

Le lien entre les affiliés du secteur de l'enseignement et la CGSP

Auteur : Abbate, Céline

Promoteur(s) : 1472

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée "mise en oeuvre de la gestion stratégique des ressources humaines"

Année académique : 2017-2018

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/5954>

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 : ABBATE

Prénom : Céline

Matricule : s113461

Filière d'études : Master en Gestion des Ressources Humaines

Mémoire

Le lien entre les affiliés du secteur de l'enseignement et la CGSP

Promoteur : Joël HUBIN

Lectrice : Jessica JOIRIS

Lecteur : Frédéric NAEDENOEN

Remerciements

Notre travail est le fruit de l'aboutissement de cinq années d'études dans la Faculté des Sciences Sociales à l'Université de Liège. Nous tenons à exprimer nos remerciements les plus sincères à toutes les personnes qui ont permis de mener à bien notre mémoire, et plus particulièrement :

Monsieur Joël Hubin, notre promoteur, pour sa disponibilité, pour avoir cru en notre projet, nous avoir apporté son aide, nous avoir écoutée, soutenue, encouragée et rassurée dans nos moments de doute et de panique. Nous le remercions également de nous avoir consacré du temps pendant lors des rencontres régulières que nous avons eues avec lui et pour ses relectures. Nous en profitons pour remercier également Madame Céline Halin, experte administrative à la Bibliothèque Jacques HENRY du Palais de Justice de Liège, pour sa disponibilité et son aide précieuse dans nos recherches.

Madame Jessica Joiris, notre lectrice, pour nous avoir consacré du temps, pour nous avoir conseillée et guidée. Nous la remercions pour la direction qu'elle nous a aidée à prendre tout au long de ce travail.

Monsieur Frédéric Naedenoen, notre lecteur, pour nous avoir reçue et aidée.

Monsieur Jules Jassellette, ancien échevin de l'instruction publique à la Ville de Liège, pour nous avoir reçue, écoutée ainsi que pour son implication et ses conseils.

Monsieur Luc Toussaint, secrétaire régional, pour le temps qu'il nous a accordé, pour nous avoir conseillée et mise en contact avec des acteurs clés dans notre travail.

Notre famille, nos amis, pour le soutien moral qu'ils ont su apporter tout au long de la réalisation de ce travail.

Toutes les personnes que nous avons interviewées, les membres de la FGTB, la préfète, le directeur et les enseignants.

Table des matières

Remerciements.....	1
Introduction	4
Section I : Partie théorique.....	6
1. Contexte général.....	6
1.1 Organisations représentatives.....	6
1.2. Taux de syndicalisation.....	6
1.1 Aperçu de l'évolution de la FGTB	7
<u>Synthèse</u>	9
2. Le secteur public.....	10
2.1 Le statut syndical dans le secteur public	10
2.1.1 Historique du statut syndical	10
2.1.2 La loi de 1974.....	12
2.1.2.1 La négociation.....	13
2.1.2.2 La concertation	13
2.2 Organes de la négociation et de la concertation	14
2.2.1 Le comité de négociation	14
2.2.2 Le comité de concertation	15
2.3 Les organisations syndicales représentatives et agréées	17
2.4 L'organisation générale de l'enseignement.....	17
<u>Synthèse</u>	20
3. La notion de confiance.....	21
3.1 La confiance interpersonnelle.....	21
3.2 La confiance inter-organisationnelle.....	21
3.3 La confiance institutionnelle	22
3.4 La confiance basée sur le calcul	22
4. La notion de méfiance.....	23
5. La notion de représentativité syndicale.....	24
6. La notion de légitimité syndicale.....	24
<u>Synthèse</u>	26
Section II : Méthodologie.....	27
1. Question de recherche et hypothèses	27
2. Méthode qualitative	29
3. Démarche abductive	30
4. Les entretiens.....	31
5. Limites et difficultés	32
<u>Synthèse</u>	34
Section III : Partie empirique.....	35
1. Contextualisation	35
1.1 Présentation de la CGSP	35
1.2 La CGSP-Enseignement	36

1.3 Le Comité de Concertation de Base	37
1.4 La Commission Paritaire Locale	39
1.5 Les délégués syndicaux.....	40
1.6 Les délégués permanents.....	42
<u>Synthèse</u>	43
2. Mise à plat des données	44
3. Discussion	60
4. Réponse à la question de recherche et suggestions.....	67
Conclusion	70
Bibliographie	72
Annexes	74

Introduction

La Belgique a connu depuis son indépendance en 1830 de grandes évolutions concernant l'ensemble des droits sociaux dont bénéficient aussi bien les travailleurs que les personnes sans emploi. Un acteur incontournable à prendre en compte dans cette évolution est le syndicat. Celui-ci joue non seulement un rôle indispensable dans la vie économique mais également dans toute la vie sociale des Belges. Ce sont les luttes sociales étendues sur plusieurs années qui ont permis la création et l'existence d'organisations syndicales fortes en Belgique. La concertation sociale rassemble les associations représentant les employeurs et les organisations syndicales représentatives, le but de cette rencontre est de parvenir à la paix sociale, la cohésion et la stabilité (Cornet et al, 2008).

En Belgique trois organisations syndicales représentatives au sens de la loi coexistent. Notre travail se focalise sur une des trois : la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB). A l'origine de la FGTB se trouve le Parti Ouvrier Belge (POB) créé en 1885 à Bruxelles et qui instaure treize ans plus tard une « Commission syndicale ». En 1945, après la seconde guerre mondiale, la FGTB proclame son indépendance vis-à-vis du parti socialiste (Cornet et al, 2008). Cette organisation représentative organise la défense des travailleurs du secteur privé et du secteur public. C'est ce deuxième secteur qui nous intéresse. En effet nous nous concentrerons tout au long de ce travail sur le rôle majeur du syndicat des services publics : la Centrale Générale des Services Publics (CGSP), et plus précisément sur les membres de ce syndicat qui travaillent dans l'enseignement soit de la Communauté française soit de la Ville de Liège.

Le système de relations collectives dans le secteur public est appelé « le statut syndical de la Fonction publique ». Au sein de celui-ci nous trouvons des ressemblances avec le secteur privé, mais surtout des divergences et une spécificité, à savoir que dans le cadre du statut social de la fonction publique, les modalités d'action sont la négociation et la concertation, outre bien sûr les conflits collectifs. La loi du 19 décembre 1974 est la loi en vigueur à l'heure actuelle concernant le statut syndical, elle organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats relevant de ces autorités (Jacob, 2001).

Les relations qui s'établissent entre les membres de la CGSP et leur syndicat sont complexes. La confiance est importante parce qu'il s'agit d'une notion indispensable dans les relations inter-organisationnelles. Il faut néanmoins distinguer la confiance qu'un membre du syndicat accorde à une personne ou à un système (Simon, 2007). Nous focaliserons nos recherches sur les trois notions suivantes : la confiance interpersonnelle, la confiance inter-organisationnelle et la confiance institutionnelle.

De plus, afin de comprendre tous les détails de cette confiance, nous nous intéressons également aux notions de représentativité et légitimité syndicales. Par ailleurs, lorsque l'on choisit de porter un intérêt à la confiance, il faut aussi se préoccuper du concept de méfiance.

Au cours de ce travail, nous essayerons donc de comprendre le lien qui unit un membre à son syndicat. L'intérêt est d'une part de déterminer le type de confiance qui s'établit lors de cette relation et d'autre part d'en faire émerger les points forts et les points faibles.

Ce travail est divisé en trois sections. La première section est la section théorique au sein de laquelle nous présenterons le contexte général des syndicats en Belgique en nous focalisant notamment sur l'aperçu historique de la FGTB et le statut syndical dans la Fonction publique. Dans cette partie, nous développerons également les concepts suivants : la confiance, la méfiance, la représentativité et la légitimité syndicales. La deuxième section portera sur notre méthodologie : la présentation de la question de recherche, la méthode qualitative, la démarche abductive, la description de nos entretiens et les limites et difficultés rencontrées lors de la réalisation de ce travail. La dernière section est la section empirique, au sein de laquelle nous débiterons par la présentation contextualisée de la CGSP, ensuite nous présenterons les résultats de nos entretiens dans la partie « mise à plat des données », enfin, nous confronterons nos résultats avec nos points théoriques dans la partie « discussion ».

Nous concluons notre travail par une explication récapitulative de ce travail de fin d'études et nous veillerons à répondre à la question de recherche. De plus, nous nous permettrons au-delà de l'unique interprétation de nos données en nous plaçant dans la peau d'un affilié de la CGSP et en proposant des pistes d'amélioration de la relation entre les affiliés et leur syndicat.

Bonne lecture.

Section I : Partie théorique

1. Contexte général

1.1. Organisations représentatives

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires reconnaît que les trois organisations représentatives des travailleurs en Belgique sont les suivantes : la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens), la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique) et la CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique) (Faniel et Vandaele, 2012). Chaque organisation syndicale est liée à un mouvement politique distinct dont elle est proche ; leur revendication et leur but demeurent dans une convergence en vue de tendre aux intérêts des travailleurs sur des questions telles que les conditions de travail ou le niveau de salaire par exemple. Tous les travailleurs peuvent faire partie d'un syndicat, quelles que soient leurs croyances ou leurs préférences politiques, vu le principe constitutionnel de la liberté de s'associer. (Boulet, 2013).

La CSC et la FGTB ont une organisation double : professionnelle d'une part et interprofessionnelle d'autre part. Le premier volet rassemble les travailleurs d'un métier ou d'un secteur d'activité et assure les missions dans ce domaine tandis que le deuxième volet défend les intérêts de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs. Les deux sont évidemment liés (Boulet, 2013). L'interdépendance entre les deux pôles est essentielle pour favoriser une logique sociale applicable à l'ensemble des secteurs.

Parallèlement aux trois organisations représentatives reconnues existent d'autres organisations syndicales indépendantes. Dans le secteur public, il s'agit par exemple de l'administration des Finances (Faniel et Vandaele, 2012). Même s'ils possèdent une forme officielle de reconnaissance dans le cadre du statut syndical de la fonction publique, ils n'ont pas les mêmes avantages que les trois autres syndicats (Jacob, 2001). Par ailleurs, dans le secteur privé existe la Confédération Nationale des Cadres (CNC).

1.2. Taux de syndicalisation

Un individu est considéré comme affilié à un syndicat dès lors qu'il paye une cotisation mensuelle dont le montant est calculé en fonction de la situation professionnelle de l'individu. Initialement, l'argent des cotisations servait à créer des caisses de résistance destinées aux périodes de grèves mais aujourd'hui, c'est également un moyen financier permettant aux affiliés de bénéficier de services qui n'existaient pas auparavant, comme par exemple une assistance juridique en cas de litige avec l'employeur (Boulet, 2013).

En Belgique, il est impossible d'obtenir le nombre exact d'effectifs syndicaux. L'adhésion à une organisation syndicale est considérée comme un choix individuel et privé, ce qui signifie qu'aucune institution publique ne révèle le nombre d'affiliés. Si l'on désire connaître ce nombre, c'est auprès des syndicats eux-mêmes qu'il faut obtenir l'information. Par ailleurs, les renseignements fournis par les organisations syndicales semblent fiables, en effet le calcul est basé sur un recensement des membres, qui se base sur un élément objectif : les cotisations perçues (Faniel et Vandaele, 2012). Il y a d'autres indicateurs objectifs pour calculer le nombre d'affiliés. Le premier consiste à observer le résultat des élections sociales. Le second est la conséquence du régime fiscal réservé aux cotisations payées.

Au sein de la population active, près de trois quarts des personnes sont affiliées à l'un des trois syndicats. Il apparaît que le taux de syndicalisation en Belgique tend à augmenter légèrement d'année en année (Boulet, 2013), ce qui fait de la Belgique « le seul Etat de l'Union européenne dans lequel la syndicalisation est à la fois élevée et stable, voire en progression » (Faniel et Vandaele, 2012 : 50). D'après les données du Compendium social 2015-2016, en 2000 il y avait 86,1% de personnes syndiquées en Belgique. Notons que si on ne tient pas compte des membres prépensionnés, pensionnés et chômeurs, ce chiffre descend à 58,1%.

1.3. Aperçu de l'évolution de la FGTB

Les organisations syndicales actuelles sont nées au 19^{ème} siècle dans un contexte de crise économique (Cornet et al, 2008), à un moment où les conditions de vie déplorables des ouvriers ont conduit à des revendications et à la création de syndicats (Boulet, 2013).

En 1885 est créé le Parti Ouvrier Belge (POB). A ce moment-là cependant, il n'y a que très peu de syndicats socialistes unifiés. C'est en effet, cinq années plus tard, à savoir pendant l'année 1890 qu'apparaissent les premières démarches sérieuses d'organisations des travailleurs. La préparation de la grève générale, qui a eu lieu en 1913 et dont le but était d'instaurer un suffrage universel pur et simple, est un moment décisif. En effet, afin que l'action soit menée à bien, la centralisation s'avérait nécessaire et 95% des syndiqués étaient affiliés à une centrale ou à une fédération nationale. En 1938, la « Commission syndicale du P.O.B et des Syndicats Indépendants » fut transformée en Confédération Générale du Travail de Belgique (C.G.T.B). Et c'est en 1945 que l'appellation actuelle « La Fédération Générale du Travail de Belgique » fut créée (CRISP, 1972).

Sur le site internet de la FGTB Liège-Huy-Waremme, le syndicat est défini comme « un groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels communs¹ ». La Fédération Générale du Travail de Belgique est un syndicat qui regroupe des travailleurs dans le but de faire valoir et de défendre leurs droits selon les modalités précisés dans les statuts de la FGTB (les statuts de la FGTB sont ratifiés par le Congrès statutaire des 8 et 9 juin 2006). La défense des droits de tous les travailleurs est logiquement l'objectif de ce syndicat, qui va tout mettre en place selon ses statuts pour y arriver par tous les moyens légaux à sa disposition. Les membres de la FGTB sont estimés à 1,2 million si l'on se réfère à leur site internet². Par ailleurs, selon le Compendium social en droit du travail pour l'année 2015-2016, le nombre d'affiliés à la FGTB en 2013 était de 1 544 708.

La FGTB soutient l'idée que la société actuelle doit être juste et égalitaire, elle plaide pour une société démocratique et défend non seulement tous les travailleurs mais également les allocataires sociaux et les travailleurs sans emploi.

¹ <https://www.fgtb-liege.be/page.php?pageid=40>

² <https://www.fgtb-liege.be/page.php?pageid=40>

RESUME DU CONTEXTE GENERAL

Les trois organisations légalement représentatives des travailleurs en Belgique sont la FGTB (Fédération Générale du Travail de Belgique), la CSC (Confédération des Syndicats Chrétiens de Belgique) et la CGSLB (Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique) (Faniel et Vandaele, 2012). Chacune de ces organisations syndicales est proche d'un mouvement politique. L'ambition d'un syndicat est de défendre les intérêts de tous les travailleurs, selon les modalités qui lui sont spécifiques (Boulet, 2013).

Il existe d'autres organisations syndicales indépendantes, par exemple l'administration des Finances dans le secteur public, et la CNC (Confédération Nationales des Cadres) dans le secteur privé. Notons toutefois que ces syndicats ne disposent pas des mêmes prérogatives que les syndicats représentatifs puisque la législation sociale repose sur le concept légal de syndicat représentatif (Jacob, 2011).

Tous les travailleurs peuvent devenir membres d'un syndicat, indépendamment de leurs croyances ou préférences politiques. Une personne est considérée comme membre lorsqu'elle paye une cotisation mensuelle. Par ailleurs, cet argent est aujourd'hui utilisé également afin de permettre aux affiliés de bénéficier de services, comme par exemple l'assistance juridique en cas de litige avec un employeur (Boulet, 2013). Le nombre exact d'affiliés n'est pas connu en Belgique, en effet les organisations syndicales n'ont pas l'obligation de le divulguer car l'affiliation est considérée comme un choix individuel et privé rendu possible par la liberté d'association. Néanmoins, il est possible de réaliser un calcul en se basant sur des éléments objectifs comme par exemple les cotisations (Faniel et Vandaele, 2012). En 2016, le taux de syndicalisation était estimé à 80% (Cornet et al, 2008). Notons que ce taux tend à augmenter d'année en année (Boulet, 2013).

LA FGTB

C'est au 19^{ème} siècle que naissent les organisations syndicales, à un moment où les conditions de vie déplorables des travailleurs les ont conduits à s'unir et à revendiquer. C'est la création des syndicats (Boulet, 2013). En 1885, le POB (Parti Ouvrier Belge) est créé, ensuite cinq ans plus tard, en 1890, les premières démarches sérieuses d'organisation des travailleurs voient le jour. En 1938, la « Commission syndicale du P.O.B et des Syndicats Indépendants » se transforme en Confédération Générale du Travail de Belgique (C.G.T.B). Et c'est en 1945 que l'appellation actuelle « La Fédération Générale du Travail de Belgique » voit le jour (CRISP, 1972).

La FGTB se définit comme suit sur son site internet : un groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels communs. La FGTB soutient l'idée que la société actuelle doit être juste et égalitaire, non seulement pour tous les travailleurs mais également pour les allocataires sociaux et les travailleurs sans emploi.

2. Le secteur public

2.1. Le statut syndical dans le secteur public

2.1.1. Historique du statut syndical

L'histoire des droits sociaux dans le secteur public est longue et complexe, nous tenterons dès lors d'en présenter les plus grandes lignes. Le choix de citer une loi, un arrêté royal ou un événement a été posé en fonction de la direction donnée à ce travail et de la cohérence de sa lecture.

La liberté d'association existe dès l'élaboration de la Constitution en 1831³. Cependant ce principe ne sera pas reconnu aux agents du secteur public. En effet, l'Etat n'accorde pas son accord pour la création d'un droit syndical au sein des services publics, jugeant cela incompatible avec le rôle et le fonctionnement de l'Etat. Par ailleurs certains secteurs, tels que ceux des chemins de fer ou de la poste, développent le droit syndical et bravent l'interdit en créant des associations de travailleurs. Ils justifient cela en mettant en avant leurs conditions de travail très pénibles (Markey, 2014). Grâce à cette circonstance, l'Etat, au début du 20^{ème} siècle, accorde au personnel des services publics la liberté de s'associer mais sous réserve de certaines limites (Dumont, 2008).

Le 24 mai 1921, le législateur adopte deux lois dans le but de garantir la liberté d'association et la liberté syndicale. Cela signifie que l'infraction consistant à se coaliser (faisant l'objet de l'article 415 du code pénal⁴) est supprimée (Kéfer, 2015-2016).

La première loi abroge l'article 310 du code pénal qui interdisait la grève.

La deuxième loi permet la liberté d'association (prévue par l'article 20, devenu article 27 de la Constitution) dans plusieurs domaines dont celui de la défense des intérêts professionnels (Dumont, 2008).

Ces lois sont également applicables dans le secteur public et garantissent dès lors la liberté syndicale dans ces mêmes services (Markey, 2014).

En 1937, le terme « statut syndical » est créé mais est utilisé uniquement pour désigner les relations entre les autorités et les organisations syndicales dans la fonction publique. Il n'existe, à ce moment là, aucun texte légal spécifique au statut syndical. Si l'on désire acquérir des informations à ce sujet, il faut les chercher dans d'autres textes, notamment dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 appelé « statut Camu », qui décrit les statuts des agents de l'Etat, ou dans l'arrêté royal du 14 décembre 1937.

³ Article 20 de la Constitution devenu article 27 de la Constitution.

⁴ Voir également l'article 310 du code pénal

A ce moment-là, le statut syndical fait référence aux agents définitifs qui travaillent pour l'Etat mais ne concerne nullement le personnel des provinces et des communes. De plus, ce statut prévoit des congés permettant l'activité syndicale ; il crée des comités du personnel ayant pour missions de rendre des avis concernant le fonctionnement des services et l'amélioration des conditions de travail (Dumont, 2008).

Avant l'arrêté royal du 11 juillet 1949 concernant le statut syndical des agents de l'Etat, il n'existait pas de texte entièrement consacré au statut syndical. Ce terme acquiert à ce moment-là une importante connotation et désigne les relations qui s'établissent entre les autorités et les organisations syndicales reconnues au sein de la Fonction publique. Désormais, le statut syndical ne concerne plus uniquement les agents définitifs, il prend en compte les agents temporaires et auxiliaires de l'administration de l'Etat. Par ailleurs, les comités du personnel créés en 1937 se transforment en comités de consultation syndicale (Dumont, 2008). En outre, l'arrêté royal octroie un statut aux délégués syndicaux (Jacob, 2001).

