cette fonction dû à la standardisation des pratiques, à une fonctionnarisation accrue et à un délitement de l'autonomie et la responsabilité, caractéristiques notoires du métier de greffier. L'appauvrissement du mode de recrutement, des formations données, ainsi que des compétences demandées contribue également à cette paupérisation de la profession, par ailleurs unique au sein de la fonction publique.

Malheureusement, notre recherche ne fait qu'appuyer ses dires, tout en développant l'influence qu'a eu l'octroi de la représentativité syndicale sur la construction identitaire des greffiers, ladite représentativité étant à bien des égards déjà trop impactée par cette fonctionnarisation du métier pour être réellement vectrice d'une réaffirmation de l'identité professionnelle du greffier, et ce pour de multiples raisons évoquées tout au long du travail.

Dès lors, toute la question consiste à se demander quelles sont finalement les solutions permettant de redorer le blason de cette profession et existent-elles seulement ?

L'une des solutions concernant la représentativité syndicale aurait été de doter les greffiers d'une représentation propre, soit via un organe syndical distinct, soit par la mise en place d'une branche spécifique au sein des trois syndicats déjà existants. C'est d'ailleurs ce que prévoyait explicitement le projet de loi lors des travaux parlementaires du 23 décembre 2006²⁶.

Leur attribuer une représentativité propre aurait peut-être permis aux greffiers d'une part, de retrouver davantage de confiance envers les syndicats et de mener donc à un potentiel d'affiliation plus élevé et d'autre part, de trouver un interlocuteur réellement à l'écoute, privilégié et prêt à défendre davantage, en utilisant des stratégies bien ciblées, leurs revendications identitaires, évitant ainsi une dilution de ces problématiques professionnelles dans les autres préoccupations plus larges du service public en général. Ceci aurait possiblement pu conduire à une voix et à une mobilisation collectives, ainsi qu'à une véritable construction d'un rapport politique pouvant possiblement amener de réels changements.

²⁶ Document parlementaire n° 3-2010/1. Projet de loi organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'ordre judiciaire, les référendaires près de la Cour de cassation, les référendaires et les juristes de parquet près les cours et tribunaux. Session du Sénat de Belgique, 23 décembre 2006.

Pour aller plus loin, l'environnement dans lequel les greffiers et les syndicats se trouvent est aussi un élément important à prendre en compte : il est, dès lors, essentiel de rappeler que l'Ordre judiciaire, rattaché au SPF Justice, constitue une institution publique, appelée, comme toutes les autres, à évoluer et soumise à des projets législatifs ou structurels.

En effet, ces dernières années, depuis le début des années 2000 et la réforme Copernic²⁷ modifiant le paysage de la fonction publique, s'est développée fortement, au sein de ces mêmes services publics, une forte tendance au New Public Management et cette datation concorde parfaitement avec l'optique envisagée par la réforme du 25 avril 2007 au cœur même de l'évolution du métier de greffier et de l'octroi de ce statut syndical qui s'inscrit lui-même au cœur de cette mouvance

L'arrivée de ce New Public Management marque, en effet, l'introduction d'une approche managériale afin de « remplir les missions des services publics dans le respect de qualité, d'efficacité et d'efficience. » (Schoenaers, 2020, p.466), ladite efficacité étant devenu l'objectif majeur. Ce nouveau style de management introduit alors des pratiques axées sur la performance, l'adaptabilité et la rentabilité, afin d'optimiser les ressources et les processus tout en réduisant les coûts, au sein d'un service public dont le but premier n'était pas censé être celui-là. L'Ordre judiciaire n'y échappe pas.

Cependant, cette approche est également génératrice de tensions s'opérant entre notamment la dimension institutionnelle, essence même de la fonction publique dont la vocation est de remplir, au service du citoyen, un rôle primordial et incontestable lié à cette même fonction, et cette volonté managériale axée sur des valeurs comme l'agilité, la flexibilité et l'efficience (Pesqueux, 2006).

Si ce New Public Management peut, de prime à bord, développer un côté rassurant quant à l'établissement de normes claires et la définition d'attentes précises en matière de performances professionnelles, il peut, néanmoins, avoir de lourdes conséquences sur la fonction de greffier. En effet, autrefois perçu comme un acteur indispensable et spécialisé du monde judiciaire, le rôle de greffier tend à devenir interchangeable. Les fonctions qu'il occupe sont apparemment vouées à se voir définies par des critères purement objectivables, lesdits critères étant eux-mêmes caractérisés par une polyvalence accrue à remplir diverses tâches administratives ou informatiques.