Un arrêté royal du 20 juin 1955 élargit le champ d'application à celui de 1949. Des comités de concertation sont formés pour traiter et résoudre les litiges concernant « le statut des agents, l'organisation des services et du travail, la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail » (Jacob, 2001 : 14). De plus, les organisations syndicales se doivent désormais d'être agréées. Il existe deux types d'agréations inscrites dans l'arrêté royal : une agréation particulière propre à un ministère ou un organisme d'intérêt public et une agréation générale accessible uniquement aux organisations disposant d'une agréation particulière et qui ont acquis soit un siège au comité général de consultation syndicale soit une représentation auprès du Conseil national du travail⁵ (Markey, 2014).

Dans les années 60, les comités de concertation apparaissent comme désuets compte tenu de l'évolution des relations collectives ; ils doivent donc être modernisés. La consultation se devait de laisser une place à la négociation (Jacob, 2001).

⁵ Article 2 de la loi du 29 mai 1952

2.1.2. La loi de 1974

L'année 1974 est primordiale pour l'ensemble des organisations représentatives dans le secteur public. Cette loi « vise à mettre en place un régime uniforme de relations collectives de travail dans pratiquement l'ensemble du secteur public » (Markey, 2014 : 8). Son objectif est « d'étendre le champ d'application de l'arrêté royal de 1955 et de soumettre à un seul et même ensemble de dispositions le personnel des administrations centrales, provinciales et locales » (Dumont, 2008 : 408). Elle prévoit la structure et l'organisation des relations qui s'établissent entre l'autorité politique et administrative et les organisations syndicales. L'ambition de cette loi est de pouvoir garantir à tous les acteurs de la fonction publique la liberté de négociation. De surcroît, nous trouvons dans celle-ci les conditions devant être remplies par les organisations syndicales afin de pouvoir bénéficier de certaines prérogatives, la loi expose également les critères de représentativité indispensables pour accéder aux comités de négociation et de consultation (Dumont, 2008).

Le choix de rédiger une loi plutôt qu'un arrêté royal donne compétence au législateur de 1974. Celui-ci a opté pour une loi dans le but d'élargir le champ d'application du statut syndical au personnel des provinces, des communes, des établissements publics et des associations de communes. Par ailleurs, adopter une loi au lieu d'un arrêté royal a permis au législateur de déterminer les critères ainsi que les conditions de représentativité des organisations syndicales. Cependant, il est précisé dans un avis rédigé ultérieurement à propos d'un autre projet de loi, que la fixation du statut syndical doit être fixé par la loi, étant donné que cette matière relève de la liberté d'association (Dumont, 2008).

Contrairement au secteur privé, le champ d'application de la loi du 19 décembre 1974 n'est pas décrit de manière explicite. Il n'y a pas qu'un seul et unique système de relations collectives de travail défini pour un certain type d'employeur et son personnel. En outre, cela signifie qu'un employeur qui travaille sous un des systèmes de relations collectives n'est pas expressément exclu d'un autre système ou automatiquement repris dans celui-ci. Par conséquent, si l'on désire connaître le système applicable à un employeur, il n'y a pas d'autre moyen que d'examiner le champ d'application de chaque législation. Afin de connaître le champ d'application du statut syndical, il faut se référer aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 (Dumont, 2008).

Cette loi du 19 décembre 1974 met en avant, entre autres, deux procédures fondamentales dans le secteur public : la concertation et la négociation. Celles-ci sont essentielles et doivent être suivies par les autorités avant de prendre certaines mesures ou décisions.

2.1.2.1. La négociation

Le concept de négociation peut être défini comme « la 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 acceptables pour chacune d'elles » (Waltniel et Nothomb : 12 cité par Jacob, 2001 : 25). L'ambition de ce concept est de permettre aux diverses personnes de s'informer quant aux différents points de vue et d'essayer de trouver un compromis.

Cette procédure est utilisée uniquement pour les questions les plus importantes qui sont exposées dans l'article 2, paragraphe 1^{er} de la loi du 19 décembre 1974. Une fois le processus de négociation terminé, les conclusions sont inscrites dans un protocole au sein duquel deux schémas différents peuvent être mentionnés. Premièrement, l'accord unanime entre toutes les délégations. Deuxièmement, l'accord entre la délégation de l'autorité et la délégation d'une ou plusieurs organisations syndicales, en précisant la position de ou des autre(s) délégation(s) des organisations syndicales. Cependant, si aucun accord ne peut être trouvé, les différentes positions sont mentionnées dans le protocole. Notons qu'en cas de désaccord, l'autorité a la légitimité de prendre les mesures définitives relatives à la teneur de la négociation. Ce protocole a une valeur d'engagement politique, il s'impose aux intervenants, qui acquièrent ainsi une légitimité ; toutefois, il ne lie pas les interlocuteurs de manière juridique (Jacob, 2001).

2.1.2.2. La concertation

Cette deuxième procédure intervient avant la prise de décision concernant des matières moins importantes que celles de la négociation. L'article 11, paragraphe 1 de la loi du 19 décembre 1974 mentionne ces matières. En d'autres termes, la concertation soulage la négociation. Contrairement à la négociation, les conclusions de la concertation ne représentent qu'un avis inscrit dans le procès-verbal de la réunion dans lequel elles exposent les diverses positions des interlocuteurs. De plus, cet avis ne constitue pas un engagement politique de la part de l'autorité, cela signifie que celle-ci n'a aucune obligation de suivre l'avis émis lors de la procédure de consultation.

La négociation et la concertation sont deux formalités substantielles, cela signifie qu'elles doivent être respectées par les autorités et les organisations syndicales et que dans le cas contraire des sanctions sont prévues, à savoir une illégalité susceptible d'une annulation par le Conseil d'Etat ou par l'autorité de tutelle ou encore un écartement par les cours et tribunaux de l'ordre judiciaire⁶. Cependant, l'autorité, d'un point de vue juridique, n'est nullement liée à la conclusion de ces procédures, et celle-ci n'a finalement qu'une valeur d'engagement politique (Dumont, 2008).

⁶ En vertu de l'article 159 de la Constitution

2.2. Organes de la négociation et de la concertation

La loi du 19 décembre 1974 nous renseigne sur l'organisation et la composition des organes de la négociation et de la concertation. Ces comités sont nombreux et sont organisés hiérarchiquement (Jacob, 2001). Nous allons d'abord expliquer les comités qui découlent de la négociation et par la suite les comités qui découlent de la concertation.

2.2.1. Le comité de négociation

Comme cité plus haut, les structures sont organisées de manière hiérarchique. Au sommet de la structure existent trois comités généraux que nous appellerons comité A, comité B et comité C⁷. L'ambition de la hiérarchisation est de proposer un seul lieu de réponse pour chaque question qui se pose.

Au sein du Comité A ont lieu les négociations quant aux propositions de mesures concernant le statut syndical mais aussi les négociations relatives à la sécurité sociale, aux congés, à la durée du temps de travail minimum, au revenu minimum garanti, etc. Le Comité A est également compétent pour tout ce qui se réfère à la législation relative aux primes syndicales ou aux interruptions de carrière. Enfin, ce comité a une mission de coordination pour les matières qui impliquent le secteur public en général. De surcroît, lorsque les questions posées concernent exclusivement le personnel des services publics, le Comité A se substitue au Conseil national du travail et au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Siègent dans ce comité le premier ministre, le secrétaire d'Etat et les membres du cabinet (Markey, 2014).

Le Comité B intervient dans la négociation des mesures concernant le personnel de deux comités de secteur. Siègent dans ce comité les ministres communautaires et régionaux (Markey, 2014).

Enfin, le Comité C est un lieu au sein duquel sont négociées les mesures qui touchent au moins deux comités particuliers. La composition est la suivante : une section pour le personnel ordinaire des administrations et une autre section pour le personnel rémunéré par subventions-traitements de l'enseignement officiel.

⁷ Article 3, paragraphe 1 de la loi du 19 décembre 1974

<p align="center">Comité commun à l'ensemble des services publics (Comité A)</p> <p>Président : le Premier ministre</p> <p>Négociation des matières qui concernent tout le secteur public, lieu de débat sur les programmations intersectorielles.</p>	
<p align="center">Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux (Comité B)</p> <p>Président : le ministre de la Fonction publique</p> <p>Compétent pour des matières générales du personnel des services publics nationaux, communautaires et régionaux, y compris de l'enseignement communautaire.</p>	<p align="center">Comité des services publics provinciaux et locaux (Comité C)</p> <p>Président : le ministre de l'intérieur</p> <p>Comprend deux divisions : une pour les administrations locales et l'autre pour l'enseignement local et provincial. Sont compétents pour les matières générales du personnel concerné. Les mesures spécifiques prises par les gouvernements communautaires et régionaux pour ces groupes de personnel sont négociées directement entre le gouvernement (ou le collège) concerné et les syndicats dans ce comité.</p>
<p align="center">Comités de secteur</p> <p>Président : le ministre responsable</p> <p>Le personnel des ministères et parastataux est groupé en secteurs ; chaque comité de secteur dispose d'un comité de négociation compétent pour les problèmes spécifiques du personnel de ce secteur.</p>	<p align="center">Comités particuliers</p> <p>Président : le gouverneur de la province, le bourgmestre, etc.</p> <p>Chaque autorité locale fixe le statut de son personnel.</p>

Jacob, 2001, p. 33

2.2.2. Le comité de concertation

La grande différence entre les comités de négociation et de concertation réside dans le fait que la loi n'explicite pas de manière précise les structures de la concertation. Cependant, l'arrêté royal du 28 septembre 1984 exécutant la loi du 19 décembre 1974 décrit le processus de concertation en le comparant à celui de la négociation. Les comités de concertation sont compétents en ce qui concerne l'ensemble des matières nécessitant la concertation⁸. Afin de rendre la compréhension intelligible, nous avons décidé de présenter le tableau explicité par Jacob (2001).

⁸ Article 10 de la loi de 1974 et articles 34 et 35 de l'arrêté royal de 1984

Comités supérieurs de concertation

Le ressort correspond à celui du comité de secteur ou particulier correspondant.

La création est obligatoire.

La compétence est limitée aux services relevant du comité.

Siègent les organisations syndicales qui siègent dans le comité de secteur ou particulier correspondant ; cette règle est valable pour tous les comités de concertation. Les délégations syndicales se composent librement mais sont limitées à trois membres.

Comités spéciaux	Comités spéciaux de concertation
Facultatifs	Facultatifs
Comprend le ressort d'au moins deux comités de concertation de base.	Regroupent différents services publics qui occupent un même bâtiment. (Compétence en matière de sécurité et d'hygiène)

Comité de concertation de base

La création est obligatoire dans le ressort de chaque comité de secteur.

La création est facultative dans le ressort de comités particuliers.

Exercent en outre les attributions de comités pour la prévention et la protection au travail.

Faute de comité de base, ces attributions sont exercées par le comité supérieur.

Jacob, 2001, p. 35

2.3. Les organisations représentatives et agréées

Une des particularités de la loi du 19 décembre 1974 est qu'elle classe les organisations syndicales en deux catégories : celles qui sont représentatives et celles qui sont agréées. Les droits accordés à ces organisations dépendent de la catégorie (Dumont, 2008).

❖ La représentativité

Seules trois organisations syndicales sont compétentes pour siéger dans les comités généraux (les comités A, B et C), il s'agit de la Centrale générale des services publics (CGSP), la Fédération des syndicats chrétiens des services publics (FSCSP) et le Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP). Afin d'être considérées comme représentatives, les organisations syndicales doivent remplir un certain nombre de critères de représentativité qui varient en fonction des comités A⁹, B¹⁰ ou C¹¹. (Markey, 2014).

⁹ Article 7 de la loi du 19 décembre 1974

¹⁰ Loi du 15 janvier 2002 modifiant la loi du 19 décembre 1974

¹¹ Loi du 15 janvier 2002 modifiant la loi du 19 décembre 1974

En tant qu'organisations représentatives, ces trois syndicats peuvent « participer aux négociations et aux concertations, exercer les prérogatives des organisations syndicales agréées, percevoir les cotisations dans les locaux durant les heures de service, assister aux concours et examens et organiser des réunions syndicales dans les locaux » (Jacob, 2001 : 38).

❖ L'agrération

Une organisation syndicale est dite agréée lorsqu'elle a transmis à l'autorité les éléments suivants : sa dénomination, ses statuts et les noms des dirigeants responsables. Cela est repris dans l'article 15 de la loi de 1974 et dans l'article 7 de l'arrêté royal de 1984. Une organisation syndicale dite agréée peut l'être soit pour tous les services publics, soit uniquement auprès des services pour lesquels travaille le personnel dont elle représente les intérêts (Dumont, 2008).

L'agrération est définitive et ne peut être retirée que dans les cas prévus dans l'article 8 de l'arrêté royal de 1984.

2.4. L'organisation générale de l'enseignement¹²

❖ La Constitution

La Constitution Belge est le premier texte de référence en ce qui concerne l'enseignement. Nous pouvons citer les articles 24 et 127 relatifs à l'enseignement. L'article 24 traite de l'obligation scolaire et du droit à l'instruction.

❖ Le Pacte Scolaire

Le pacte scolaire est une loi votée le 29 mai 1959 qui traite de l'éducation en Belgique. Il s'agit d'un accord négocié par les principaux partis politiques de l'époque et approuvé en 1959 par le gouvernement belge. Le pacte scolaire signe la fin de la deuxième guerre scolaire en Belgique. Il s'applique dans l'enseignement maternel, primaire, secondaire, spécial et supérieur non universitaire.

Le pacte scolaire représente en 1959 une avancée historique dans l'enseignement. Il comprend trois grands principes de base : la paix scolaire et une atténuation des tensions entre les réseaux de l'enseignement ; la liberté de choix de l'école par les parents, ceux-ci peuvent désormais inscrire leurs enfants dans un établissement scolaire selon leur convenance ; la gratuité de l'enseignement obligatoire quel que soit le réseau.

¹² <http://www.enseignement.be/index.php?page=25230>

De surcroît, la loi de 1959 introduit pour l'époque des avancées majeures ayant encore des conséquences aujourd'hui. Nous pouvons citer comme apport la subvention des écoles libres (les écoles libres sont principalement des écoles liées aux institutions confessionnelles ou laïques) ; le clergé n'a désormais plus d'influence dans les écoles communales ; le pacte scolaire oblige l'Etat à ouvrir des écoles dans les lieux où il n'y en a pas; enfin, les écoles officielles ont l'obligation d'organiser des cours de religion pour tous les cultes reconnus ainsi qu'un cours de morale non confessionnel.

❖ Le pouvoir organisateur

Le pouvoir organisateur d'un établissement d'enseignement est « l'autorité, la ou les personne(s) physique(s) ou morale(s), publique(s) ou privée(s), qui en assume(nt) la responsabilité¹³. » Le pouvoir organisateur peut être officiel ou libre, s'il est officiel cela signifie qu'il est public et s'il est libre, cela énonce qu'il est privé. Dans les pouvoirs organisateurs officiels il y a la Fédération Wallonie-Bruxelles, les provinces, les villes, les communes, la COCOF-Commission Communautaire française.

❖ Les réseaux d'enseignement

En Communauté française, le système éducatif est organisé en « réseaux d'enseignement » (Blondin, 2010). La compréhension des réseaux et des subventions octroyées à ceux-ci est une question complexe. En effet, le personnel des établissements d'enseignants peut être recensé en trois réseaux qui sont les suivants : l'enseignement organisé par les Communautés, l'enseignement officiel subventionné et l'enseignement libre subventionné (Markey, 2014).

- L'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Il s'agit d'un enseignement non confessionnel qui est organisé et financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

- L'enseignement officiel subventionné

C'est un enseignement non confessionnel organisé par un pouvoir organisateur et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous pouvons citer l'enseignement organisé par les Villes, les Communes ou les Provinces.

- L'enseignement libre subventionné

Ce dernier est un enseignement lié aux institutions confessionnelles ou laïques organisé par un pouvoir organisateur et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

¹³ <http://www.enseignement.be/index.php?page=25568>

Notons que la loi du 19 décembre 1974 s'applique à l'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'enseignement officiel subventionné mais exclut l'enseignement libre subventionné (Markey, 2014). La dichotomie qui existe entre l'enseignement officiel d'une part et libre d'autre part est très marquée dans les esprits, c'est pourquoi nous nous permettons de citer un extrait d'un entretien à ce sujet.

« Dans mon choix de m'affilier à la FGTB, il était clair que les catholiques, ce n'était juste pas possible. Je trouve ça complètement hallucinant qu'ils aient autant de pouvoirs via les écoles. Dans la vie privée je m'en fous complètement mais pour les écoles ça me semble ne pas être un bon choix de société à l'heure actuelle. » Entretien 8

RESUME DU SECTEUR PUBLIC

Entre 1831 et 1974, le statut syndical dans le secteur public a fortement évolué. De la liberté d'association inscrite dans la Constitution mais non reconnue aux agents du secteur public, on évolue vers une officialisation du statut syndical dans la fonction publique.

En 1974 est créée une loi dont le but est d'uniformiser les relations collectives de travail dans l'ensemble du secteur public et d'organiser les relations entre l'autorité politique et administrative et les organisations syndicales. La loi souligne l'importance de deux procédures fondamentales :

La négociation : le but de la négociation est de permettre de s'informer des opinions des deux parties – la délégation de l'autorité et les délégations syndicales – et de trouver un compromis. Cette procédure concerne les questions les plus importantes et les conclusions sont inscrites dans un protocole. Si aucun accord n'est trouvé, c'est l'autorité qui tranche et prend les mesures définitives. Le protocole a une valeur d'engagement politique, il ne lie pas les interlocuteurs de manière juridique.

La concertation : cette procédure soulage la négociation. Les conclusions de la concertation ne sont que des avis inscrits dans un procès verbal et ne constituent pas un engagement politique.

La négociation et la concertation sont deux formalités substantielles : cela signifie qu'elles doivent être respectées par les autorités et les organisations syndicales et que dans le cas contraire des sanctions sont prévues.

La loi de 1974 classe les organisations syndicales en deux catégories : représentatives et agréées. Les organisations syndicales représentatives doivent répondre à des critères en fonction des comités au sein desquels elles vont siéger. Une fois cette condition remplie, elles peuvent participer entre autres aux négociations et aux concertations. Les organisations syndicales agréées le sont une fois qu'elles ont transmis leurs dénominations, leurs statuts et leurs noms aux dirigeants responsables. L'agrément est définitive.

Le système éducatif est organisé en réseaux d'enseignement :

L'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles

Il s'agit d'un enseignement non confessionnel qui est organisé et financé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

L'enseignement officiel subventionné

C'est un enseignement non confessionnel organisé par un pouvoir organisateur et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous pouvons citer l'enseignement organisé par les Villes, les Communes ou les Provinces.

L'enseignement libre subventionné

Ce dernier est un enseignement lié aux institutions confessionnelles ou laïques organisé par un pouvoir organisateur et subventionné par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

3. La notion de confiance

3.1. La confiance interpersonnelle

La littérature s'est énormément penchée sur le concept de confiance interpersonnelle et au fil des années beaucoup de définitions ont émergé. La difficulté de choisir parmi ces définitions s'est posée et voici celles qui ont été retenues.

Définie par Luhman (1979) ou par Giddens (1990), la confiance interpersonnelle est expliquée comme la confiance que placent des individus dans d'autres individus. Par ailleurs, elle est définie comme une ressource sociale, un outil qui rend la coopération plus facile et qui de surcroît permet une meilleure coordination des interactions (Simon, 2007). Une distinction va être réalisée par Sako (1991 : cité par Simon, 2007) qui va mettre en avant deux types de confiance interpersonnelle.

En premier lieu, la confiance intentionnelle, ce niveau d'analyse soumet l'idée qu'un individu accorde sa confiance à un autre en croyant que celui-ci respectera ses engagements sans faire preuve d'opportunisme.

En deuxième lieu, la confiance de compétence, ce niveau d'analyse suggère plutôt l'idée que si un individu accorde sa confiance à un autre, c'est parce qu'il pense que celui-ci détient les capacités et les compétences requises.

La confiance interpersonnelle se fonde à la fois sur la réputation et sur les compétences reconnues et prouvées par des expériences passées. Elle apparaît lorsque les individus poursuivent des objectifs communs qui exigent des communications fréquentes et une certaine proximité. Elle nécessite dès lors des interactions fréquentes entre les personnes et suggère que celles-ci s'entraident et se témoignent de l'attachement (Ramonjavelo et al, 2006).