En définitive, il serait, dans cette optique, également intéressant de creuser davantage ce sujet en abordant plus en détail le contexte sociétal dans lequel se placent cette réforme et cette volonté de standardisation au sein des services publics de façon générale. Nous avons explicité ce changement en évoquant le New Public Management. Néanmoins, cette nouvelle mouvance s'inscrit, elle aussi, dans un contexte social et économique.

²⁷ Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. (2021). Présentation de la réforme Copernic. <https://www.economie.gouv.fr/reforme-copernic>

En effet, le modèle traditionnel wébérien du service public ne convainc plus et les politiques actuelles au sein des organisations publiques visent de plus en plus à promouvoir une autonomie et une responsabilisation accrues du travailleur, dans une optique d'une plus grande flexibilité, ceci dans le but de rendre les organisations plus attractives et dans un même temps, de dépoussiérer l'image du service public. Cependant, tous ces changements peuvent parfois conduire à une fragmentation des services et à une perte de continuité ou de sens dans le travail. Une piste de réflexion consisterait donc à examiner, de manière plus large et de façon plus macro, ce contexte sociétal, ainsi que les dynamiques organisationnelles au sein desquelles s'inscrit cette évolution du métier de greffier.

Dans cette situation, tout l'intérêt d'un statut syndical serait peut-être alors, pour les syndicats, de se positionner en faveur d'un retour aux missions essentielles, à une exigence et à une qualité de la fonction publique dans son ensemble, revalorisant les formations²⁸ et les valeurs essentielles au bon fonctionnement des services publics, ce qui, de facto, concernerait également les greffiers.

²⁸ Sur ce point, l'Institut de formation judiciaire (IFJ) a récemment reconnu la nécessité de revoir les techniques de formation afin de viser l'amélioration de la formation des greffiers de l'Ordre judiciaire.

Conclusion

L'objectif de ce travail de fin d'études visait à explorer l'impact du mécanisme de représentativité syndicale sur la construction identitaire et professionnelle des greffiers de l'Ordre judiciaire.

Dans une démarche inductive entamée tout d'abord par une exploration sur le terrain via les entretiens puis poursuivie par la recherche du meilleur choix possible pour notre cadre théorique, nous avons pu, au fil du temps, affiner notre question de recherche et nos hypothèses. Nous avons tout d'abord pu constater que l'identité professionnelle est une notion complexe, influencée par divers facteurs et sujette à des évolutions contextuelles.

De ce fait, l'octroi d'un statut syndical a inévitablement eu un impact sur la construction identitaire des greffiers car cette loi du 25 avril 2007 ne se contente pas de leur attribuer une représentativité syndicale, elle modifie également, du même coup, leur rapport et perception à la fois de leur identité de métier, de leur identification au groupe professionnel et de leur reconnaissance et valorisation professionnelles.

Au terme de notre recherche, en examinant les données récoltées via les extraits d'entretien, nous avons constaté que l'octroi d'un statut syndical ne participe pas activement à une revalorisation professionnelle du métier de greffier. Ceci peut être expliqué par l'absence de prise en compte par les syndicats des revendications identitaires spécifiques liées à la fonction de greffier, confirmant ainsi notre première hypothèse. À cette dernière, l'analyse des données nous a permis de l'étoffer et ainsi, d'y ajouter d'autres raisons comme l'absence d'une culture syndicale, un faible taux d'affiliation, ainsi qu'une méfiance généralisée des greffiers à l'encontre des organisations syndicales.

De même, liée à la première, notre seconde hypothèse dénonçant l'absence d'une voix collective qui aurait pu favoriser une identité professionnelle solide a également été confirmée, les syndicats ne parvenant ou ne désirant pas modifier leurs stratégies d'action pour mobiliser davantage les greffiers et coller plus en avant à leurs réalités professionnelles.

Notre analyse a donc permis de démontrer un réel problème quant à cette représentativité syndicale nouvellement acquise, celle-ci ne parvenant pas à réellement améliorer le sort des greffiers en particulier.

Enfin, tout au long de notre recherche, ont émergé plusieurs questionnements ou pistes de réflexions qui nous apparaissent pertinents d'évoquer.

Dans un contexte lié au New Public Management et à une refonte générale de la fonction publique, il serait intéressant de se pencher sur le réel rôle que les organisations syndicales ont à jouer, dans l'optique, un peu à contre-courant, d'une revalorisation profonde et d'un retour aux valeurs essentielles de l'Ordre judiciaire et des services publics dans leur ensemble.