3.2. La confiance inter-organisationnelle

Zaheer et al (1998 : 142) définissent la confiance inter-organisationnelle comme « la confiance accordée par les membres d'une organisation, à l'organisation associée ». Ce qui signifie que les individus ne sont désormais plus dans une relation de personne à personne, mais dans une relation qui lie l'individu à l'organisation partenaire avec laquelle s'effectue un échange. La confiance s'exécute dès lors entre au moins deux organisations (Ramonjavelo et al, 2006). Livet et Reynaud (1998) mettent en avant que ce qui pousse les individus à estimer leur implication dans un groupe raisonnable est cette confiance inter-organisationnelle

La confiance inter-organisationnelle suscite l'apprentissage collectif et les comportements coopératifs. Elle apparaît lors de relations d'affaires et se traduit par la bonne foi, la bienveillance et le respect des règles (Simon, 2007).

Lorenz (2001) s'est énormément intéressé à la confiance inter-organisationnelle et, en analysant le langage de cette confiance, a identifié plusieurs rôles majeurs tels que celui de l'acteur individuel, l'intermédiaire qui bénéficie de la confiance de son organisation. Il développe l'idée que « le premier pas vers l'établissement de la confiance inter-organisationnelle était l'établissement d'une confiance interpersonnelle entre un intermédiaire et son interlocuteur dans l'autre organisation » (Lorenz, 2001 : 82-83). D'après ses recherches, la confiance inter-organisationnelle dépend de l'individu et de ses croyances.

3.3. La confiance institutionnelle

D'après Mangematin (1999), la confiance institutionnelle est considérée comme une autorité supérieure dans la société dont le rôle est de protéger les individus et les organisations des risques d'aléa moral. Contrairement à la confiance interpersonnelle, elle ne trouve son origine ni dans une relation d'échange, ni dans une expérience antérieure. En effet, son fondement repose sur une structure sociale formelle, cela peut être par exemple un code d'éthique, un contrat ou une loi. Cela signifie que l'on accorde sa confiance à l'ensemble du contexte dans lequel s'inscrit la relation (Ramonjavelo et al, 2006). La confiance institutionnelle s'exprime à travers plusieurs institutions telles que le cadre réglementaire, les lois ou les contrats avec l'acceptation des règles qui en découlent (Simon, 2007).

3.4. La confiance basée sur le calcul

Lewicki et Bunker (1995) mentionnent le type de confiance basée sur un calcul, expliquée dans leur article sous l'appellation en anglais de « calculus based trust » (Le Franchec, 2006 : 275). Dans ce modèle de la confiance, le temps est un élément essentiel. En effet, c'est grâce à la notion de temps qu'un individu va être capable d'estimer si une personne est digne de confiance ou pas. Ce qui importe dans cette relation de confiance, ce sont les récompenses auxquelles s'attendent les individus lorsqu'ils accordent leur confiance. Celle-ci est dès lors définie comme un calcul économique effectué dans le but de déterminer les gains espérés et les pertes potentielles lorsqu'un individu réalise un comportement attendu (Le Franchec, 2006).

En 1998, Rousseau, Sitkin, Burt et Camerer établissent une classification de la confiance définie sous trois formes : la confiance basée sur la familiarité, sur l'identification et sur le calcul, cette dernière est également citée sous la forme de confiance préventive, et c'est précisément celle-ci qui nous intéresse. En effet, d'après ces auteurs, lorsque des individus décident d'accorder leur confiance, ils se basent sur des mesures qui vont leur permettre d'identifier et de prévenir les actions indésirables.

La confiance préventive se manifeste au sein d'une relation à partir du moment où les coûts pour dissoudre une relation sont plus élevés que les avantages. Elle se base donc sur un calcul de gains et de pertes. Dans ce cas-ci, les individus choisissent, la plupart du temps, de préserver la confiance car celle-ci peut être source de récompenses alors que la rompre peut engendrer des conséquences négatives, d'où l'existence d'un risque. Pour ces auteurs, la confiance basée sur le calcul est le fruit d'un choix rationnel (Rousseau et al, 1998).

4. La notion de méfiance

Dans l'ouvrage de Schehr (2016), Suarez-Bonilla explique qu'elle a mené en 2014 une étude dans une ville colombienne. Elle a tenté d'expliquer les différentes formes que revêt la méfiance. Selon elle, une des sources de la méfiance réside dans un contexte comprenant son lot d'incertitudes et de violence et qui conduirait la personne à adopter un comportement de méfiance et de crainte dans ses interactions avec autrui. Schehr (2016) va plus loin dans l'analyse en expliquant que la méfiance peut également se manifester par une réflexivité permanente, une attention aux détails et une volonté frénétique de savoir.

D'après l'étude de Schehr réalisée en 2008, la source de la méfiance est à rechercher dans des expériences négatives. Il met en avant que la trahison pousse les individus à adopter un comportement de prudence, de méfiance et de suspicion dans leurs engagements.

En 2012, Johanna Probst a réalisé une enquête auprès d'agents chargés d'instruire les demandes d'asile. En effet, au sein de leur travail, il leur est demandé d'apprécier la crédibilité des récits des réfugiés via des évaluations et par la suite de décider si ces récits sont vrais ou pas. Leur tâche consiste alors à faire preuve d'un certain degré de méfiance et de suspicion (Schehr, 2016).

Deux études quantitatives et qualitatives ont été effectuées par Mirowsky et Ross en 1983 et 2001, elles ont mis en évidence le fait que l'origine de la méfiance chez les individus découle d'un environnement spécifique, de conditions d'existence, d'expériences antérieures etc. Si les personnes sont méfiantes, c'est notamment parce qu'elles ne disposent que de faibles moyens (elles ne savent pas se défendre lorsqu'elles subissent un préjudice et se sentent vulnérables ou parfois même impuissantes face à des menaces). Par conséquent, les deux auteurs expliquent que la méfiance est un comportement rationnel qui peut se révéler adéquat et favorable dans des situations spécifiques (Schehr, 2016).

5. La notion de représentativité syndicale

Sur le plan international, la notion d'« organisations professionnelles les plus représentatives » existe depuis 1919, date à laquelle le Traité de Versailles a créé l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Ce concept existe à la fois pour les organisations de salariés et pour les organisations d'employeurs (Kéfer, 2015-2016).

Les organisations représentatives des travailleurs sont régies par l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 et l'article 2, paragraphe 4 de la loi du 29 mai 1952, elles doivent répondre à quatre conditions pour être considérées comme les plus représentatives :

- « elles doivent être constituées sur le plan national et avoir un fonctionnement interprofessionnel
- elles doivent représenter la majorité absolue des secteurs et des catégories de personnel dans le secteur privé et le secteur public, pour autant que la majorité des travailleurs soit également représentée
- elles doivent compter 125 000 cotisants
- elles doivent viser la défense des intérêts des travailleurs » (Kéfer, 2015-2016 : 43).

Lorsqu'une organisation est considérée comme représentative, elle acquiert des compétences telles que la rédaction des conclusions des conventions collectives de travail. Elle peut présenter des candidats aux élections sociales (pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection du travail), elle est habilitée à représenter les travailleurs au CNT et dans les CP et elle est présente aux comités de gestion de l'ONSS et de l'ONEM (Kéfer, 2015-2016).

D'après Hege (2000), l'enjeu des organisations syndicales est évidemment d'obtenir la reconnaissance de leur représentativité mais également de perpétuer leur pouvoir représentatif. Afin d'y arriver, elles se focalisent sur trois éléments : elles défendent d'abord leur légitimité historique, ensuite elles cherchent à protéger et à conserver leur légitimité institutionnelle, enfin elles désirent construire une légitimité identitaire.

6. La notion de légitimité syndicale

Les syndicats européens s'appuient sur des ressources institutionnelles et ont acquis une responsabilité qui reconnaît leur rôle représentatif. D'autres théories postulent que les organisations syndicales détiennent leur légitimité dans l'existence d'intérêts et d'objectifs communs aux salariés et c'est cela qui justifierait leur pérennité (Dufour et Hege, 2010). Offe et Wiesensthal (1985) énoncent de leur côté qu'il existe un lien fort entre le pouvoir des syndicats et la capacité à construire une identité (Dufour et Hege, 2010).

Un groupe syndical représentatif ne peut durer que s'il obtient à la fois le soutien politique, législatif et patronal dont il a besoin mais aussi l'adhésion des salariés. Cela signifie que le syndicat existe à travers la volonté et le consentement de ses membres (Hege, 2000).

On parle de rupture du cycle de légitimation (Dufour et Hege, 2010) une fois que la légitimation du mouvement syndical des représentants perd de sa vivacité.

RESUME DES NOTIONS : CONFIANCE, MEFIANCE, REPRESENTATIVITE ET LEGITIMITE

La confiance interpersonnelle : plusieurs définitions sont à retenir comme la confiance que placent les individus dans d'autres individus ou comme une ressource sociale, un outil rendant la coopération plus facile et permettant une meilleure coordination des interactions (Simon, 2007). Sako (1991) propose deux types de confiance interpersonnelle : intentionnelle (l'individu a confiance dans une autre personne et a la conviction que cette dernière respectera ses engagements sans faire preuve d'opportunisme) et de compétence (l'individu a confiance dans une autre personne parce qu'il pense que celle-ci détient les capacités et compétences requises). La confiance interpersonnelle repose sur plusieurs éléments : la réputation, les compétences, les expériences, les objectifs communs, les communications fréquentes, la proximité, l'entraide et l'attachement. (Ramonjavelo et al, 2006).

La confiance inter-organisationnelle : c'est « la confiance accordée par les membres d'une organisation, à l'organisation associée » (Zaheer et al, 1998 : 142). D'après Livet et Reynaud (1998), ce qui pousse les individus à s'impliquer dans un groupe raisonnable est cette confiance inter-organisationnelle. De plus, elle suscite l'apprentissage collectif et les comportements coopératifs.

La confiance institutionnelle : elle est définie comme une autorité supérieure au sein de la société. Son fondement est une structure sociale formelle (un code éthique, un contrat ou une loi), l'individu accorde alors sa confiance à l'ensemble du contexte dans lequel s'inscrit la relation (Ramonjavelo et al, 2006).

La confiance basée sur un calcul : la confiance est dès lors définie comme un calcul économique effectué dans le but de déterminer les gains espérés et les pertes potentielles lorsqu'un individu réalise un comportement attendu. Les notions de temps et de récompenses sont essentielles dans ce cas-ci (Le Franchec, 2006).

La méfiance : ses origines sont diverses. Citons par exemple le contexte, les incertitudes, la violence, une volonté frénétique de savoir, la trahison, la prudence, la suspicion, un environnement spécifique, les conditions d'existence, les expériences,... (Schehr, 2016).

La représentativité syndicale : cette notion existe depuis 1919. Mais c'est la loi du 5 décembre 1968 qui la régit. Pour être considérées comme représentatives, les organisations syndicales doivent répondre à quatre critères (page 24). Les avantages de la représentativité sont l'existence de compétences : conclure des CCT, présenter des candidats aux élections sociales, représenter les travailleurs au CNT et dans les CP (Kéfer, 2015-2016). D'une façon générale, il s'agit d'être un partenaire social dans les organes de concertation sociale au niveau fédéral et régional ainsi qu'au niveau interprofessionnel, professionnel et dans l'entreprise.

La légitimité syndicale : elle repose sur des ressources institutionnelles et sur l'existence d'intérêts et d'objectifs communs aux salariés (Dufour et al, 2010). Offe et al (1985) soulignent le lien entre le pouvoir des syndicats et la capacité à construire une identité.

Section II : Méthodologie

Après avoir exploré les grands points théoriques de notre recherche ainsi que les concepts de base essentiels à notre travail, nous allons développer et détailler la méthodologie que nous avons utilisée pour mener correctement l'étude que nous présentons. Cette deuxième section commence par l'explication du choix de la question de recherche et la présentation des hypothèses en lien avec celle-ci. Ensuite, nous expliquerons en détail la méthode utilisée en évoquant notamment la démarche choisie. Nous terminerons la section en présentant les limites et les difficultés de notre recherche.

1. Question de recherche et hypothèses

Lorsqu'un chercheur débute un travail, il doit en premier lieu choisir un fil conducteur qui va l'aider tout au long de son parcours à être précis, cohérent et ainsi éviter d'entamer un travail confus et vague qui pourrait le mener vers une recherche imprécise.

Comme il est conseillé par nos professeurs, nous avons commencé ce travail en nous concentrant sur une question de départ. Celle-ci a émergé alors que la réflexion sur le sujet n'était pas mûre. Le point de départ était donc le suivant : « Y a-t-il une perte de confiance des affiliés de la FGTB en leur syndicat ces vingt dernières années ? » D'après Van Campenhout et Quivy (2011) les critères d'une bonne question de départ sont la clarté, la faisabilité et la pertinence.

Nous nous sommes rendu compte que les trois critères précités n'étaient pas respectés et qu'il fallait par conséquent travailler sur cette question afin de parvenir à un travail satisfaisant et correct. Dans cette optique, nous avons d'abord entamé une réflexion quant à la faisabilité de la recherche et nous avons compris qu'il fallait en préciser le périmètre, ce qui nous a menée à nous intéresser au domaine de l'enseignement. Dans un but de faisabilité du travail, il fallait également supprimer la notion de temps car cela aurait rendu la recherche complexe, par exemple cela aurait inclus d'interviewer des personnes affiliées à la FGTB depuis plus de 20 ans et qui auraient accepté de répondre à nos questions. Ensuite, nous trouvions que la question n'était pas assez précise. C'est pourquoi, après un nombre considérable de lectures et à la suite d'entretiens et de discussions avec notre promoteur et nos lecteurs, la question de recherche a évolué et s'est définie comme telle : « Quel lien est entretenu par les affiliés du secteur de l'enseignement vis-à-vis de la CGSP ? »

Notre volonté était de répondre à une question qui allait nous renseigner sur un sujet très politisé et médiatisé en général mais que nous désirions clarifier en choisissant le secteur de l'enseignement. De plus, c'est un objet de recherche qui concerne un grand nombre de personnes et qui peut, nous l'espérons, répondre aux interrogations que certaines d'entre elles se posent.

Grâce à une observation attentive à l'Office du Droit Social de la FGTB pendant les soixante jours de la durée du stage, nous avons pu constater plusieurs faits qui nous ont menée à différentes interrogations. Ensuite, grâce à cinq entretiens exploratoires que nous avons menés auprès d'experts du sujet et d'enseignants, nous avons fait émerger plusieurs hypothèses auxquelles nous désirions trouver des réponses et des justifications en procédant à d'autres entretiens. Les trois hypothèses que nous avons posées, décrites en aval, nous renseignent sur le lien entre l'affilié et son syndicat à savoir la FGTB, mais plus précisément sur son lien avec la CGSP, l'organisation représentative des enseignants. Dans le but d'examiner ce lien, nous nous reposons sur les concepts suivants : la confiance, la méfiance, la représentativité syndicale et la légitimité syndicale.

Les trois hypothèses que nous avons choisi de vous présenter sont les suivantes :

Hypothèse 1 : « La relation entretenue entre l'affilié et son syndicat est une relation de confiance interpersonnelle, inter-organisationnelle ou institutionnelle. »

La confiance au sein d'une relation est un élément essentiel, celle-ci existe sous différentes formes définies pages 21 et 22. Un de nos objectifs est de déterminer si les affiliés accordent plutôt une confiance interpersonnelle, inter-organisationnelle ou institutionnelle à la CGSP. Par interpersonnelle, nous entendons la confiance que l'affilié place dans le syndicat notamment parce que le travail fourni par une personne affiliée (membre, délégué syndical, secrétaire) lui convient, peu importe l'organisation syndicale. La confiance inter-organisationnelle correspond à la confiance accordée par l'affilié à la stratégie et à la philosophie de l'organisation syndicale. Ensuite, nous conviendrons que la confiance institutionnelle correspond au choix opéré par l'individu qui adhère au combat mené par ce syndicat parce qu'il a la conviction que ce combat est le bon.

Hypothèse 2 : « L'affilié accorde sa confiance à son syndicat lorsqu'il est là par conviction et ne la lui accorde pas lorsqu'il est là par intérêt. »

A travers cette hypothèse, nous aimerions nous informer sur la manière dont la relation est impactée en fonction des raisons personnelles qui ont poussé les individus à s'affilier à la FGTB. Si un individu s'affilie par conviction, cela peut signifier qu'il accorde sa confiance au syndicat et qu'il croit au combat collectif. Par ailleurs, s'il s'affilie par intérêt, cela peut indiquer qu'il n'octroie pas sa confiance et qu'il s'est affilié pour des raisons individuelles de défense de ses intérêts propres.

Hypothèse 3 : « L’affilié reconnaît la légitimité de son syndicat lorsqu’il estime être correctement représenté par celui-ci. »

Par cette hypothèse, nous cherchons à expliquer le lien entre légitimité et représentativité. Ces deux concepts sont définis pages 24 et 25. Au travers des entretiens, nous désirons comprendre dans un premier temps s’il existe un lien entre la légitimité syndicale et la représentativité syndicale. Ensuite, notre but est de comprendre le ressenti des affiliés quant à ces deux notions, ce qu’elles représentent pour eux et notamment la manière dont ils la définissent et la comprennent.

2. Méthode qualitative

La méthode que nous avons utilisée est la méthode qualitative, qu’il est désormais plus juste de qualifier de démarche compréhensive, parce que la recherche compréhensive « permet de manier du quantitatif tout en gardant son objectif de compréhension des acteurs » (Dumez, 2013 : 30). C’est une méthode scientifique qui analyse les acteurs dans leur manière d’agir, qui s’intéresse aux discours, aux actions, aux interactions et aux intentions de ces acteurs. Le chercheur entame sa recherche en se focalisant sur les paroles (dites ou écrites) et en observant le comportement des acteurs. C’est une démarche dont l’objectif est d’établir une comparaison entre les *predicted effects*, c’est-à-dire les comportements attendus des acteurs dans une situation donnée, et les observations réalisées au cours des entretiens (Dumez, 2013).

La plupart du temps, le chercheur utilisera comme méthode d’analyse l’observation, l’interview ou l’histoire de vie (Kakai, 2008). Lors de l’élaboration de ce travail, l’observation et l’interview ont été les deux méthodes utilisées. L’observation s’est déroulée en amont, pendant la durée du stage, sur le propre terrain de la FGTB. Nous avons d’abord demandé l’autorisation aux affiliés et au maître de stage puis nous avons observé pendant huit matinées de quatre heures les rencontres entre les individus et le permanent syndical. Il est à noter que la vue est considérée comme l’un des cinq sens essentiels pour mener une recherche pertinente (De Ketele, 2015). En effet, l’observation attentive nous a permis d’avoir une première appréhension de la relation entre l’affilié et le permanent syndical. De plus, c’est à travers les séances d’observation que nous avons eu l’idée de réaliser un travail sur le lien qui existe entre l’affilié et son permanent syndical, et plus généralement entre l’affilié et son syndicat.

La seconde méthode appliquée est l’interview. Elle peut se dérouler de différentes manières : nous distinguons l’interview libre où l’enquêteur évite de poser des questions orientant l’entretien, l’interview dirigée au cours de laquelle l’enquêteur prépare les questions et les pose dans un ordre planifié et précis, et l’interview semi-dirigée où le chercheur prépare un guide d’entretien et pose des questions ouvertes dans le but d’orienter l’entretien vers son sujet de recherche (Kakai, 2008).

Pour réaliser ce travail, nous avons utilisé le troisième type d'entretien. Nous avons donc rédigé préalablement un guide d'entretien qui nous a permis d'établir une liste de questions à poser aux interviewés, dont le but est de comprendre le raisonnement et les expériences concrètes chez ces personnes. Deux guides d'entretien ont été conçus et se trouvent en annexe, le premier concernait les entretiens exploratoires et le deuxième a été utilisé pour les enseignants. Cette méthode permet aux interviewés non seulement de s'exprimer librement mais aussi de justifier chacune de leurs réponses et aux chercheurs d'obtenir des informations essentielles pour répondre aux hypothèses de recherche.

Les individus que nous avons interviewés peuvent être recensés en deux catégories, à savoir les personnes travaillant soit pour la Ville de Liège soit pour la Communauté française. Le choix a été effectué après une discussion en compagnie de Luc Toussaint¹⁴, permanent syndical et secrétaire régional du secteur de l'enseignement, qui a émis l'idée qu'il serait pertinent de se concentrer sur deux des cinq sous-secteurs de la CGSP. Nous avons choisi les deux sous-secteurs cités ci-dessus pour des raisons de facilité d'accès.

3. Démarche abductive

Charles S. Pierce est le premier à avoir théorisé l'approche abductive. Ce philosophe américain part du principe que la déduction et l'induction sont deux approches indispensables pour mener une recherche scientifique, mais elles ne sont pas suffisantes pour aboutir à des connaissances nouvelles (Castellin, 2004).