Enfin, une autre approche de cette influence de la représentativité syndicale octroyée aux greffiers pourrait être de l'analyser dans une démarche davantage macro, en prenant en compte le contexte sociétal, dans lequel se situe l'Ordre judiciaire et de ce fait, la fonction de greffier.

Bibliographie

- **Références scientifiques**

- Beves Ph. et Musselin Ch. (2015). Le new public management. Entre rationalisation et marchandisation? Dans L. Boussaguet, S. Jacquot, P. Ravinet, P. Muller (dirs.). *Une french touch dans l'analyse des politiques publiques*, pp. 125-152, Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.bouss.2015.01.0125>
- Boltanski L., Chiapello E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Castra M. « Identité », *Sociologie* [En ligne], Les 100 mots de la sociologie, mis en ligne le 01 septembre 2012, consulté le 10 février 2024. <http://journals.openedition.org/sociologie/1593>
- Dubar C. (2015). *La socialisation: Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Collin. <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01>
- Dumez H. (2012). Qu'est-ce que l'abduction, et en quoi peut-elle avoir un rapport avec la recherche qualitative ? *Le libellio d'Aegis*, vol 8, n°3, pp. 3-9
- Dumez H. (2013). Qu'est-ce que la recherche qualitative ? Problèmes épistémologiques, méthodologiques et de théorisation. *Annales de Mines – Gérer et comprendre*, n°112, pp. 29-42
- Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail: Travailler à l'heure de la société des services*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.ferre.2007.01>
- Fray, A. & Picouveau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, 38, pp.72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>
- Grozelier, A. (2006). Les syndicats difficilement en phase avec les transformations du travail. *Mouvements*, n°43, pp.15-22. <https://doi.org/10.3917/mouv.043.0015>
- Hassenteufel Patrick (1991). Pratiques représentatives et construction identitaire. Une approche des coordinations. *Revue française de science politique*, 41^e année, n°1. pp. 5-27; <https://doi.org/10.3406/rfsp.1991.394537>
- Hubin J. (2023). Cours de dimensions socio-juridiques des relations collectives de travail . Faculté des sciences sociales. Université de Liège.
- Ion A. (1996). *Le travail social à l'épreuve du territoire*. Paris. Dunod. p. 91
- Jacob, S. (2001). Le statut syndical de la fonction publique. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1736, pp. 5-48. <https://doi.org/10.3917/cris.1736.0005>

- Kohn, L. & Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, LIII, pp. 67-82. <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>
- Perrenoud M. & Sainsaulieu I., « Pour ne pas en finir avec l'identité au travail », *Sociologies* [En ligne], Dossiers, mis en ligne le 15 novembre 2018, consulté le 09 mars 2024. <https://doi.org/10.4000/sociologies.8750>
- Pesqueux Y. (2006). Le « nouveau management public » (ou New Public Management). <https://hal.science/hal-00510878>
- Peyrin, A. (2019). *Sociologie de l'emploi public*. Armand Colin. Paris
- Wittorski R., Roquet P. (2017). Professionnalisation et déprofessionnalisation : des liens consubstantiels. *Recherche et formation* n°72, pp. 71-88. [10.4000/rechercheformation.2038](https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2038)
- Sarot J. (1994). *Précis de Fonction publique*. Bruylant. Bruxelles
- Sainsaulieu R. (2014). *L'identité au travail : Les effets culturels de l'organisation*. Presses de Sciences Po. Paris
- Schoenaers, F. (2020). Le Nouveau management public et la justice : les enjeux de la réforme du système judiciaire belge. *Revue juridique Thémis de l'Université de Montréal* 459, 54, pp.459-485, <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/261483/1/15-Schoenaers.pdf>
- Van Campenhoudt L., Marquet J. & Quivy R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales*, 5^e édition. Dunod. Paris

- **Références juridiques**

- Arrêt n°178/98 du 16 décembre 1996 de la Cour constitutionnelle
- Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État. *M.B.*, 22 mai 2024
- Arrêté royal du 20 juin 1955 portant le statut syndical des agents publics. *M.B.*, 22 juin 1955
- Arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974. *M.B.*, 4 décembre 1974
- Avis n°37.797/2 du 8 décembre 2004 du Conseil d'État
- Code judiciaire – Deuxième partie : l'organisation judiciaire (article 58 à 555/15), 10 octobre 1967
- Code pénal. 8 juin 1867