Selon lui, l'abduction ne doit pas être opposée aux notions de déduction et d'induction mais il s'agit au contraire de combiner les trois concepts. Afin de mieux comprendre son raisonnement, il est capital de définir les concepts centraux. La déduction est définie par Pierce comme « une spécification en termes d'effets prédits : si cette théorie est vraie, alors voilà ce que je devrais observer » (Dumez, 2012 : 4). Cela signifie que le chercheur part d'une théorie pour ensuite la prouver via l'observation de faits. *A contrario*, l'induction est perçue comme une démarche qui « a donné de la vraisemblance aux effets prédits en les comparant avec des effets observés » (Dumez, 2012 : 5). Dans ce cas-ci, le chercheur débute sa recherche à partir d'observations dont il va ensuite tirer des conclusions.

L'étude que nous avons menée s'inscrit dans le cadre de l'approche abductive. L'observation a débuté avec un questionnaire par rapport au choix d'adhérer au syndicat de la FGTB. Par la suite, la recherche s'est précisée et il semblait indispensable de combiner le terrain et la théorie.

¹⁴ Rencontré le 25 avril sur son lieu de travail, à la FGTB

Nous avons en premier lieu effectué des observations sur le terrain, ensuite nous nous sommes concentrés sur l'histoire de la FGTB et sur les concepts théoriques que nous voulions explorer, pour rappeler la confiance, la méfiance, la représentativité et la légitimité ; après cela nous avons effectué des entretiens exploratoires qui nous ont renvoyée vers la théorie, vers de nouveaux concepts et vers la clarification de ceux que nous avions déjà développés. Pendant la réalisation des vingt entretiens nous nous sommes à nouveau tournée vers la théorie en fonction des informations provenant des témoignages. Nous avons donc bien pratiqué la méthode abductive comme décrite par Charles S. Pierce.

4. Les entretiens

Comme expliqué précédemment, nous avons adopté une méthode qualitative au sein de laquelle mener des entretiens est une étape indispensable. Par ailleurs, la démarche abductive permet d'alterner la recherche théorique avec celle du terrain. Nous avons donc effectué des recherches, lu des articles scientifiques et parcouru des livres tout en conduisant en parallèle des entretiens avec des personnes clés pour notre travail.

Suivant les principes de la méthode choisie, nous avons développé deux guides d'entretien se trouvant par ailleurs en annexe : le premier a été rédigé pour les entretiens exploratoires et le second a été amélioré et précisé pour les entretiens suivants. Grâce à ces différents guides, vingt-cinq entretiens semi-directifs ont été menés. Les entretiens exploratoires ont été réalisés avec cinq personnes : un permanent syndical, une directrice et trois enseignants (Communauté Française ou Ville de Liège). Les vingt autres entretiens peuvent être recensés en deux catégories d'après le pouvoir organisateur pour lequel ces enseignants travaillent. Dix personnes ont été interviewées pour chaque régime scolaire.

Nous aimerions à présent nous concentrer sur les entretiens exploratoires et démontrer leur grande utilité. D'après Van Campenhoudt et Quivy (2011 : 69), ils ont pour fonction d' « ouvrir des pistes de réflexion, d'élargir les horizons de lecture et de les préciser, de prendre conscience des dimensions et des aspects d'un problème auxquels le chercheur n'aurait sans doute pas pensé spontanément. » Après avoir conduit et réécouté ces cinq entretiens, nous avons pu en faire ressortir les points de vue divergents et les éléments importants. Dès lors il était possible de dégager des pistes afin d'élaborer nos trois hypothèses de recherche.

Une fois les trois hypothèses de recherche formulées, nous avons mené les vingt entretiens semi-directifs. La différence avec les entretiens exploratoires est qu'ici, le chercheur désire orienter l'interview autour des hypothèses. Ceux-ci sont semi-directifs afin que l'entretien se déroule comme un échange pendant lequel l'interviewé se sent libre de se confier et de s'exprimer sur son expérience et ses perceptions d'un événement particulier. Le chercheur doit, pour sa part, faciliter la prise de parole de la personne dans le but d'accéder à un discours sincère (Van Campenhoudt et Quivy, 2011).

L'échantillon de cette étude comprend donc vingt personnes qui proviennent de deux secteurs et de quatre écoles. Parmi eux, il y a des enseignants d'écoles secondaires, primaires et maternelles, mais également un directeur et une préfète. Toutes les écoles se situent dans la région liégeoise. Nous avons pris contact avec les personnes par mail ou par téléphone en nous présentant puis en expliquant les raisons de notre démarche. La majorité des personnes ont rapidement répondu et accepté de nous rencontrer. Dès lors les rendez-vous ont été programmés sur une durée de trois mois en fonction des disponibilités de chacun. Nous leur avons également proposé de les retrouver à l'endroit de leur convenance et tous ont demandé que nous les interviewions sur leur lieu de travail. L'ensemble des interlocuteurs nous ont communiqué leur accord afin que nous puissions enregistrer les entretiens. Cependant, ils ont précisé qu'ils désiraient garder l'anonymat, condition que nous avons évidemment respectée.

5. Les limites et difficultés

Rédiger un travail oblige le chercheur à faire des choix difficiles mais indispensables pour mener une enquête. Nous avons par exemple choisi de nous focaliser sur deux des cinq sous-secteurs de l'enseignement défendus par la CGSP, à savoir le secteur de la Ville de Liège et celui de la Communauté française. Nous avons opté pour ceux-ci par facilité d'accès, ce qui représente en outre notre première limite car l'échantillon est restreint. Il serait d'ailleurs intéressant par la suite de réaliser un travail en interrogeant des enseignants issus des cinq sous-secteurs.

Notre deuxième limite concerne le choix et le nombre d'interviewés : dix personnes sont issues de l'enseignement de la Ville de Liège et dix autres de l'enseignement de la Communauté française. Les premières personnes interviewées ont été jointes grâce à des connaissances, par la suite ces personnes nous ont mis en contact avec d'autres enseignants. Nous avons également tenu compte de la proximité des écoles pour des raisons d'accessibilité, ce qui peut soulever un problème quant à la représentativité de l'échantillon.

La troisième limite réside dans la partie théorique, en effet elle porte sur les choix qui ont été effectués quant aux lectures et aux auteurs cités et qui ont influencé la rédaction et l'exhaustivité de ce travail. Les auteurs ont été choisis en fonction de leurs écrits sur le sujet ou suite à des conseils de professeurs, lecteurs ou accompagnants. Certains auteurs ont également été trouvés au hasard de nos recherches. Cela nous amène à nous interroger sur l'origine du questionnement et de la réflexion : auraient-ils été différents s'ils avaient été traités sur base d'autres auteurs et d'autres lectures ? Cependant, nous retenons de ce chemin choisi beaucoup de plaisir et un enrichissement personnel.

La quatrième et dernière limite à citer est que ce travail est le fruit d'une réflexion personnelle et qu'il faut l'appréhender comme un travail d'initiation à la recherche, qui nous aura par ailleurs énormément appris.

Après en avoir évoqué les limites, nous aimerions mettre en avant les obstacles rencontrés lors de la réalisation de ce travail. Il est difficile de disposer des données concernant l'organisation syndicale FGTB. En effet, nous ne trouvons qu'une faible quantité d'informations, que ce soit sur internet, dans les articles scientifiques ou dans les livres. Afin d'obtenir des éléments intéressants pour notre recherche, nous avons interviewé des experts et nous avons pu dès lors extraire de ces entretiens les données importantes. Néanmoins, nous n'avons pas pu répondre à toutes nos interrogations. Par ailleurs, en ce qui concerne le nombre exact d'affiliés auprès de la CGSP, celui-ci nous a été révélé mais ne peut être divulgué dans ce travail.

De plus, les rares articles que nous avons trouvés sur la FGTB et plus particulièrement la CGSP, son histoire, sa composition, son fonctionnement, ses organes, ses objectifs et ses missions sont en grande majorité des articles datant d'avant 2010, nous laissant sans réponse détaillée à certains questionnements. Nous avons dès lors choisi de nous focaliser sur les données que nous avons extraites de nos entretiens et de sites internet.

RESUME DE LA METHODOLOGIE

La question de recherche : « Quel lien est entretenu par les affiliés du secteur de l'enseignement vis-à-vis de la CGSP ? ». Nous avons ensuite posé trois hypothèses qui sont les suivantes :

Hypothèse 1 : « La relation entretenue entre l'affilié et son syndicat est une relation de confiance interpersonnelle, inter-organisationnelle ou institutionnelle. »

Hypothèse 2 : « L'affilié accorde sa confiance à son syndicat lorsqu'il est là par conviction et ne la lui accorde pas lorsqu'il est là par intérêt. »

Hypothèse 3 : « L'affilié reconnaît la légitimité de son syndicat lorsqu'il estime être correctement représenté par celui-ci. »

La méthode qualitative : qualifiée également de méthode compréhensive, la méthode qualitative se focalise sur les acteurs et leur manière d'agir et étudie le discours, les actions, les interactions et les intentions de ces acteurs. Les méthodes d'analyses choisies sont l'observation et l'interview (Kakai, 2008). L'observation s'est déroulée sur le lieu de stage qui a été effectué à la FGTB dans le service d'Office du Droit Social pendant soixante jours et dont le but était d'avoir une première appréhension de la relation entre l'affilié et le permanent syndical. Ensuite, nous avons interviewé vingt personnes en menant des entretiens semi-dirigés, cela signifie que nous avons en amont rédigé un guide d'entretien composé de questions ouvertes ayant pour but d'orienter les interlocuteurs vers notre sujet de recherche.

La démarche abductive : cette démarche a été théorisée par le philosophe anglais Charles S. Pierce. Pour lui la déduction et l'induction sont deux approches indispensables mais insuffisantes si l'on désire aboutir à des connaissances nouvelles. Sa démarche vise à combiner la déduction, l'induction et l'abduction. Notre recherche s'inscrit dans le cadre de cette approche : nous avons commencé par des séances d'observation, ensuite nous avons focalisé notre recherche sur l'histoire de la FGTB et sur les notions que nous voulions étudier (confiance, méfiance, représentativité, légitimité), après cela nous avons effectué cinq entretiens exploratoires qui nous ont menée vers de nouveaux concepts et vers la recherche théorique, par la suite nous avons réalisé les vingt entretiens qui nous ont, à leur tour, redirigée vers la théorie en fonction de l'importance des éléments contenus dans les témoignages.

Les entretiens : en tout, vingt-cinq entretiens semi-directifs ont été conduits dont cinq exploratoires. Les vingt personnes interviewées peuvent être recensées en deux catégories : celles (au nombre de dix) travaillant pour la Communauté française et celles (dix également) travaillant pour la Ville de Liège. Parmi elles, il y a des enseignants d'écoles secondaires, primaires et maternelles, mais également un directeur et une préfète.

Section III : Partie empirique

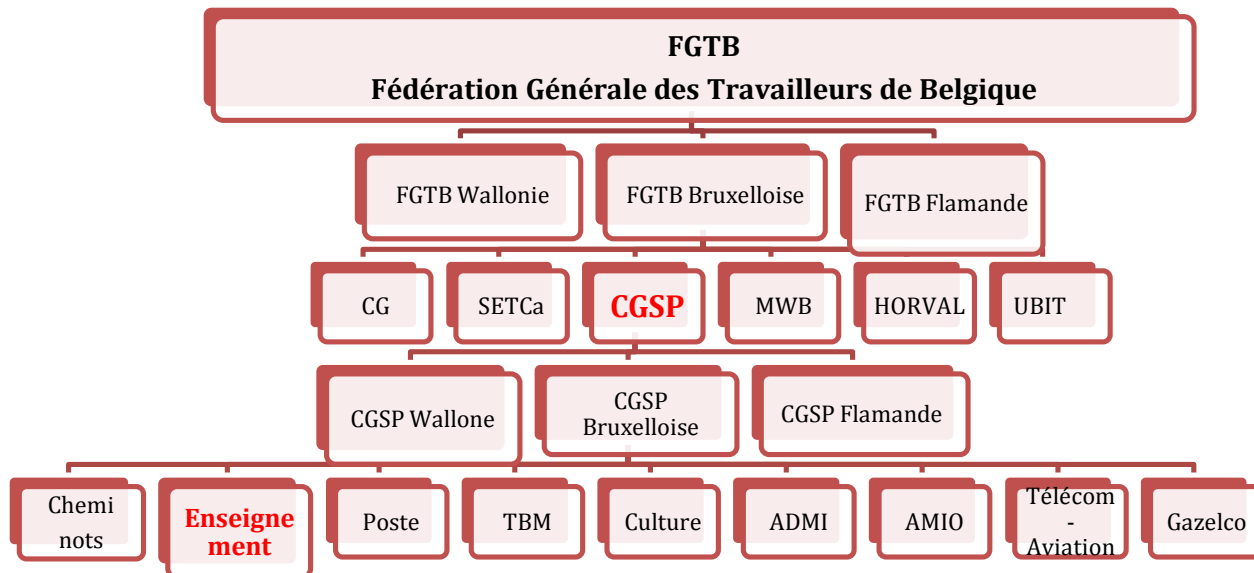
Dans cette section, nous allons présenter les résultats de notre étude. Premièrement, il est important de contextualiser le terrain de recherche au sens large. Nous avons choisi de l'exposer ici car nous ne disposons pas de beaucoup d'articles scientifiques concernant la CGSP. Une grande partie de nos références provient de sites internet, de documents fournis par la FGTB et également de témoignages d'enseignants, de permanents syndicaux, de délégués syndicaux etc.

1. Contextualisation

1.1 Présentation de la CGSP

La Centrale Générale des Services Publics est l'une des centrales professionnelles de la FGTB. Elle mobilise tout le personnel des entreprises et des services publics : chemins de fer, la Poste, télécommunications, aviation, administrations locales et régionales (pouvoirs locaux, provinciaux, régionaux), ministères, parastataux, sociétés publiques de logements sociaux, tram, bus et métro, secteur du gaz et de l'électricité, enseignement officiel et subventionné, culture (théâtres, opéras, radios et télévisions, etc.)¹⁵.

Place du secteur de l'enseignement au sein de la CGSP et de la FGTB



La CGSP fédérale regroupe trois interrégionales : l'interrégionale wallonne (IRW), l'interrégionale flamande (VLIG) et l'interrégionale de Bruxelles (IRB-BIG). Elles regroupent les secteurs professionnels et les régionales intersectorielles. Cela signifie qu'un membre de la CGSP fait toujours partie d'une régionale et d'un secteur.

¹⁵ <https://www.cgsp.be/>

La FGTB est organisée en centrales, chacune ayant une zone d'affiliation. La centrale professionnelle CGSP, née à la suite d'une restructuration syndicale après la deuxième guerre mondiale, était à l'origine essentiellement composée de travailleurs statutaires alors qu'à l'heure actuelle, les membres sont également issus de branches contractuelles du service public.

La Centrale Générale des Services publics assure la défense des intérêts des travailleurs au sein de différents secteurs d'activités regroupés en secteurs professionnels qui sont les suivants : Culture, Administrations locales, Cheminots, Gazelco (secteur de l'énergie), Amio (Administrations et Ministères), Télécom-Aviation, Poste et TBM (Trams, bus, métro). La vocation de cette centrale professionnelle est de permettre aux services publics d'acquérir un rôle déterminant. Pour ce faire elle se fixe les objectifs suivants : mettre en place des services publics accessibles à tous les citoyens, une gestion collective via les pouvoirs publics, un accès égalitaire pour tous, une réponse aux besoins essentiels et une maîtrise de leurs domaines stratégiques. Lorsque nous parlons de « besoins », nous faisons référence à la santé, l'enseignement, l'eau, l'énergie, la justice, les communications, les transports en commun et la culture¹⁶.

1.2 La CGSP – Enseignement

La CGSP-Enseignement est organisée en régionales et en secteurs. Il existe trois interrégionales, qui se trouvent respectivement à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. L'interrégionale wallonne est organisée en dix régionales, et c'est dans celle de Liège que nous avons effectué des rencontres et des observations. Celle-ci a la particularité d'être organisée en cinq sous-secteurs :

- L'enseignement organisé par la Communauté française
- L'enseignement organisé par la Commune
- L'enseignement organisé par la Province de Liège
- L'enseignement organisé par la Ville de Liège
- L'enseignement organisé par l'Université

Parallèlement à ces cinq sous-secteurs, on trouve des affiliés faisant partie de la CGSP mais n'appartenant à aucun secteur en particulier. Ce sont par exemple les personnes qui travaillent dans l'enseignement libre non confessionnel, les académies de musique ou encore pour l'école des femmes prévoyantes socialistes. Citons également les auxiliaires de garderies, le personnel administratif d'un sous-secteur particulier, les puéricultrices ou le personnel paramédical de l'enseignement spécialisé.

¹⁶ <http://cgsp-ministeres.be/la-cgsp.html>

La CGSP a comme objectif de constituer et de maintenir un enseignement de qualité plaçant au centre de ses préoccupations l'égalité et l'efficacité. Pour ce faire, elle désire améliorer les conditions de travail et valoriser la fonction d'enseignant à travers le volet salarial et la lutte contre la pénurie.

Avec la participation des affiliés, la CGSP mène une lutte collective qui vise à une démocratisation de l'enseignement, à la valorisation de la fonction et de la formation enseignante, à la transformation des emplois précaires en emplois statutaires, à la promotion de l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, à l'augmentation de l'encadrement dans les écoles, à la mise en place d'une réelle pédagogie de la réussite et à la défense et la promotion de l'Ecole Officielle et de tous les Services Publics pour une société plus juste et plus égalitaire¹⁷.

1.3 Le Comité de Concertation de Base

Le CoCoBa¹⁸ a été créé dans le but de fonder une démocratie participative au sein des écoles où l'introduction du CoCoBa a été perçue comme une « révolution culturelle¹⁹ ». Cet organe présent au sein de chaque établissement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles est la seule instance officielle de concertation. Son but est le respect des conditions de travail du personnel. Notons qu'en cas de désaccord, c'est à l'inspection du travail que revient la fonction de se prononcer et de trancher.

Le CoCoBa est compétent pour l'ensemble des matières soumises à la concertation et qui impliquent exclusivement les membres du personnel. L'on considère comme matière de concertation, tout ce qui n'est pas défini comme matière de négociation, conformément à l'article 2 de la loi du 19 décembre 1974. Il tient également un rôle d'information et donne des avis.

Voici la liste des domaines pour lesquels le CoCoBa est compétent :

- La concertation sur les règlements relatifs à la durée et l'organisation du Travail
- Les mesures d'ordre intérieur propres à l'établissement
- Rencontres entre enseignants ou entre ceux-ci et les parents, classes de dépaysement, examens, recrutement et inscription des élèves
- L'organisation de l'accueil et de la formation
- La vérification du statut administratif des membres du personnel
- Les compétences en matière de bien-être au Travail²⁰

¹⁷ <http://www.cgsp-enseignement.be/156-non-categorise/327-valuerscgsp>

¹⁸ Acronyme de Comité de Concertation de Base

¹⁹ <http://www.cgsp-enseignement.be/rp/258-cf>

²⁰ <https://www.cgsp-enseignement-luxembourg.be/10-fonctions-statutaires/cocoba.php>

Les réunions sont organisées trois ou quatre fois l'an dans le but de discuter de sujets définis en amont par la direction et les organisations syndicales. Préalablement à la tenue du CoCoBa, les membres doivent avoir accès à l'ensemble des informations correctes et pertinentes relatives aux points qui vont être abordés. Notons également qu'une décision doit faire l'objet d'un débat avant qu'elle ne soit définitive. Néanmoins la décision finale est prise par la direction et celle-ci n'est pas contrainte de suivre l'avis du personnel et/ou des délégations syndicales.

Ce dernier élément est d'ailleurs un point d'achoppement souvent mentionné par les enseignants interviewés, du moins par ceux qui sont directement concernés ou motivés par le débat d'idées. En effet, si la décision finale revient à la direction, cela peut parfois annuler les demandes émanant du personnel et par là même entraîner une démotivation des affiliés qui ne comprennent plus l'utilité du CoCoBa. Pour prouver cela, voici l'extrait d'un entretien avec un enseignant.

« J'ai fait partie pendant huit ans de la délégation syndicale et j'ai donc pu assister à plus d'une quinzaine de réunions du CoCoBa . Les moments importants étaient le début d'année scolaire avec l'organisation du NTTP²¹, des attributions et des horaires. Ces différents points intéressaient considérablement les affiliés, parfois pour des raisons uniquement personnelles mais aussi souvent pour des raisons d'intérêt général des élèves. A l'issue de ces réunions, nous nous sentions parfois découragés, les arguments souvent invoqués par la direction étant : « c'est impossible » ou parfois même « de toute façon la décision finale m'appartient », ce qui tendait à entamer la relation de confiance. Cependant le CoCoBa reste un outil de débat précieux pour exposer ses idées, les relayer dans un contexte officiel dans l'espoir qu'elles soient entendues. » Entretien 7

Au sein de chaque CoCoba se trouvent la direction ainsi que la délégation syndicale de chacune des trois organisations représentatives.