- Constitution belge. Titre II : « Des Belges et de leurs droits », article 27. 7 février 1831.
- de Leval G., George F. (2014), *Précis de droit judiciaire. Tome 1. Les institutions judiciaires : organisation et éléments de compétence*, 2^{ème} éd., Larcier.
- Document parlementaire n° 3-2010/1. Projet de loi organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'ordre judiciaire, les référendaires près de la Cour de cassation, les référendaires et les juristes de parquet près les cours et tribunaux. Session du Sénat de Belgique, 23 décembre 2006.
- Dumont C. (2008). « Les relations collectives de travail dans le secteur public » in Dumont M., *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, Liège, Partie 2, Section 1, pp. 401-47
- Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. *M.B.*, 24 décembre 1974
- Loi du 20 mai 1997 portant diverses mesures en matière de fonction publique. *M.B.*, 8 juillet 1997
- Loi modifiant le Code judiciaire, notamment les dispositions relatives au personnel judiciaire de niveau A, aux greffiers et aux secrétaires ainsi que les dispositions relatives à l'organisation judiciaire. *M.B.*, 1^{er} juin 2007
- Loi du 25 avril 2007 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales des greffiers de l'Ordre judiciaire, les référendaires près la cour de cassation, et les référendaires et juristes du parquet près les cours et tribunaux. *M.B.*, 2 juillet 2007
- Sweetlove, R. (1992). « La Fonction du greffier, son rôle dans le système judiciaire et son importance dans le contexte des réformes nécessaires pour améliorer l'efficacité et l'équité de la justice », *Act. Dr.*, pp. 743-749.

- **Mémoires et thèses**

- Bossy R. (2003). *La professionnalisation en question du corps des greffiers. Greffier du lit à la chose*. [Thèse de doctorat]. Université Saint-Quentin en Yvelines. Editions Universitaires Européennes.
- Piens N. (2023). *Les effets de la réforme du 25 avril 2007 attribuant le statut niveau B sur l'évolution de la fonction de greffier*. [Travail de fin d'études]. Université de Liège

Annexes

- Guide d'entretien - greffier

1. Préliminaires et présentation de la recherche

- a) Remerciements pour l'entretien accordé
- b) Rappel des règles de confidentialité/d'anonymat.
- c) Rapide présentation du thème de la recherche.

2. Entretien

Thématiques générales	Questions/sujets abordés
Présentation et mise en contexte	<ul style="list-style-type: none">• Présentation générale<ul style="list-style-type: none">- Age- Etudes- Parcours professionnel (éventuelle autre activité préalable)• Parcours professionnel au sein du SPF Justice<ul style="list-style-type: none">- Quand êtes-vous entrés au SPF Justice ?- Comment ? Sur concours ou via Selor ?- Depuis combien de temps exercez-vous la fonction de greffier ?- Pourquoi ce choix ?- Dans quelle juridiction travaillez-vous actuellement ?- Vous voyez-vous continuer à exercer cette profession à l'avenir ? Pourquoi ?
Identité professionnelle du greffier	<ul style="list-style-type: none">• Fonction et missions de greffier<ul style="list-style-type: none">- Expliquer la fonction de greffier <i>Tâches demandées, préparation audience, à l'audience, après l'audience</i>- Quelles sont les missions d'un greffier ?- Autonomie et flexibilité dans votre fonction ?- Votre fonction a-t-elle évolué au fil des années ? Si oui, comment décririez-vous cette évolution ?- Comment décririez-vous votre relation avec vos collègues greffiers ?- Existe-t-il, ou non, une solidarité entre collègues ? Si oui, comment se traduit-elle ? Si non, comment expliquez-vous cette absence d'entraide ?- Quel est votre sentiment d'appartenance par rapport :<ul style="list-style-type: none">✓ <i>Au SPF justice</i>✓ <i>Au métier de greffier en tant que tel</i>✓ <i>A votre service/juridiction</i>- Qu'aimez-vous dans ce métier ? Et à l'inverse, qu'est-ce qui vous démotive ?- Vous sentez-vous reconnu dans votre fonction ?