- ❖ La délégation syndicale se compose de trois membres au maximum, élus tous les quatre ans. La plupart du temps, un des membres sera le délégué syndical, les deux autres membres élus sont appelés les secrétaires.
 - ❖ Les membres de la direction sont au nombre de sept maximum.
- Il se peut qu'une ou plusieurs personnes se joigne(nt) à ces réunions.

²¹ Nombre Total de Périodes Professeurs

Bases légales du CoCoBa :

- Loi du 19 décembre 1974

Cette loi organise les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

- Arrêté Royal du 28 septembre 1984

L'arrêté royal porte exécution de la Loi du 19 décembre 1974

- Circulaire n°2558 du 16 décembre 2008

Organisation et fonctionnement des Comités de concertation de base destinés au personnel directeur et enseignant, au personnel auxiliaire d'éducation, au personnel paramédical, au personnel psychologique et au personnel social des établissements d'enseignement et assimilés organisés par la Communauté française et installés dans ceux-ci.

- Circulaire n°2559 du 16 décembre 2008
- Circulaire n°4958 du 25 août 2014

Organisation et fonctionnement des Comités de concertation de base destinés au personnel directeur et enseignant, au personnel auxiliaire d'éducation, au personnel paramédical, au personnel psychologique et au personnel social des établissements d'enseignement et assimilés organisés par la Communauté française et installés dans ceux-ci.

- Circulaire n°5013 du 30 septembre 2014

1.4 La Commission Paritaire Locale

Au sein de l'enseignement officiel subventionné de la Ville de Liège, une commission paritaire locale (CoPaLoc) est créée et concerne les établissements organisant l'enseignement obligatoire, les établissements d'enseignement de type promotion sociale, les Hautes Ecoles et les académies (Blondin, 2010). La base légale de la CoPaLoc est la loi du 10 novembre 1995 qui concerne le règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire locale de l'enseignement organisé par la Commission communautaire française.

L'objectif principal de la CoPaLoc est de délibérer sur les conditions de travail des enseignants. Ses missions consistent à fixer les conditions de travail du personnel, à apporter de l'aide aux affiliés lors d'une désignation d'un enseignant à titre temporaire, lors de mutations et de changements d'affectation et lorsqu'un établissement relevant d'un autre pouvoir organisateur est repris. La CoPaLoc gère également l'utilisation du capital-période et du NTTP²² et fixe les heures d'ouverture et de fermeture des établissements scolaires. Elle est par ailleurs compétente pour rendre des avis à propos d'autres questions (Blondin, 2010).

²² Nombre total de périodes-professeurs attribués sur la base d'élèves réguliers dans l'enseignement secondaire

Les personnes qui y siègent sont d'une part les représentants des pouvoirs organisateurs (l'échevin, son chef de cabinet, l'inspecteur général et les autres inspecteurs) et d'autre part les organisations syndicales (cinq membres de la CGSP, trois de la SLFP²³ et un de la CCPET²⁴).

Les membres de la CoPaLoc se réunissent une fois par mois pour débattre de problèmes syndicaux (collectifs ou individuels) que peuvent rencontrer les affiliés de la CGSP. La CoPaLoc rend un avis, elle a un but consultatif, ce qui signifie que les membres de l'autorité, à savoir l'échevin, le chef de cabinet et les inspecteurs, n'ont pas l'obligation de suivre cet avis puisque la décision finale leur revient. Cependant, et ce point est important à souligner car il s'agit d'une grande différence entre la CoPaLoc et le CoCoBa, les membres de l'autorité, dont certains sont des élus, suivent, dans une très grande majorité des cas, l'avis des représentants syndicaux.

Préalablement à ces rencontres, la CGSP organise des réunions préparatoires une fois par semaine dans le bâtiment de la FGTB, place St-Paul. Les membres de l'organisation syndicale CGSP qui se rendent aux réunions préparatoires de la CoPaLoc sont d'une part les membres du comité de la Ville de Liège et d'autre part les membres du Bureau. Les premiers sont des enseignants qui assurent leur rôle de délégué syndical. Les seconds sont des membres travaillant à temps plein pour la CGSP et bénéficiant pour cela d'un congé syndical. L'ensemble de ces membres doivent d'abord être élus par les affiliés et ensuite désignés pour un poste précis, par exemple cela peut être président, secrétaire ou délégué syndical. Le but est d'avoir un représentant de chaque niveau d'enseignement : maternel, primaire, secondaire, technique, professionnel, académie des beaux-arts, etc. Ensuite, parmi ces membres élus puis désignés, a lieu une deuxième élection qui déterminera les futurs membres de la CoPaLoc.

1.5 Les délégués syndicaux

La loi de 1974 prévoit que les relations entre autorité et délégués syndicaux n'est possible que si les délégués syndicaux sont des personnes reconnues comme telles par leur syndicat représentatif (Jacob, 2001). L'ambition est donc « d'avoir en face de soi, lorsqu'on est le patron-Etat, des délégués syndicaux, quelles que soient leurs sympathies ou leur couleur ou leur tendance politique, mais des délégués syndicaux qui soient représentants réels des fonctionnaires intéressés » (Chambre, *An. Parl.*, séance du 16 janvier 1974, p. 1100 cité par Jacob, 2001 : 19).

La notion de « délégués syndicaux » rassemble un certain nombre de personnes qui sont définies dans l'article 71 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984, à savoir :

²³ Acronyme de Syndicat Libre de la Fonction Publique

²⁴ Centrale Chrétienne du Personnel de l'Enseignement Technique et Professionnel

- Les dirigeants responsables des organisations syndicales et leurs mandataires permanents
- Les délégués permanents
- Les membres de la délégation d'une organisation syndicale
- Les membres du personnel qui participent aux travaux des commissions et comités généraux créés au sein d'une organisation syndicale
- Le délégué d'une organisation syndicale auprès de la commission. (Markey, 2014).

Elu par les affiliés, le délégué syndical est leur représentant, leur porte-parole et leur défenseur. Ses fonctions sont diverses et varient en fonction de l'école au sein de laquelle le délégué syndical travaille. Cependant, nous pouvons citer deux tâches principales communes à chaque école : d'une part il s'agit de relayer les revendications des travailleurs auprès de la Centrale Régionale et d'autre part d'accompagner les individus lors de problèmes internes et personnels²⁵. Le délégué syndical se doit d'être attentif aux difficultés des collègues, il apaise les conflits, il est attentif au respect de la législation et il est le garant de la démocratie. Le délégué syndical a accès à des formations dans le but de relayer les changements et informations régionales et communautaires. Il faut cependant préciser qu'au sein de la CGSP, ces formations ne sont plus organisées depuis quelques années. Voici l'extrait d'un témoin déçu par cette lacune :

« Lorsque j'ai été élue au CoCoBa, j'aurais souhaité suivre une formation syndicale afin de connaître mes droits, ceux des travailleurs ainsi que nos devoirs respectifs. On m'a signalé que malheureusement de telles formations n'étaient pas à l'ordre du jour. Il semblerait que ce soit un problème de calendrier. C'est regrettable car la qualité du travail d'un représentant syndical s'en trouverait à mes yeux améliorée. Je tiens à ajouter que, en cas de doute, il nous était toujours loisible d'interroger notre permanent syndical et/ou de lui demander de nous épauler par sa présence. »

Entretien 2

Les personnes que nous avons interviewées nous ont apporté d'autres informations qui nous semblent primordiales et que nous choisissons donc de citer. Par exemple, l'un d'entre eux nous a précisé que le principal rôle du délégué syndical est de communiquer au personnel syndiqué de l'école les informations transmises par les permanents syndicaux travaillant à la CGSP. Cela peut porter par exemple sur les mesures prises concernant la pension ou la durée du temps de travail. D'autres tâches fondamentales sont imputables aux délégués syndicaux comme l'organisation de réunions préparatoires au CoCoBa afin d'entendre les avis ou doléances des enseignants ou encore l'intervention individuelle lorsqu'un enseignant est attaqué personnellement par la direction et qu'il a besoin d'une défense.

²⁵ <http://www.cgsp-enseignement.be/rp/258-cf>

Dans le but de mener à bien leurs activités et leurs missions, les délégués syndicaux peuvent avoir des congés syndicaux ou des dispenses de service. De par leur position et leur accès aux faits et documents confidentiels, ils sont tenus à la discrétion et sont soumis au secret professionnel.

En outre, il existe un système de protection des délégués syndicaux détaillé dans les articles 88 et 90 de l'arrêté royal de 1984. Cette protection est en fait une procédure préalable au licenciement et n'accorde nullement une indemnisation de manière automatique en cas de licenciement ou de sanction disciplinaire. Cependant, le délégué syndical peut introduire une action en justice dans le but de réclamer des dommages et intérêts (Markey, 2014).

Au sein des écoles de la Communauté française, des élections sociales sont organisées tous les quatre ans dans le but d'élire un délégué syndical et les représentants au CoCoBa. Celles-ci se déroulent démocratiquement et en interne, en présence d'une personne agréée travaillant à la CGSP dont la tâche est de vérifier que les règles (par exemple le secret du vote) sont bien respectées et de s'assurer de la fiabilité du dépouillement.

Dans les écoles organisées par la Ville de Liège, les élections se déroulent également tous les quatre ans mais ont lieu à la FGTB, Place St-Paul. Les affiliés reçoivent un courrier relatif à ces élections et doivent donc se déplacer. La différence d'organisation entre la Communauté française et la Ville de Liège s'explique par le fait que toutes les écoles de la Ville de Liège (notamment les plus petites d'entre elles) ne disposent pas d'un délégué syndical, du fait de leur taille et donc parfois d'un nombre restreint d'enseignants syndiqués.

1.6 Les délégués permanents

Les délégués permanents sont des membres du personnel qui choisissent de renoncer provisoirement à leur emploi d'enseignant pour devenir défenseurs des intérêts professionnels du personnel de manière régulière et permanente. Ils quittent dès lors le lieu du service professionnel qui les emploie pour s'adonner à leur nouveau travail (Jacob, 2001). Cela est appelé le « congé syndical » (Markey, 2014).

Lorsqu'ils sont engagés comme délégués permanents, l'organisation syndicale leur octroie l'agrément en tant que tels. Cette reconnaissance officielle ne leur est soustraite qu'en cas de motif grave ou à cause d'un manque de remboursement des rémunérations à l'autorité (Jacob, 2001). La procédure pour retirer à un membre la fonction de permanent syndical est décrite dans l'article 75 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 (Markey, 2014).

RESUME DE LA PARTIE EMPIRIQUE - CONTEXTUALISATION

L'acronyme CGSP signifie la **Centrale Générale des Services Publics**, c'est la centrale professionnelle du secteur public de la FGTB comprenant le personnel de l'enseignement mais aussi celui de la Poste, des chemins de fer, etc. Sa mission principale est d'assurer la défense des intérêts de tous les travailleurs.

La **CGSP-Enseignement** est organisée en régionales et en secteurs. Il existe trois interrégionales, qui se trouvent respectivement à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. L'interrégionale wallonne est organisée en dix régionales dont celle de Liège où nous avons effectué nos rencontres et nos observations. Celle-ci a la particularité d'être organisée en cinq sous-secteurs : l'enseignement organisé par la Communauté Française, la Commune, la Province de Liège, la Ville de Liège et l'Université. Avec la participation des affiliés, la CGSP mène une lutte collective qui vise à une démocratisation de l'enseignement, à la valorisation de la fonction et de la formation enseignante, à la transformation des emplois précaires en emplois statutaires, à la promotion de l'emploi, à l'amélioration des conditions de travail, à l'augmentation de l'encadrement dans les écoles, à la mise en place d'une réelle pédagogie de la réussite et à la défense et la promotion de l'Ecole Officielle et de tous les Services Publics pour une société plus juste et plus égalitaire.

Le **Comité de Concertation de Base** dit CoCoBa est un organe de concertation existant dans tous les établissements d'enseignement organisé par la Fédération Wallonie-Bruxelles. C'est la seule instance officielle de concertation. Les matières concernant cet organe sont inscrites dans l'article 2 de la loi du 19 décembre 1974. On considère comme matière de concertation tout ce qui n'est pas défini comme matière de négociation. Par ailleurs, le CoCoBa est compétent dans plusieurs domaines dont, entre autres, la concertation sur les mesures d'ordre intérieur propres à l'établissement ou la vérification du statut administratif des membres du personnel. Les réunions, organisées trois ou quatre fois l'an, regroupent les quatre membres de chaque organisation syndicale et tous les membres de la direction. Préalablement aux réunions, tout ce monde a accès à la liste des sujets à l'ordre du jour. Néanmoins la décision finale est prise par la direction et celle-ci n'est pas contrainte de suivre l'avis du personnel et/ou des délégations syndicales.

Une **Commission Paritaire Locale** (CoPaLoc) concerne tous les établissements d'enseignement fondamental, secondaire et supérieur de la Ville de Liège. Siègent dans ces commissions les représentants des pouvoirs organisateurs et des organisations syndicales. Leurs missions consistent à fixer les conditions de travail du personnel, à apporter de l'aide aux affiliés lors de la désignation d'un enseignant à titre temporaire, lors de mutations et de changements d'affectation et lors de la reprise d'un établissement relevant d'un autre pouvoir organisateur. La décision finale appartient également aux représentants des pouvoirs organisateurs, mais ceux-ci suivent dans une très grande majorité des cas l'avis des représentants syndicaux.

2. Mise à plat des données

Avant de procéder à l'analyse des informations, il nous semblait indispensable de présenter le contexte car celui-ci nous a permis une meilleure compréhension et un examen plus approfondi des données collectées. Nous pouvons à présent nous intéresser au contenu des vingt entretiens menés pendant ces trois mois.

D'après la méthode d'analyse de Van Campenhoudt et Quivy (2011), il faut effectuer trois opérations si l'on veut examiner correctement les informations et être capable de dégager les éléments permettant de répondre à nos trois hypothèses. D'abord, ces auteurs conseillent de préparer les données c'est-à-dire de retranscrire les entretiens enregistrés. La retranscription est un matériau essentiel et de qualité, elle se doit d'être restituée de manière complète afin de permettre au chercheur d'en extraire les informations pertinentes. Par ailleurs, conserver l'intégralité de l'entretien permet d'éviter de négliger des informations qui, en amont, paraissaient inutiles mais qui peuvent se révéler indispensables au cours de l'analyse.

Ensuite, la deuxième opération dans l'analyse des données est la mise en relation des informations recueillies. Dans leur ouvrage « Manuel de recherche en sciences sociales », les auteurs recommandent l'emploi d'une grille d'analyse afin de traiter les données qualitatives, cela permet par ailleurs d'établir des liens à deux niveaux. Premièrement, au niveau de chaque entretien, il est conseillé de faire des liens entre les expériences ou éléments explicités par l'interlocuteur et de les souligner dans le but de structurer son discours. Deuxièmement, au niveau de l'ensemble des entretiens, établir des comparaisons et mettre en évidence des convergences et divergences sont deux méthodes qui permettent de mettre en exergue des « logiques sociales implicites » (Van Campenhoudt et Quivy, 2011 : 201) et par conséquent de montrer la présence ou l'absence de liens.

Enfin, la dernière opération consiste à comparer les résultats observés avec ceux attendus dans le but d'en tirer des conclusions. Il est fréquent de découvrir des écarts entre ces deux types de résultats, c'est d'ailleurs important pour le chercheur d'être capable de faire apparaître ces éléments et d'examiner les écarts.

Notre travail s'inscrit dans la lignée de la théorie de Van Campenhoudt et Quivy (2011). Nous avons en effet retranscrit tous les entretiens en surlignant les éléments qui semblaient répondre à nos hypothèses. Par la suite, nous avons réalisé une grille d'analyse, ce qui nous a permis d'établir des liens au sein de chaque entretien mais également entre les différentes réponses fournies par les interlocuteurs.

Dans cette partie, nous allons mettre en avant les principaux thèmes issus de nos interviews, en les justifiant par des extraits. Comme mentionné dans la partie méthodologique, nous avons interviewé dix personnes travaillant pour la Communauté française et dix pour la Ville de Liège, des enseignants provenant d'écoles secondaires, primaires ou encore maternelles ainsi qu'un directeur et une préfète.

Dans un but de clarté et de cohérence dans l'analyse de nos résultats, nous avons dressé un tableau récapitulatif de nos entretiens en mentionnant trois choses : premièrement, le régime (Communauté française ou Ville de Liège) d'où sont issues ces personnes ; deuxièmement, le niveau d'enseignement (école maternelle, primaire ou secondaire) ; et troisièmement la fonction (enseignant, directeur ou préfet).

	Pouvoir organisateur	Niveau d'enseignement	Fonction
Entretien 1	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 2	Communauté française	Secondaire	Enseignant Délégué syndical
Entretien 3	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 4	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 5	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 6	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 7	Communauté française	Secondaire	Préfète Ancienne délégué syndicale
Entretien 8	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 9	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 10	Communauté française	Secondaire	Enseignant
Entretien 11	Ville de Liège	Primaire	Enseignant Ancien délégué syndical
Entretien 12	Ville de Liège	Primaire	Enseignant
Entretien 13	Ville de Liège	Primaire	Directeur
Entretien 14	Ville de Liège	Maternel	Enseignant
Entretien 15	Ville de Liège	Primaire	Enseignant
Entretien 16	Ville de Liège	Primaire	Enseignant Délégué syndical
Entretien 17	Ville de Liège	Primaire	Enseignant

Entretien 18	Ville de Liège	Maternel	Enseignant
Entretien 19	Ville de Liège	Primaire	Enseignant
Entretien 20	Ville de Liège	Primaire	Enseignant

Le choix de s'affilier à la FGTB

Les réponses ont été unanimes : toutes les personnes interrogées ont opté pour l'organisation syndicale FGTB comme premier choix d'affiliation. Cependant, les raisons divergent, nous avons par exemple observé que certaines personnes se sont affiliées pendant leurs études parce que c'est à ce moment-là qu'elles ont entendu parler du combat syndical, de la défense des droits professionnels et de la situation précaire dans laquelle un enseignant peut se trouver tant qu'il n'est pas nommé.

« Je me suis affilié à la FGTB lorsque j'étais étudiant. Dans les années 80 il y a eu de grands mouvements, on voulait mettre plein de profs dehors, et déjà à ce moment-là ma sensibilité avait été heurtée et je comprenais le combat des profs dans la rue, j'allais déjà manifester, j'allais dans la rue pour dire que je souhaitais un enseignement de meilleure qualité, et que je n'étais pas d'accord, et que je trouvais que ce n'était pas une bonne idée de faire des économies sur l'enseignement. »

Entretien 4

Néanmoins, certains ont décidé de devenir membres une fois leurs études terminées lorsqu'ils ont dû faire face aux difficultés de la vie professionnelle.

« Je me suis intéressée au syndicat quand j'ai commencé à travailler, pendant mes études on n'en parlait pas spécialement. Une fois diplômée, je n'étais pas sûre d'avoir un emploi donc je me suis syndiquée pour les facilités d'accès mais aussi pour me protéger ; on m'avait conseillé de m'affilier pour avoir accès à certaines informations. » Entretien 13

Mais la plupart des personnes interviewées ont rejoint la FGTB parce qu'elles partageaient les valeurs et les principes véhiculés par l'organisation syndicale. Les éléments cités sont par exemple la notion de solidarité, la notion de pot commun, le partage, etc.

« Quand je suis arrivée en Belgique il y a 17 ans, je me suis directement inscrite à la FGTB. Je partage les valeurs qui concernent le syndicalisme comme projet, comme organisation. Être syndicaliste c'est défendre certaines valeurs et moi je suis pour la solidarité, pour le partage, pour la justice et pour la défense des plus faibles. » Entretien 5

Le lien entre la famille et la FGTB

Ce point-ci est à mettre en relation avec le précédent, où nous avons expliqué que toutes les personnes ont choisi la FGTB comme premier choix d'affiliation, même si les raisons divergent. Il est important de préciser l'origine de ces choix et ces raisons qui ont poussé les individus à s'affilier à la FGTB plutôt qu'au syndicat chrétien ou libéral. Nous avons remarqué que beaucoup d'entre eux ont été influencés par leur famille ou par des amis proches.

« Les parents de mon mari étaient très syndicalistes et en parlaient tout le temps, ça m'a motivé à choisir ce syndicat. » Entretien 15

« Mes parents étaient très engagés, je les ai toujours vus allant manifester, ils en parlaient beaucoup à la maison. C'était logique que moi aussi je devienne membre de la FGTB. » Entretien 2

Néanmoins ce ne sont toujours pas les proches ou la famille qui ont influencé le choix. Par exemple cette personne nous a justement précisé que son affiliation n'avait pas été motivée par l'influence de sa famille, mais par la volonté de faire partie d'un groupe.

« Ma mère était syndiquée mais j'aurais pu me syndiquer ailleurs. C'était mon choix, je me suis renseignée sur les trois syndicats puis j'ai choisi de m'affilier à la FGTB parce que l'idée de faire partie d'un syndicat me plaisait. Cela s'est fait sans pression, mes parents ne se sont jamais mêlés de ça. Aujourd'hui, si je n'étais pas syndiquée, il me manquerait quelque chose. » Entretien 8

Affiliation par conviction et affiliation par intérêt

Concernant ce point les avis sont mitigés et parfois complexes. C'est difficile pour un affilié d'admettre qu'il s'est d'abord intéressé au syndicat par intérêt. D'ailleurs, c'est souvent au moment où nous abordions ce sujet que les personnes nous demandaient à nouveau si l'entretien était bien anonyme.

Sur les vingt entretiens menés, huit ont clairement affirmé qu'ils s'étaient affiliés par intérêt, en mentionnant le plus souvent que c'était dans le but de bénéficier des conseils des membres de la CGSP concernant les démarches vers la nomination etc. Cependant, ce n'est pas parce qu'un individu s'est affilié par intérêt qu'il n'adhère pas aux valeurs véhiculées par ce syndicat, bien au contraire, certains ont décidé de rester membres et sont désormais très actifs dans les diverses actions du combat collectif.

« La première motivation pour me syndiquer c'était par pragmatisme, je n'étais pas sûre de trouver un emploi. Et aussi pour faciliter l'accès concernant les démarches pour le chômage, mais je n'en ai pas eu besoin. » Entretien 12

« J'ai choisi de faire partie du syndicat par prudence, mais aujourd'hui c'est différent, je participe à toutes les réunions et j'essaye de motiver les collègues parce que je trouve le combat important surtout avec les nouvelles réformes. » Entretien 1

Les douze autres personnes ont déclaré s'être affiliées à la FGTB par conviction, par choix personnel après des échanges convaincants avec la famille ou les proches, ou encore à la suite de certains événements (menaces de perte d'emploi, d'heures de cours, problèmes avec l'inspection, harcèlement, etc.)

« Le premier impact dépend de la personne qui nous invite à faire partie ou qui nous parle des valeurs d'un syndicat par rapport à un autre. Il faut tomber sur les bonnes personnes. » Entretien 13

« Sur mon parcours, j'ai rencontré des gens extraordinaires, et j'ai été très récepteur aux messages véhiculés par mes professeurs syndiqués, cela m'a influencé même si j'étais déjà de gauche et que déjà à l'époque je m'intéressais au syndicat. Aujourd'hui, j'ai l'impression de faire la même chose avec mes collègues, de rendre ce que j'ai reçu, d'essayer de leurs faire comprendre l'importance du syndicat, ça me semble comme une évidence de devoir le faire. » Entretien 4

Cependant, parmi ces douze personnes, l'une d'entre elles nous a fait une confession intéressante pour notre analyse puisqu'elle a déclaré s'être affiliée d'abord parce qu'elle voulait appartenir au syndicat socialiste et ensuite parce qu'elle désirait bénéficier des facilités qu'offrait le syndicat à l'époque concernant les personnes sans emploi.

« Lorsque l'on s'affilie, on fait déjà un premier choix, une première démarche qui peut être intéressée, mais c'est utile. Moi, mon intérêt quand je me suis affiliée, c'était de me dire que j'allais participer à quelque chose. J'avais l'impression que mon enrichissement c'était aussi dans les rencontres que j'allais faire. Mais au début, je savais que j'allais être au chômage et je savais aussi qu'en étant affiliée, j'allais être payée plus rapidement. » Entretien 11

Le lien entre les collègues syndiqués

En posant nos questions, nous désirions en savoir davantage sur la qualité du lien existant entre les collègues faisant partie de la même organisation syndicale. Nous voulions savoir si la relation était différente dans le cas où les collègues appartenaient à un autre syndicat ou étaient non syndiqués. Il se trouve qu'en réalité, pour la majorité des répondants, l'affiliation n'a pas d'impact sur les relations d'amitié entre collègues. En effet, les enseignants se rapprochent et créent des liens en fonction de leurs affinités, les liens syndicaux n'entrant pas en ligne de compte dans ce cas de figure.

« Le lien se marque uniquement quand il y a des actions, des préavis de grève, des manifestations, sinon j'ai pas de lien supplémentaire avec eux. C'est vraiment dès qu'il faut se mobiliser, c'est là qu'on se parle et on se demande si on fait grève, sinon à part ça, je n'ai pas de lien plus particulier, ce n'est pas le syndicat qui va me lier plus à un collègue. » Entretien 8

« Je n'ai jamais établi de différence dans mes liens d'amitié avec les personnes non affiliées. Il faut savoir que je travaille dans une école où les personnes non-affiliées font grève avec nous, parce que tout le monde se connaît et on parle beaucoup de l'impact des nouvelles réformes sur l'enseignement. » Entretien 15

Toutefois il faut noter que les membres de la CGSP sont fréquemment amenés à passer plus de temps ensemble, notamment lorsqu'il est question de grèves ou de résolutions de problèmes concrets et ceci peut favoriser certains rapprochements voire être la source d'amitié durables. Pour une minorité d'interlocuteurs (environ 25%) en effet, l'entente est de loin facilitée entre collègues de la CGSP car elle est source d'une plus grande complicité. En effet, le partage des mêmes valeurs, une compréhension commune du monde et l'intimité qui se crée spontanément lors des manifestations ou autres types d'actions, tous ces éléments sont déterminants pour se sentir « relié » à l'autre. De surcroît, le fait d'accepter de donner son temps pour une action collective et/ou de perdre une partie de son traitement en cas de grève rapproche les personnes concernées car cela donne du sens à leurs valeurs.

« Je me sens plus proche des collègues syndiqués car j'ai l'impression que nous partageons plus ou moins la même vision du monde et les priorités dans notre vie personnelle et sociale sont à peu près les mêmes, à savoir la solidarité entre tous les travailleurs, le respect et la défense des droits acquis et l'amélioration globale des conditions de travail. En plus, lors des déplacements à Bruxelles ou ailleurs en vue d'une action, nous passons parfois toute une journée ensemble à refaire le monde, ce qui crée des liens et rebooste notre motivation. » Entretien 2

Satisfaction (ou pas) de l'implication du délégué syndical

D'abord, nous allons nous focaliser sur les déclarations d'une ancienne déléguée syndicale et des deux délégués syndicaux toujours en fonction que nous avons rencontrés. Ils nous ont tous parlé de leurs missions et de leur perception de ce rôle exigeant de longues heures de bénévolat, une implication sans relâche et des indispensables connaissances relatives à ce statut mais aussi à l'actualité.

« C'est un poste enrichissant, j'ai énormément appris pendant les sept ans notamment sur le fonctionnement interne de l'école. C'est un exercice démocratique intéressant mais épuisant, c'est pour cette raison qu'il y a deux ans j'ai arrêté mais aussi pour laisser la place à de jeunes collègues. » Entretien 11

« J'ai directement été motivée par ce poste, j'avais envie de me sentir plus proche de mon syndicat et comme je m'entendais bien avec les collègues j'ai décidé de me présenter aux élections et j'ai été élue. Ça demande beaucoup de temps sur le côté mais je n'ai pas encore d'enfants donc pour le moment ça ne me pose pas de problème. » Entretien 16

Pour les travailleurs, le rôle du ou de la délégué(e) au sein d'une équipe syndicale est essentiel, il/elle représente le leader et est le défenseur des intérêts professionnels des enseignants. C'est la personne qui prend la parole et représente les affiliés au sein d'une école, la personne vers qui l'on se tourne et qui relaye les informations. Son rôle et ses missions ont été décrites de manière détaillée pages 40 et 41. Lors des entretiens, tous les participants sont généralement d'accord sur le rôle théorique du délégué syndical, mais dans la pratique, pour certains d'entre eux du moins, l'implication et la bienveillance que l'on peut attendre de la part de ce « leader » ne se sont pas manifestées et leurs propos reflètent une certaine amertume.

« Le délégué syndical est une personne qui rend service, fait passer l'information, est communicante, qui reçoit l'information du syndicat et la dispatche aux collègues. C'est indispensable au sein d'une école. » Entretien 3

« Personnellement, j'ai été déçue par François²⁶, c'est vrai il fait son boulot de transmission mais lorsque j'ai eu un problème il ne m'a pas aidé alors qu'il avait dit qu'il le ferait. » Entretien 18

²⁶ Nom d'emprunt pour désigner un délégué syndical

« Mon ressenti à l'égard du délégué syndical est complexe : d'une part, je l'admire car il passe beaucoup de temps hors du travail pour ce boulot et je respecte ça, mais d'autre part il n'a pas été assez présent lorsqu'il a fallu me défendre auprès de la préfète, j'avais besoin de plus qu'un soutien syndical, je pensais aussi m'adresser à un ami mais ça n'a pas été le cas. » Entretien 9

Par ailleurs, certaines personnes ont exprimé des recommandations pour améliorer le lien entre le délégué syndical et le personnel affilié de l'école. Ce lien, qui n'est pas toujours idéal, pourrait entre autres expliquer le fait qu'une assez grande partie des membres ne se rend pas aux réunions préparatoires au CoCoBa ou aux assemblées générales destinées à tous les affiliés de l'enseignement organisé par la Ville de Liège.

« Les délégués syndicaux devraient être mieux formés, notamment dans la prise de parole. Je trouve qu'ils devraient rappeler avant chaque réunion que le syndicat mène un combat collectif, que l'on doit se battre ensemble. Ils pourraient aussi mieux nous renseigner sur leurs capacités à nous aider par rapport à des problèmes d'horaire ou d'attributions. » Entretien 14

« Dans mon école il n'y a pas de délégué syndical. Si l'on a un problème il faut se rendre Place St-Paul et demander à parler au permanent syndical de notre secteur. Ce n'est pas toujours facile de se confier et de faire confiance à une personne que l'on a parfois jamais vue. Il faudrait un délégué syndical dans chaque école pour faciliter la communication et l'entraide. » Entretien 17

Place du syndicat dans l'enseignement

L'organisation syndicale CGSP est un organe indispensable afin que les droits des travailleurs soient respectés. Il occupe une place importante dans l'enseignement, comme nous l'ont expliqué la majorité des personnes interviewées.

« Je pense que c'est nécessaire car sans syndicat, il y aurait des dérives. Il y a des écoles, dont je ne dirai pas le nom, où les chefs d'établissement sont tellement tyranniques qu'il n'y a quasi pas de CoCoBa, les gens ne se présentent pas au poste parce qu'ils se font agresser par le directeur et donc ils n'osent pas sinon il y a des sanctions en termes d'horaires, d'attributions, une forme de harcèlement. C'est d'ailleurs là qu'on se rend compte que le syndicat a une présence et un impact. Même si le syndicat m'a déjà déçu, il est là pour faire entendre nos voix, il faut que ce contre-pouvoir reste. » Entretien 6

L'existence d'un contre-pouvoir est indispensable. Dans les écoles où les personnes interviewées sont actuellement actives, ce contre-pouvoir que constitue le syndicat est écouté et respecté, cependant cela n'a pas toujours été le cas ailleurs. Cet élément a fortement ébranlé les participants jusqu'à susciter des vocations menant à un engagement personnel.

« Avant d'être nommé, quand je travaillais dans plusieurs écoles, je ne comprenais pas très bien le rôle du syndicat, ça me semblait un peu nébuleux, je voyais bien qu'il y avait de grands enjeux derrière tout ça. Puis j'ai vu des chefs d'établissement qui avaient besoin d'un contre-pouvoir. Ça a été un moment déclencheur pour moi, j'ai compris qu'il fallait que les collègues se coalisent pour faire entendre leur voix, mais tu penses bien qu'au CoCoBa, les collègues n'osent pas trop dire « madame, on n'est pas trop d'accord avec vous » face à des tyrans. On touche au problème du recrutement des chefs d'établissement, qui ne sont pas formés, pas assez en phase avec les besoins ou les compétences auxquelles les chefs d'établissement sont confrontés. » Entretien 10

Implication et rôles

L'implication de chacun dans l'action syndicale est personnelle. Comme mentionné plus haut, deux parmi les vingt personnes que nous avons interviewées sont délégués syndicaux et deux autres l'ont été par le passé. Ces personnes précitées sont donc très impliquées puisque le rôle de délégué exige du temps et de la motivation. Il découle du désir d'aider ses semblables et de se rendre utile à la société.

« En tant que déléguée syndicale, il me paraît juste et logique de participer au combat collectif, que ce soit en faisant un arrêt de travail ou en manifestant. D'une certaine manière, je représente mon école et c'est important que l'on me voie marcher dans les rues pour mener une action collective. L'idéal est de se grouper, de s'inscrire dans un combat collectif parce que lorsque l'on est ensemble on peut gagner des combats, des revendications pour tout le monde. C'est la conviction que le combat sert à quelque chose. » Entretien 16

Parmi les interlocuteurs, deux personnes sont actuellement secrétaires et une troisième ne l'est plus depuis quatre ans. Les autres sont de « simples » membres ou militants comme certains aiment à se qualifier. Le niveau d'engagement parmi ceux-ci varie fortement, certains se sentent très impliqués même s'ils n'occupent aucune charge officielle. Ils savent qu'ils ont une voix et que celle-ci peut se faire entendre. Parmi eux, certains désirent devenir délégués. La forte implication peut se traduire par la participation aux réunions préparatoires au CoCoBa ou aux assemblées générales organisées pour les enseignants de la Ville de Liège, la participation aux arrêts de travail, aux grèves et par la présence lors de manifestations. Pour ces personnes, il est primordial de se réunir et d'unir les forces pour contrer un pouvoir, une discussion ou une future décision.

« En tant que membre, j'ai un rôle à jouer. Je ne me vois pas simplement comme quelqu'un qui paye une cotisation et qui suit le mouvement sans réfléchir. J'apprécie de participer aux réunions et parler avec mes collègues affiliés, je me sens impliqué et j'ai l'impression qu'ensemble, on peut changer et améliorer les choses. » Entretien 14

« C'est très important pour moi de participer à un maximum d'actions. Le syndicat n'est pas pour moi un service club, c'est un lieu d'actions et de débats. Après plusieurs années ma motivation ne diminue pas malgré quelques déceptions à un moment ou à un autre. C'est dans la durée et la répétition que l'on peut obtenir des résultats. » Entretien 9

Il faut préciser que nous avons également rencontré des personnes qui ne se sentaient pas (ou plus) concernées, soit pour des raisons personnelles (difficulté à concilier vie privée/ vie professionnelle/ vie syndicale, manque d'adhésion au choix du délégué syndical,...) soit après une déception consécutive à l'absence de résultats immédiats ou en raison des conséquences financières découlant d'une participation aux grèves.

« Avant, je me rendais aux réunions et je participais aux grèves. Tu fais deux fois ou trois fois grève puis tu vois le côté financier et tu te dis que tu as été payé dix euros et que tu as perdu ta journée dans la rue... Je ne me vois pas comme une acharnée, parce que je ne suis pas complètement convaincue qu'on lutte pour quelque chose qui changera réellement un jour. » Entretien 5

« Je suis défaitiste, je me dis que ça sert à rien, je suis découragée. On a fait grève, on a perdu, au bout du compte ça sert à quoi ? Je reconnais que j'ai tort, mon engagement devrait être plus important mais de façon égoïste je ne me bats pas pour les générations à venir. Je participe aux grèves mais je n'ai pas la même ferveur parce que j'ai été déçue. » Entretien 15

Les élections

Ce point doit être divisé en deux volets : le premier concerne les élections pour le CoCoBa et deuxième celles pour la CoPaLoc.

Concernant les élections pour les membres du CoCoBa, rappelons qu'elles ont lieu tous les quatre ans et qu'elles sont organisées au sein des écoles en présence d'un membre de la CGSP qui veille au respect du secret des élections et assiste au dépouillement des bulletins de vote. Une grande partie des répondants s'accorde à dire que les élections représentent un moment démocratique important. Seule une petite partie d'entre eux ne va pas voter. Voici les raisons invoquées : présence ou non à l'école aux dates retenues, difficulté à choisir parmi les différents candidats, manque de temps, procrastination, etc.

« On est contacté par mail lorsqu'il y a des changements dans la délégation, et on nous communique qui se présente et quand a lieu l'élection. Ensuite il y a une urne, on vote, et les résultats nous parviennent par mail. Je fais de mon mieux pour toujours participer aux élections, mais si je ne suis pas à l'école ce jour-là, je ne me déplace pas. » Entretien 3

« Je trouve ça choquant lorsque les affiliés ne se rendent pas aux élections, c'est important de donner son avis. En plus, par la suite, beaucoup se plaignent et ne se sentent pas représentés alors qu'ils ne viennent pas voter. C'est dingue. » Entretien 2

Pour les affiliées des écoles de la Ville de Liège, la CoPaLoc est l'organe de concertation. Comme pour le CoCoBa, les élections ont lieu tous les quatre ans mais sont organisées dans les locaux de la CGSP, Place St-Paul. La plupart des avis sont similaires à ceux des personnes travaillant pour la Communauté française.

« Le délégué syndical nous fait passer un mot d'ordre pour nous informer que des élections vont avoir lieu, ensuite on se rend Place St-Paul pour voter. C'est toujours en dehors des heures scolaires donc je m'y rends à chaque fois, et je pense que la majorité de mes collègues aussi. » Entretien 19

Participation au CoCoBa

Le Comité de Concertation de Base a été présenté longuement en amont du travail, pages 37 et 38. Pour rappel, il s'agit d'un organe de concertation pour les enseignants qui travaillent dans des écoles régies par la Communauté française. Les réunions ont lieu trois ou quatre fois par an, au cours desquelles se réunissent les membres du CoCoBa (trois à quatre personnes par organisation syndicale) et tous les membres de la direction, dans le but de discuter de sujets relatifs à l'école. Préalablement à ces réunions, le délégué syndical organise une discussion avec tous les affiliés afin de connaître leurs points de vue à propos des sujets à l'ordre du jour et il réalise ensuite la synthèse de ces avis.

C'est précisément à propos de ces discussions en amont du CoCoBa dont nous avons parlé avec les participants. Présentons d'abord la position des membres ou ex du CoCoBa pour qui ces réunions constituent un moment précieux où les affiliés peuvent s'exprimer librement, donner leurs avis, faire part de leurs recommandations et de leurs ressentis sur certaines matières ou événements. Ils peuvent également demander à ce qu'un sujet particulier soit abordé. C'est un moment démocratique important auquel malheureusement peu de personnes participent, ce que regrettent amèrement les plus engagés d'entre eux.

« Ce qu'on peut regretter, c'est que les affiliés ne vont pas assez aux réunions syndicales pour préparer le CoCoBa, et après ils reprochent aux représentants d'y aller avec leur avis personnel. Mais c'est normal s'ils ne font pas connaître le leur. » Entretien 4

Venons-en ensuite à l'avis des affiliés. Certains y trouvent un intérêt et s'organisent pour y participer, d'autres ne prennent jamais le temps de s'y rendre.

« Les réunions... Je n'y vais pas très souvent, mais je participe aux élections, je ne les rate jamais. »
Entretien 1

« Comme je suis dans les plus anciennes, j'essaye de motiver les jeunes affiliés à venir aux réunions, mais ce n'est pas facile de réunir du monde, chacun a une excuse et finalement c'est dommage car leurs opinions ou revendications n'ont aucune chance d'être entendues s'ils ne se déplacent pas. »
Entretien 6

Participation à la CoPaLoc

Parallèlement au CoCoBa, un autre organe de concertation, la CoPaLoc, régit le dialogue social dans les écoles organisées par la Ville de Liège. Les réunions préparatoires ont lieu une fois par semaine et se déroulent Place St-Paul. Les membres élus peuvent d'une part discuter de problèmes professionnels au sein de leurs écoles et d'autre part débattre des sujets à l'ordre du jour. Seuls les membres élus au sein des écoles, c'est-à-dire les délégués syndicaux, peuvent participer à ces réunions. Par la suite une partie des membres, élus à leur tour, se rend aux réunions de la CoPaLoc organisées une fois par mois.

« Je participe au moins huit fois sur dix aux réunions préparatoires du mardi, c'est non seulement un moment démocratique important mais également un moment où je discute avec des personnes qui sont devenues des ami(e)s et avec qui je partage le même combat. L'école s'est arrangée pour que mes élèves soient en cours de morale ou d'éducation physique le mardi après-midi comme ça je ne perds pas d'heures de cours. En ce qui concerne les réunions de la CoPaLoc je n'y participe pas toujours, je dirai qu'en moyenne j'y vais une fois sur deux, quand un des sujets à l'ordre du jour me tient à cœur. » Entretien 16

Les grèves

Lorsque les syndicats ont des revendications à défendre, ils disposent de plusieurs moyens : les jours de grève, les manifestations à Bruxelles et en Wallonie, les arrêts de travail, etc. Ces démarches sont menées de manière collective. Le but est de réunir le plus de monde possible afin que l'opération ait un impact et que les revendications soient entendues. Toutefois, les actions collectives ne sont pas obligatoires : chaque membre décide de manière individuelle s'il/elle participe ou pas à ces opérations.