	<ul style="list-style-type: none"> - Pensez-vous que cette fonction de greffier est compatible avec une perspective d'évolution de carrière ? • Relation de travail avec le magistrat <ul style="list-style-type: none"> - Comment qualifieriez-vous votre relation/collaboration avec les magistrats ? - Vous sentez-vous reconnu dans votre rôle de greffier par le magistrat ? - Existe-t-il, selon vous, un lien de subordination ou un lien hiérarchique entre un magistrat et son greffier ? - Qu'est-ce que l'aide/assistance au magistrat selon vous ? - Quelles sont vos attentes vis-à-vis du magistrat ?
<p>Statut syndical et représentation syndicale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Statut syndical <ul style="list-style-type: none"> - Êtes-vous syndiqué(e) ? Oui/non → pourquoi ? - Si oui, quelles ont été vos motivations à vous syndiquer ? - Y a-t-il d'autres de vos collègues qui sont syndiqués ? Si oui, cela a-t-il joué un rôle dans votre adhésion ? - Comment vivez-vous votre affiliation ? Vous sentez-vous impliqué au sein de votre syndicat ? - Pensez-vous que le syndicat occupe une place importante au sein de l'OJ ? • Représentativité <ul style="list-style-type: none"> - Vous sentez-vous soutenu/représenté par votre syndicat ? - Comment qualifieriez-vous la relation que vous entretenez avec votre délégué syndical ? - Avez-vous déjà été confronté à une situation qui nécessitait l'aide du syndicat ? - Selon vous, y aurait-il des changements à apporter au sein de votre équipe syndicale ? - Selon vous, les délégations syndicales comprennent/ défendent-elles les revendications des greffiers ou pas ?

3. Clôture de l'entretien

- a) Dernière question : « Désirez-vous ajouter quelque chose ? »
- b) Signature du document RGPD
- c) Remerciements

- Guide d'entretien - délégué syndical

4. Préliminaires et présentation de la recherche

- d) Remerciements pour l'entretien accordé
- e) Rappel des règles de confidentialité/d'anonymat.
- f) Rapide présentation du thème de la recherche.

5. Entretien

Thématiques générales	Questions/sujets abordés
<p>Présentation et mise en contexte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation générale <ul style="list-style-type: none"> - Age - Etudes - Parcours professionnel (éventuelle autre activité préalable) • Parcours professionnel au sein du SPF Justice <ul style="list-style-type: none"> - Quand êtes-vous entrés au SPF Justice ? - Comment ? Sur concours ou via Selor ? - Depuis combien de temps exercez-vous la fonction de greffier ? - Pourquoi ce choix ? - Dans quelle juridiction travaillez-vous actuellement ? - Vous voyez-vous continuer à exercer cette profession à l'avenir ? Pourquoi ?
<p>Identité professionnelle du greffier</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction et missions de greffier <ul style="list-style-type: none"> - Expliquer la fonction de greffier <i>Tâches demandées, préparation audience, à l'audience, après l'audience</i> - Quelles sont les missions d'un greffier ? - Autonomie et flexibilité dans votre fonction ? - Votre fonction a-t-elle évolué au fil des années ? Si oui, comment décrieriez-vous cette évolution ? - Comment décrieriez-vous votre relation avec vos collègues greffiers ? - Existe-t-il, ou non, une solidarité entre collègues ? Si oui, comment se traduit-elle ? Si non, comment expliquez-vous cette absence d'entraide ? - Quel est votre sentiment d'appartenance par rapport : <ul style="list-style-type: none"> ✓ <i>Au SPF justice</i> ✓ <i>Au métier de greffier en tant que tel</i> ✓ <i>A votre service/juridiction</i> - Qu'aimez-vous dans ce métier ? Et à l'inverse, qu'est-ce qui vous démotive ? - Vous sentez-vous reconnu dans votre fonction ? - Pensez-vous que cette fonction de greffier est compatible avec une perspective d'évolution de carrière ?

	<ul style="list-style-type: none"> • Relation de travail avec le magistrat <ul style="list-style-type: none"> - Comment qualifieriez-vous votre relation/collaboration avec les magistrats ? - Vous sentez-vous reconnu dans votre rôle de greffier par le magistrat ? - Existe-t-il, selon vous, un lien de subordination ou un lien hiérarchique entre un magistrat et son greffier ? - Qu'est-ce que l'aide/assistance au magistrat selon vous ? - Quelles sont vos attentes vis-à-vis du magistrat ?
<p>Représentation syndicale</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rôle de délégué syndical permanent <ul style="list-style-type: none"> - Quelles ont été vos motivations à devenir délégué permanent ? - Comment vivez-vous cette fonction au quotidien ? - Quelles sont vos missions en tant que délégué permanent ? - Quels sont vos principales revendications actuellement ? - Relations avec les autres délégués permanents ? - Les greffiers occupent-ils une grande place au sein du syndicat, en termes d'affiliation ? - Comment cela peut-il s'expliquer ? - Selon vous, les organisations syndicales comprennent/défendent-elles les revendications des greffiers ou non ? - Pensez-vous que le syndicat occupe une place importante au sein de l'OJ ? - Que faire/ que mettre en place pour donner envie aux greffiers de s'affilier et les aider au mieux ?

6. Clôture de l'entretien

- d) Dernière question : « Désirez-vous ajouter quelque chose ? »
- e) Signature du document RGPD
- f) Remerciements