Parmi les participants que nous avons rencontrés, nous remarquons que les jeunes font preuve d'une plus grande motivation, notamment parce qu'ils ont l'espoir de changer les choses. Pour eux, c'est important de s'impliquer dans l'action, de descendre dans la rue et de participer au combat collectif.

« C'est un moyen de pression efficace sur un gouvernement ou un patron. La solidarité c'est le mot clé du combat collectif, il ne faut jamais l'oublier. » Entretien 20

Certains ont également mentionné des changements à apporter aux initiatives collectives afin qu'elles aient un plus grand impact et trouvent un écho positif dans les médias et chez les citoyens. En effet, parmi les membres que nous avons rencontrés, certains se posent des questions quant à l'efficacité des grèves et des manifestations et aimeraient opter soit pour des ajustements dans la manière de défendre les droits des travailleurs soit pour des alternatives aux solutions existantes.

« C'est peut-être le syndicat et ses moyens d'action actuels qu'il faut remettre en question. Peut-être que c'est obsolète. La grève reste un moyen de pression économique, mais ça a mauvaise presse et c'est un peu triste de voir que c'est hyper clivant alors que c'est censé justement rassembler les travailleurs et voilà quand on pense aux grèves des années 60 et même avant c'était autre chose. »

Entretien 10

« Le problème des grèves dans l'enseignement, c'est qu'elles sont dispatchées sur l'année, ça n'a pas vraiment d'impact. Je trouve qu'il faudrait se renouveler, faire autrement. Par exemple nous avons déjà pensé à représenter des saynètes dans un lieu fort fréquenté ou à utiliser plus d'humour dans nos slogans. » Entretien 19

En ce qui concerne les membres plus âgés et/ou affiliés à la CGSP depuis plusieurs décennies, un élément surprenant est apparu à plusieurs reprises lors des entretiens, c'est le fait qu'ils ont été fort déçus par le passé, ils estiment ne pas avoir obtenu gain de cause malgré les arrêts de travail, les manifestations et les grèves à répétition.

« Il y a eu des déceptions parce qu'on s'est battu et on n'a pas l'impression d'avoir été entendu, quand je vois comment ça s'est passé dans l'enseignement, je me demande si ça a servi à quelque chose d'être descendu aussi longtemps dans la rue. » Entretien 18

Parmi eux, d'autres sont défaitistes. Ils se sentent démunis et évoquent l'impuissance de nos gouvernants face aux institutions européennes ou à la globalisation.

« La société a changé, les gens sont endormis. Il y a une sorte de désamour de la politique, on a l'impression que même si on bouge, rien ne changera. Beaucoup de choses dépendent de l'Europe ou des marchés internationaux. On n'a plus de prise sur rien, et c'est pour ça que les gens se mobilisent moins. » Entretien 5

Evolution du combat syndical

Nous avons remarqué une différence entre les membres qui ont vécu les grèves des années 1990 et ceux qui se sont affiliés à la CGSP par la suite. Les années nonante ont été une période de grèves éprouvantes dans l'enseignement et ont par conséquent marqué les esprits. A ce moment-là, les enseignants se battaient pour un enseignement de qualité, des postes pour tous, une sécurité d'emploi, etc. Malgré les luttes collectives, les combats menés, les manifestations et les arrêts de travail, la CGSP n'a rien gagné et les enseignants sont retournés travailler découragés et parfois même écoeurés. Cette période a eu un impact négatif grave sur la motivation et a entraîné une perte d'espoir chez les jeunes travailleurs de l'époque.

« On a fait grève, on a perdu et ça m'a découragé. Je me suis demandé si finalement on avait vraiment un impact et si on ne s'était pas battu dans le vide. » Entretien 14

« On a mené des grandes grèves pendant des semaines puis on est rentrés dans nos classes sans la moindre victoire, pas même une petite victoire symbolique. J'ai eu l'impression que personne ne nous a écoutés. » Entretien 20

La confiance

Nous avons choisi de poser directement la question suivante : « Avez-vous confiance dans votre syndicat ? » C'est une question complexe à laquelle nos interlocuteurs, dans une large mesure, n'ont pas pu répondre directement. La notion de confiance est vague et tous ne l'ont pas comprise de la même manière mais nous ne voulions pas en dire davantage, notre but étant justement d'avoir des informations sur ce qu'ils entendaient par cette notion et ce qu'elle évoquait à leur yeux. Nous pouvons distinguer deux différences dans la compréhension de ce terme.

Premièrement, pour une partie des intervenants ce qui fonde la confiance c'est la capacité du syndicat à les aider en cas de problèmes professionnels personnels tels que le calcul du nombre de jours de maladie ou de jours d'ancienneté, l'attribution d'une classe ou les possibilités de mutation etc. En fonction des cas, certains ont été déçus car ils estiment que le syndicat ne s'est pas assez battu pour les aider, ils ne se sont pas sentis suffisamment soutenus et donc la CGSP a perdu leur confiance.

« J'ai demandé de l'aide pour un problème d'attributions, il paraît qu'ils ont fait ce qu'ils pouvaient mais je n'y crois pas, je n'ai vu personne se battre pour mon cas. Je me suis sentie seule, j'ai eu l'impression, oui, qu'ils ne respectaient pas la confiance que je leur avais accordée. » Entretien 14

Cependant, d'après les délégués syndicaux, certaines demandes relèvent plutôt du service administratif compétent (par exemple le calcul du nombre de jours de congé de maladie) que du combat syndical, ce qui tend à prouver qu'il y a parfois incompréhension entre le syndicat et ses affiliés dont les demandes sont parfois inappropriées. Par ailleurs, certains domaines relèvent de la compétence exclusive du chef d'établissement (par exemple le choix des attributions ou des groupes d'élèves), ce que de nombreux affiliés ignorent.

Là où le syndicat (ou son délégué) peut intervenir, c'est lorsqu'il y a une erreur administrative par exemple concernant les jours d'ancienneté, et la personne est alors dirigée vers le permanent syndical beaucoup plus compétent pour ce genre de problème.

« Je vois beaucoup de collègues qui estiment qu'ils ne sont pas bien défendus par le syndicat, ils viennent me trouver moi pour un problème qui dépasse mon domaine de compétence, par exemple le nombre de jours d'ancienneté. C'est très technique et je les renvoie vers la place St-Paul. Et parfois il me revient qu'ils considèrent qu'on ne s'est pas assez battu pour leur cas personnel. » Entretien 16

Deuxièmement, une autre manière de comprendre la notion de confiance repose sur les actions menées par la CGSP. Par ce terme, les intervenants entendaient sans aucun doute les grèves et les manifestations, mais également la capacité du syndicat à relayer un message à travers une action originale, à convaincre un maximum de personnes de se réunir, à rassembler le plus de monde possible pour débattre des idées, et puis aussi à montrer un certain renouveau syndical voire une évolution dans les actions à entreprendre.

« J'ai confiance dans les conseils que le syndicat m'a donnés mais je ne sais pas si j'ai totalement confiance dans les actions posées par le syndicat, et l'impact de cette institution. J'ai besoin que l'on me prouve davantage de choses. » Entretien 18

« Je me sens représentée par les actions mais je trouve que ça devrait aller un peu plus loin. Quand on voit ce qui se passe, la lutte devrait être plus percutante, ça manque un peu de poigne mais sans violence, sans aucune violence bien sûr. » Entretien 15

A *contrario*, des interlocuteurs nous ont fait part des doutes et des craintes qu'ils ressentent vis-à-vis de leur syndicat. Ils ont parfois eu l'impression d'avoir été abandonnés lorsqu'ils ont dû faire face à un problème ou pire, qu'ils ont été trahis et mis en concurrence les uns contre les autres.

« La confiance, elle peut évoluer en bien ou en mal. Moi, je trouve que c'est utile un syndicat, surtout pour aider les minorités, les plus faibles. Mais un jour, un collègue s'est plaint au syndicat de moi parce qu'il pensait que je voulais prendre sa place. Le syndicat a alors remis en cause mes attributions sans me concerter, ce n'est pas normal, je ne me suis pas sentie en confiance. Mon propre syndicat enquêtait sur moi dans mon dos C'est malsain. » Entretien 3

D'autre fois, les raisons pour lesquelles ils ne se sentent plus en confiance sont qu'ils ne comprennent plus le sens du combat, ils ignorent quels sont les enjeux réels et perçoivent un décalage important entre eux et la représentation syndicale officielle. Le témoignage cité en aval fait même référence à une « aristocratie syndicale », signifiant par là qu'il existe un gouffre d'incompréhension et une distance abyssale entre la base et les « élites » syndicales. Le mot « aristocratie » évoque aussi le mépris ressenti par certains au contact des permanents syndicaux et est le signe d'une démotivation voire d'une rupture totale de confiance chez certains affiliés.

Certains ont mentionné qu'auparavant, dans les années 60 ou 90, le peuple connaissait les motifs pour lesquels il descendait dans la rue manifester, les choses devaient changer tout de suite. Par exemple il se battait pour l'égalité salariale, pour l'amélioration des conditions de travail ou pour la sécurité d'emploi.

« Avant, les gens avaient de mauvaises conditions de travail et savaient pourquoi ils se battaient, ils voulaient changer les choses à long terme. Le syndicat venait du peuple. A l'heure actuelle, il y a une sorte d'aristocratie syndicale, les gens qui travaillent pour la FGTB sont formés à penser pour toi. Si les gens ne se retrouvent pas dans leur syndicat, ils n'auront jamais totalement confiance. » Entretien

3. Discussion

Maintenant que nous avons présenté les points importants issus de nos vingt entretiens, nous pouvons passer à la dernière étape dans l'analyse des résultats. Cette étape consiste à retourner vers nos trois hypothèses de départ et à les confronter aux résultats obtenus dans les entretiens afin d'être capable de confirmer ou d'infirmer ces hypothèses.

Hypothèse 1 : « La relation entretenue entre l'affilié et son syndicat est une relation de confiance interpersonnelle, inter-organisationnelle ou institutionnelle. »

La confiance est un concept central tout au long des entretiens que nous avons menés. En effet, c'est une des clés pour répondre à notre question de recherche qui est, pour rappel, la suivante : « Quel lien est entretenu par les affiliés du secteur de l'enseignement vis-à-vis de la CGSP ? ». Pour répondre à cette hypothèse, nous ne ferons pas de distinction entre les membres qui travaillent pour la Communauté française et ceux qui travaillent pour la Ville de Liège.

Chaque affilié accorde à son syndicat une confiance dans une certaine mesure. Cette dernière dépend de son vécu, de son expérience, de la durée de son affiliation, de sa relation avec son délégué syndical, de son implication etc. Tous ces éléments font en sorte que chaque relation de confiance est distincte et individuelle. Néanmoins, nous avons choisi dans notre analyse de classer les types de confiance de trois façons : la confiance interpersonnelle, la confiance inter-organisationnelle et la confiance institutionnelle. Les trois types de confiance sont définis de la page 21 à la page 25.

Nous avons tout d'abord remarqué que chaque individu est différent dans ses relations avec autrui. Par conséquent, les trois types de confiance précités correspondent à plusieurs relations perçues lors des entretiens entre un affilié et son syndicat, la CGSP.

Neuf personnes sur vingt entretiennent une relation de confiance interpersonnelle envers la CGSP. En effet, elles ont avant tout confiance dans une personne et non dans une institution ou un groupe. Elles accordent leur confiance à une personne clé qui les a guidées et aidées. Cette personne peut être, selon nos interlocuteurs, un ou une collègue, le ou la délégué(e) syndical(e), un(e) ami(e), un membre de la famille ou du syndicat. Si l'on se réfère à la théorie de Luhman ou Giddens, il s'agit bien de la confiance interpersonnelle qui est définie comme suit : la confiance que placent les individus dans d'autres individus. Cette confiance revêt un caractère affectif.

Néanmoins, ce n'est pas aussi simple et nous allons établir une distinction au sein des neuf entretiens concernant la confiance interpersonnelle en nous basant sur la théorie de Sako. Il mentionne d'abord la notion de confiance intentionnelle qui correspond à la confiance qu'un individu accorde à un autre parce qu'il est persuadé que celui-ci va tenir ses engagements et ne va pas faire preuve d'opportunisme dans ses décisions. Lors des discussions avec trois des neuf personnes, nous avons remarqué qu'elles avaient accordé leur confiance à un individu notamment parce qu'elles attendaient de lui qu'il respecte les engagements propres à son statut de délégué syndical, à savoir les défendre s'ils font face à un problème mais également les tenir au courant des informations qu'il reçoit du syndicat.

Ensuite, Sako met en avant la notion de confiance de compétence. Pour lui, cette confiance est basée sur le fait qu'un individu attend de la personne à qui il l'accorde, que celle-ci ait les capacités et les compétences requises, par exemple dans notre cas les compétences pour être permanent syndical ou plus simplement cela peut être un(e) collègue plus âgé(e) qui est affilié(e) depuis longtemps à la CGSP qui pourrait lui venir en aide en cas de besoin. Six des neuf personnes ont choisi la CGSP en référence à cette position qu'occupe la personne en qui ils ont confiance.

Les interactions dans une relation de confiance interpersonnelle ont un rôle essentiel, c'est grâce à elles que les affiliés décident de placer leur confiance dans une personne et non dans un groupe ou un institution. La réputation de cette personne mais également la proximité et les interactions interpersonnelles ont un impact sur la relation. La théorie de Ramonjavelo et al témoigne de ce principe. Pour ces personnes, il est plus sécurisant de faire confiance à un des leurs, de lui accorder la légitimité pour les actions menées et par conséquent il leur semble cohérent de le/la soutenir.

Nous pouvons désormais aborder le deuxième type de confiance qui est la confiance inter-organisationnelle. Cela signifie que la relation de confiance se base sur la croyance dans une organisation, un ensemble, et non plus sur une seule personne. Les affiliés de la CGSP croient au combat collectif et à l'aboutissement des revendications en s'associant à un groupe. C'est ce dont parle Zaheer dans sa définition de la confiance inter-organisationnelle : pour lui, le principe clé de celle-ci est l'échange entre un individu et l'organisation partenaire.

Parmi les affiliés, sept nous ont confié se sentir en sécurité grâce à cette appartenance à un groupe et avoir le sentiment de combattre collectivement. Ils se sentent dès lors impliqués, ce qui va les mener à en apprendre davantage sur l'organisation. Par exemple, avant de participer à une manifestation, ils vont s'assurer que leurs collègues, membres de la CGSP, y participent.

Ce qu'ils apprécient dans cette démarche, c'est d'aller combattre collectivement, de se rendre en groupe à un endroit spécifique pour exprimer leur désaccord et espérer changer ou faire évoluer le cours des choses dans l'intérêt des travailleurs. Nous retrouvons ces éléments dans la théorie de Simon sur l'apprentissage collectif et les comportements coopératifs.

Le dernier type de confiance dont nous parlons dans notre hypothèse est la confiance institutionnelle. D'après Mangematin, si les affiliés accordent leur confiance à une autorité supérieure, c'est parce qu'ils désirent se sentir protégés. Lors des quatre autres entretiens, les personnes nous ont affirmé qu'elles plaçaient leur confiance au sein de la CGSP car cette organisation syndicale détient les capacités pour les aider en cas de problème.

Par exemple, un affilié, membre depuis douze ans et ayant dû faire face à des problèmes dès le début de sa carrière s'est dirigé vers le syndicat, lequel lui est venu en aide par tous les moyens légaux à sa disposition. Une solution ayant pu être trouvée, cela a renforcé la confiance que l'affilié avait placée en son syndicat et l'a poussé à s'impliquer dans la défense des intérêts de tous les travailleurs. Comme expliqué par Ramonjavelo et al, la fondement de la confiance institutionnelle repose sur une structure sociale formelle et cela peut être un code éthique, une loi ou un contrat.

La première hypothèse que nous avons posée nous a donc renseignée sur le type de confiance qui existe entre les affiliés et la CGSP. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la confiance est un élément personnel et caractérisé par des éléments différents pour chaque membre. Au travers des entretiens, nous avons pu confirmer que les trois sortes de confiance à savoir l'interpersonnelle, l'inter-organisationnelle et l'institutionnelle, imprimaient de leur couleur particulière les relations existant entre l'affilié et son syndicat. Le type de confiance qui émerge le plus souvent des entretiens est la confiance interpersonnelle, puisque neuf personnes sur vingt nous en ont parlé et nous ont confié les raisons pour lesquelles elles l'accordent à un membre ou un collègue qui représente, pour eux, la notion de syndicalisme. C'est aisément compréhensible si l'on compare ces résultats aux informations se dégageant de la mise à plat des données. En effectuant cette analyse, nous avons remarqué que la plupart des interviewé(e)s avaient choisi de s'affilier à la CGSP car un(e) collègue ou un membre de leur famille l'avait évoqué. Il nous semble dès lors logique qu'une majorité admette accorder principalement sa confiance à une personne.

Il est important de préciser qu'une fois nos entretiens terminés et analysés, nous nous sommes rendu compte que cette confiance ne relève pas exclusivement d'un seul des trois types, il paraît plus juste de dire que cette relation repose principalement et, suivant le cas, sur une relation de confiance interpersonnelle, inter-organisationnelle ou institutionnelle.

Hypothèse 2 : « L'affilié accorde sa confiance à son syndicat lorsqu'il est là par conviction et ne la lui accorde pas lorsqu'il est là par intérêt. »

Après nous être penchée sur le concept propre de la confiance, nous allons essayer de déterminer à travers cette hypothèse s'il existe (ou pas) un lien entre cette notion de confiance et les raisons qui ont poussé nos interlocuteurs à s'affilier à la CGSP. C'est important de mentionner que lorsque nous avons choisi de nous intéresser à cette thématique, nous avons uniquement réalisé des entretiens exploratoires. Une fois les vingt entretiens achevés, nous nous sommes rendu compte que la réalité était tout autre. En effet, premièrement, la notion de confiance peut très vite évoluer, de manière positive ou négative. Deuxièmement, nous avons constaté qu'il fallait nuancer cette hypothèse parce que les points de vue à propos de cette thématique sont complexes.

Comme nous l'avons mentionné dans la partie « mise à plat des données », douze interlocuteurs nous ont affirmé s'être affilié(e)s par conviction et huit par opportunisme. Dans l'enseignement, l'affiliation par intérêt est un phénomène assez courant, d'après un délégué syndical interviewé qui ajoute qu'il y a souvent des injustices dans les attributions de postes, notamment parce que la règle de l'ancienneté n'est pas toujours respectée. Il peut également y avoir des injustices concernant les attributions, les répartitions des classes ou les charges de travail. Ce sont plusieurs raisons qui poussent les personnes qui débutent dans la profession à s'affilier, c'est par exemple le cas de plusieurs membres avec lesquels nous nous sommes entretenus.

Néanmoins, nous devons distinguer parmi les affiliations par intérêt, d'une part les personnes qui se sont affiliées par opportunisme mais qui ont par la suite continué le combat par conviction, et d'autre part les membres qui n'y trouvent toujours pas un grand intérêt mais qui restent toutefois affiliés à la CGSP par « habitude ». Les premiers sont les plus nombreux. En effet, la plupart des membres nous ont confié s'être intéressés au syndicat socialiste d'abord par pur pragmatisme dans le but de bénéficier des conseils des permanents et délégués syndicaux, de se défendre face à l'autorité compétente et afin d'avoir accès aux informations telles que le fonctionnement des attributions, des répartitions de classes etc. Ensuite, si ces personnes sont à l'heure actuelle toujours membres de la CGSP, c'est parce qu'elles croient au combat collectif et veulent défendre les intérêts de tous les travailleurs. De plus, quelques-unes d'entre elles ont mentionné vouloir aider à leur tour les jeunes qui ne disposent pas de toutes les informations quant au fonctionnement de l'enseignement. Il faut ajouter qu'aucun de ces membres n'a honte de s'être, dans un premier temps, affilié par intérêt car pour eux, si le syndicat existe, c'est aussi pour permettre les défenses individuelles.

Quant aux personnes qui restent affiliées par « habitude », il faut relever qu'elles ne sont pas très nombreuses. Il peut s'agir par exemple de personnes déçues soit par l'organisation syndicale elle-même soit par une personne en particulier. Et si ces membres sont toujours affiliés, c'est principalement, et nous les citons, « par habitude ». De plus, certains avouent qu'il est plus pratique de rester membres car ils estiment qu'ils auront finalement « peut-être quand même besoin du syndicat un jour. »

Lier la confiance aux raisons de l'affiliation nous semblait une bonne idée d'autant plus que nous nous sommes aperçue au fur et à mesure de la recherche que c'était un point très intéressant à étudier. Nous sommes partie du principe que l'affilié accordait sa confiance à son syndicat lorsqu'il était là par conviction, et au contraire la lui refusait lorsqu'il était là par intérêt. En réalité, c'est beaucoup plus complexe. En effet, l'individu qui s'affilie par intérêt accorde en réalité sa confiance au syndicat puisque, comme nous l'avons mentionné plus haut, il attend de lui qu'il l'aide et le guide dans les premières démarches professionnelles, ou bien qu'il le défende en cas de problème. Tout cela implique d'avoir confiance dans cette organisation syndicale. Sinon, pourquoi lui confier une telle responsabilité ? Pourquoi attendre de lui des réponses ? Nous ne pouvons dès lors pas distinguer la confiance et l'affiliation par intérêt. Néanmoins, notons que si une personne s'affilie par intérêt, et qu'elle n'obtient pas, par exemple, les informations qu'elle désirait, elle peut très vite se méfier, retirer sa confiance et finalement se désaffilier.

A priori, la personne qui s'affilie par conviction accorde sa confiance à son syndicat. Cette confiance est néanmoins aussi basée sur des espoirs concernant le combat collectif à mener, la défense individuelle des droits des travailleurs, la présence et l'implication du délégué syndical ou le respect du dialogue social au sein de l'école. Si ces attentes ne sont pas rencontrées, la personne peut dès lors soit rester pour les raisons que nous avons déjà mentionnées, à savoir le recours au syndicat en cas de besoin, soit se désaffilier. A ce propos, la théorie de Schehr au sujet de la méfiance met en avant le fait que ce qui est à l'origine de la méfiance ce sont les expériences négatives vécues. Et ce sont précisément ces expériences qui pousseraient les individus à adopter un comportement de prudence dans leurs engagements. En outre, les études menées par Mirowski et Ross ont révélé que la méfiance serait un comportement rationnel dans le cas où une personne serait confrontée à un problème spécifique face auquel elle ne détiendrait pas les moyens de se défendre, par exemple dans le cas où un membre ne se sent plus défendu par son syndicat, il a l'impression de subir un préjudice et se sent donc vulnérable. De ce fait, il adoptera un comportement méfiant vis-à-vis de son délégué syndical ou de l'organisation représentative. Finalement, ce comportement peut le conduire à se désaffilier.

Nous pouvons comparer nos résultats à la théorie de Lewicki et Bunker concernant le confiance basée sur le calcul, « calculus based trust ». Pour eux, les individus qui utilisent ce principe s'attendent à une récompense lorsqu'ils accordent leur confiance. Dans notre étude, cette récompense peut se traduire par la défense individuelle du travailleur, l'échange pertinent d'informations, l'engagement personnel du délégué syndical, etc. Ils mettent également en avant la notion de temps. En effet, celle-ci est importante puisqu'il faut faire preuve de patience avant d'émettre un avis final sur le fait d'avoir eu raison ou pas d'accorder sa confiance.

Notre étude montre que la relation de confiance peut être positive même si elle repose sur la notion de calcul car à partir d'un certain moment, elle peut connaître une évolution si les individus sont convaincus de son utilité.

Hypothèse 3 : « L'affilié reconnaît la légitimité de son syndicat lorsqu'il estime être correctement représenté par celui-ci. »

Notre troisième hypothèse nous renseigne sur le ressenti des affiliés vis-à-vis des notions de représentativité et de légitimité. Ces deux concepts juridiques sont définis pages 24 et 25. Concentrons-nous en premier lieu sur le concept de représentativité et divisons cette notion en deux niveaux : le premier niveau peut être défini comme juridique, il s'agit par exemple des conditions que les organisations représentatives doivent respecter pour être considérées comme représentatives, ce qui leur octroie dès lors un pouvoir. Le deuxième niveau concerne la représentativité des membres de ce syndicat, cela signifie qu'il représente non seulement des personnes mais également des idées. Les personnes interviewées nous ont principalement parlé de ce second niveau. En effet, les affiliés de la CGSP considèrent qu'ils appartiennent à un syndicat s'ils se sentent à la fois concernés et proches des concepts véhiculés mais également s'ils ont le sentiment que ce syndicat les représente vraiment et s'il reflète effectivement ces idées. Ajoutons également que la représentation passe aussi par l'image que l'organisation syndicale dégage.

Dans la théorie d'Hege, l'auteur explique que l'ambition d'une organisation syndicale représentative est de perpétuer ce pouvoir représentatif et, pour réussir à garder ce pouvoir, le syndicat doit défendre sa légitimité historique, il doit protéger et conserver sa légitimité institutionnelle et enfin il doit se construire une légitimité identitaire. Ce troisième point n'a pas été mentionné comme tel par les répondants. Toutefois, ils nous ont parlé du facteur historique et du fait que le syndicat a une histoire, un passé qui le rend fort et que c'est parfois grâce, entre autres, aux combats menés et à ce qu'en retient l'histoire qu'ils l'ont choisi mais la plupart du temps, leur affiliation est corrélée à la certitude d'être représenté correctement et dans une moindre mesure au sentiment d'adéquation avec ce passé.

La légitimité est proche du concept de représentativité car il s'agit également d'un concept juridique qui a besoin de ressources institutionnelles pour exister. Cependant, les intervenants ont souligné à propos de la légitimité que pour eux, elle existait surtout à travers d'une part l'identité qu'elle incarne et d'autre part les actions. Ceux qui accordent la légitimité au syndicat le font car ils croient aux actions collectives menées telles que les manifestations ou les arrêts de travail. Mais cela est possible dans l'autre sens : pour certains répondants, en effet, les actions menées sont obsolètes et inefficaces, elles doivent évoluer et s'adapter à la société actuelle. Pour eux, les actions ne sont plus légitimes puisque aucun changement concret ne se profile à l'horizon.

Au travers de nos vingt entretiens, nous pensons que cette hypothèse peut être confirmée. En effet, d'après les affiliés que nous avons rencontrés, ceux qui se sentent correctement représentés reconnaissent la légitimité de leur syndicat. *A contrario*, ceux qui n'ont pas l'impression d'être représentés ne lui accordent pas de légitimité et vont parfois même jusqu'à remettre en cause l'impact réel et l'utilité d'un syndicat en général.

4. Réponse à la question de recherche et suggestions

Pour rappel, notre question de recherche est la suivante : « Quel lien est entretenu par les affiliés du secteur de l'enseignement vis-à-vis de la CGSP ? » Dans le but d'y répondre de manière détaillée, nous avons rédigé trois hypothèses qui nous informent sur ce lien et nous les avons soit confirmées soit infirmées dans le précédent point intitulé « Discussion ».

Le lien qui unit l'affilié à son syndicat est complexe car il diffère pour chacun des répondants. Nous ne pouvons dès lors répondre à notre question de recherche en proposant une généralité. Cependant, nous sommes capable de présenter nos résultats en essayant de grouper les points de vue qui semblent se croiser.

Pour une partie des affiliés, la CGSP est une organisation de défense des travailleurs indispensable au dialogue social, c'est une institution qui ne doit jamais cesser d'exister et qui devrait être présente dans toutes les écoles. C'est d'après eux un contre-pouvoir essentiel pour tous les travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou pas. Ce qu'ils éprouvent à l'égard de la CGSP est dès lors une combinaison de sentiments faits de confiance, de respect, d'espoir, de sécurité et de fiabilité de cet organisme. Par conséquent le lien entretenu entre les affiliés et leur syndicat est fort, puissant et résulte de l'implication de ses membres.

Pour une autre partie d'entre eux, la CGSP est perçue comme une organisation syndicale qui défend les travailleurs mais celle-ci doit le faire de manière individuelle c'est-à-dire répondre aux critères de ses affiliés. Le lien qui existe peut être fort ou faible, en fonction des attentes qui ont été respectées ou déçues. Pour nous, ce lien est fragile car il peut à tout moment et suivant les circonstances se renforcer ou se dégrader.

Enfin, pour une troisième partie des interviewés, la CGSP est considérée comme une organisation syndicale non indispensable mais qui peut toutefois aider les travailleurs lorsque ceux-ci en ont besoin. Mais si un tel cas ne se présente jamais, alors l'affiliation est inutile. Ce lien est difficile à comprendre : en effet, il est très rare que les membres se désaffilient, même lorsque leur intérêt décroît jusqu'à disparaître et qu'ils ont en outre perdu la conviction de l'utilité et de l'efficacité du combat syndical. Nous constatons dans ce cas que le lien est fragile, ténu voire inexistant, mais les personnes restent malgré tout affiliées par crainte de ternir leur image et parce qu'« on ne sait jamais ».

Après avoir analysé les entretiens, fait émerger soit les points communs soit les divergences et les avoir confrontés à la théorie, nous désirons maintenant approfondir l'analyse et envisager des changements relatifs au fonctionnement des organes de concertation, aux fonctions du délégué syndical et à l'organisation des actions collectives. Dans ce but, nous avons tenu compte des remarques de nos interlocuteurs et nous avons apporté quelques suggestions.

Concernant le fonctionnement du CoCoBa, nous pensons qu'il serait intéressant de rendre les réunions préalables à la rencontre officielle entre les délégués élus et la direction moins contraignantes. Par conséquent, nous conseillons d'organiser plusieurs réunions, chacune se tiendrait sur un seul thème bien précis de l'ordre du jour et durerait ainsi moins longtemps. Certains affiliés se sont en effet plaints du temps passé à l'école en dehors des heures de travail. Ainsi, nous pensons que si les réunions duraient moins longtemps et étaient concentrées sur un seul thème à la fois, davantage de membres seraient présents en fonction de leur intérêt pour la question débattue d'une part, et de leurs obligations personnelles d'autre part. Toutefois, par honnêteté intellectuelle, nous nous devons d'insister sur le fait qu'une multiplication de réunions impliquerait une énorme surcharge de travail pour le délégué, souvent déjà très pris par ses activités. Une solution serait de déléguer à son adjoint ou de se répartir les missions. Il est à noter qu'en ce qui concerne l'enseignement de la Ville de Liège, les réunions préparatoires à la CoPaLoc se déroulent pendant les heures de travail sur une base hebdomadaire mais ne rassemblent que les délégués élus de chaque école. Cette différence peut s'expliquer par la proximité géographique si l'on compare avec l'enseignement officiel.

Le délégué syndical au sein d'une école représente le leader du mouvement et le représentant des travailleurs, c'est également la personne qui est en contact permanent avec la place St-Paul afin de faire circuler l'information. Son rôle est donc crucial et il se doit de gagner la confiance des membres de son syndicat, tâche qui peut à certains moments se révéler plus ardue qu'il n'y paraît notamment en cas de mécontentement. Tenant compte de cela, nous pensons qu'il serait profitable d'organiser des séances de formation, qui bénéficieraient d'ailleurs d'un congé syndical, afin que le délégué dispose d'outils adéquats pour répondre dans une plus large mesure aux attentes des travailleurs et transmettre lui-même les informations qui auraient été préalablement décryptées par exemple par les juristes ou le permanent de la place St-Paul. En outre, nous avons précédemment souligné le fait que certaines écoles de la Ville de Liège ne bénéficiaient pas de la présence d'un délégué syndical, notamment en raison de leur petite taille. Nous estimons pour notre part que cette situation est regrettable au vu des arguments précités.

Nous nous permettons également de faire des recommandations concernant l'organisation des actions collectives, et plus précisément la manière de mobiliser les troupes. En effet, si les manifestations ne rassemblent que peu de membres de chaque école, c'est aussi, pour certains, dû au manque d'information et de motivation de la part de l'équipe syndicale. Nous pensons qu'il serait utile de créer des prospectus (pourquoi pas humoristiques ?) ou de confier aux affiliés les plus motivés la tâche d'informer personnellement cinq ou six nouveaux collègues en leur expliquant de manière détaillée les points positifs de l'action et les éventuelles futures conséquences d'une nouvelle mesure gouvernementale. Pour d'autres, les actions envisagées jusqu'à présent revêtent un caractère obsolète. Ces affiliés souhaiteraient des actions plus imaginatives et originales. De plus, nous pensons qu'à l'heure actuelle les réseaux sociaux sont des ressources à utiliser sans modération pour redynamiser le mouvement et faire circuler les informations rapidement.

Conclusion

Le travail de fin d'études que nous avons rédigé est le fruit d'une analyse qualitative d'un thème que nous avons choisi à l'issue de notre stage dans le département d'Office du Droit Social à la FGTB. Il s'agit du lien existant entre les affiliés du secteur de l'enseignement et leur syndicat, la CGSP. Notre question de recherche est dès lors la suivante : « Quel lien est entretenu par les affiliés du secteur de l'enseignement vis-à-vis de la CGSP ? » Nous avons décidé de nous focaliser sur deux secteurs de l'enseignement : la Communauté française et la Ville de Liège.

Dans le but d'identifier et de comprendre le type de relation qui unit l'affilié à son syndicat, nous avons choisi d'orienter l'analyse de ce lien à travers quatre notions : la confiance, la méfiance, la représentativité syndicale et la légitimité syndicale. Pour ce faire, nous avons réalisé vingt entretiens semi-directifs avec des enseignants. Le but de cette recherche est de mettre en évidence les opinions divergentes ou convergentes relevées au cours de ces différents échanges.

A travers nos recherches et nos lectures dans la littérature scientifique, nous désirons apporter un regard nouveau sur la manière dont les membres de la CGSP abordent la relation avec leur syndicat. En effet, si de nombreuses recherches ont été effectuées concernant les syndicats ainsi que sur le concept de confiance, peu d'entre elles développent le lien éventuel entre ces organismes et cette notion.

Nous avons constaté que ce lien est complexe et diffère d'une personne à une autre car il y a une fragmentation des raisons de s'affilier. Notre première hypothèse concernait le type de confiance qu'accordait l'affilié à son syndicat, nous avons pu conclure que les trois types de confiance pouvaient convenir pour définir ce lien. Néanmoins c'est la confiance interpersonnelle qui est apparue le plus souvent, à savoir chez neuf personnes sur vingt. Notre deuxième hypothèse concernait la préexistence de ce lien de confiance qui existe lorsqu'une personne s'affilie par conviction et son absence lorsqu'elle s'affilie par intérêt. Cette hypothèse a été infirmée, en effet nous avons constaté qu'un membre de la CGSP accorde sa confiance même lorsqu'il ne s'affilie, dans un premier temps, que par opportunisme. Notre troisième hypothèse s'intéressait au lien entre légitimité et représentativité syndicales et nous l'avons confirmée à travers nos entretiens. En effet, les personnes reconnaissent la légitimité du syndicat lorsqu'elles se sentent correctement représentées et la lui refusent dans le cas contraire.

Au travers de nos entretiens, nous avons ainsi constaté que la relation entre l'affilié et son syndicat peut être tantôt fragile, tantôt forte, ou encore les deux à la fois et revêt donc un caractère ambigu. Celle-ci peut s'améliorer ou se détériorer en fonction d'une action précise, d'un bon degré de satisfaction ou au contraire d'une déception. La décision de se syndiquer est très personnelle et peut donc facilement être influencée dans un sens comme dans l'autre.

Cependant, il nous semble indispensable de préciser que notre travail est le fruit d'une analyse portant sur un nombre restreint d'affiliés (en tout vingt personnes) et que nous sommes consciente que nos résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des affiliés de la CGSP. Il est d'ailleurs possible qu'en interrogeant vingt autres personnes, les résultats soient différents.

Nous serons honorée que ce travail suscite le débat et la réflexion au sujet de ce thème qui est la relation entre les affiliés de l'enseignement et leur syndicat, la CGSP. Nous espérons que la lecture de ce mémoire vous aura apporté de nouvelles connaissances sur ce point précis.

Bibliographie

BLONDIN Christiane, 2010, *Structures des systèmes d'enseignement et de formation en Europe. Belgique (Communauté française). Version 2009-2010*, Commission européenne (Eurydice et Cédéfop), Bruxelles (Rapport de recherche externe).

BOULET Jean-François, 2013, « Les organisations syndicales en Belgique », *Au Quotidien*, Centre Permanent pour la Citoyenneté et la Participation, Bruxelles.

CASTELLIN Sylvie, 2004, « L'abduction : une pratique de la découverte scientifique et littéraire », *Hermès, La Revue*, n°39, pp. 179-185.

CORNET Annie, VANDENBERGH Jean-Marc, XHENSEVAL Jean-Marc, 2008, « Culture et gestion en Belgique : un modèle spécifique de concertation sociale et de relations avec les syndicats » in DAVEL Eduardo, DUPUIS Jean-Pierre, CHANLAT Jean-François, *Gestion en contexte interculturel : approches problématiques, pratiques et plongées*, Presses de l'Université Laval et Télé-université, Québec, Chapitre V.7, pp. 1-44.

CRISP, 1972, « Les structures du « monde socialiste » en Belgique et leur évolution (II) », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 1972/26, Bruxelles, n°572, pp. 1-30.

DUFOUR Christian, HEGE Adelheid, 2010, « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'IRES*, n°2, pp. 67-85.

DUMEZ Hervé, 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 Hervé, 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.

DUMONT Chloé, 2008, « Les relations collectives de travail dans le secteur publique » in DUMONT Michel, *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthemis, Liège, Partie 2, Section 1, pp. 401-470.

FANIEL Jean, VANDAELE Kurt, 2012, « Implantation syndicale et taux de syndicalisation (2000-2010) », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2012/21, n°2146-2147, pp. 5-63.

HEGE Adelheid, 2000, « La représentativité syndicale, sa reconnaissance, son renouvellement », *Chronique internationale de l'IRES*, n°66, pp. 113-123.

JACOB Steve, 2001, « Le statut syndical de la fonction publique », *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2001/31, n°1736, pp. 5-48.

KAKAI Hygin, 2008, « Contribution à la recherche qualitative », *Cadre méthodologique de rédaction de mémoire*, Université de Franche-Comté.

KEFER Fabienne, 2015-2016, *Syllabus de droit social*, Presses Universitaires de Liège.

DE KETELE Jean-Marie, ROEGIERs Xavier, 2015, *Méthodologie du recueil d'informations*, De Boeck supérieur, 5^{ème} édition, Louvain-la-Neuve (Méthodes en sciences humaines).

LE FLANCHEC Alice, ROJOT Jacques, VOYNNET FOURBOUL Catherine, 2006, « Rétablir la confiance dans l'entreprise par le recours à la médiation », *Relations industrielles*, vol 61, n°2, p. 271-295.

LIVET Pierre, REYNAUD Bénédicte, 1998, « Organisational Trust, Learning and Implicit Commitments » in LAZARIC Nathalie, LORENZ Edward, *Trust and Economic Learning*, Edward Elgar publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, pp. 266-285.

LORENZ Edward, 2001, « Confiance interorganisationnelle, intermédiaires et communautés de pratiques », *Réseaux*, n°108, pp. 63-85.

MARKEY Laurence, 2014, *Les relations collectives dans le secteur public, De la concertation à la protestation*, Wolters Kluwer, Waterloo (Pratique du droit).

RAMONJAVELO Valéry, PREFONTAINE Lise, SKANDER Dorra, RICARD Line, 2006, « Une assise au développement des PPP : la confiance institutionnelle, interorganisationnelle et interpersonnelle », *Canadian Public Administration*, Québec, n°49, pp. 350-374.

ROUSSEAU Denise M, SITKIN Sim B, BURT Ronald S, CAMERER Colin, 1998, « Introduction to special topic forum, not so different after all : a cross-discipline view of trust », *Academy of Management Review*, vol 23, n°3, pp. 393-404.

SCHEHR Sébastien, 2016, « L'expérience ordinaire de la méfiance », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, pp. 151-167.

SIMON Eric, 2007, « La confiance dans tous ses états », *Revue française de gestion*, Lavoisier, Paris, n°175, pp. 83-94.

SUAREZ-BONILLA Natalia, 2014, « Vivre sous la violence paramilitaire : le cas de la Colombie » in SCHEHR Sébastien, KLINGER M, *Les dynamiques sociales et leurs conflits : mobilisations, régulations, représentations*, Presses de l'Université de Savoie, Chambéry, pp. 91-104.

VAN CAMPENHOUDT Luc, QUIVY Raymond, 2011, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Dunot, 4^{ème} édition, Paris.

VAN EECKHOUTTE Willy, NEUPREZ Vincent, 2015, *Compendium social : droit du travail 2015-2016*, Kluwer, Waterloo, tome 1.

ZAHEER Akbar, McEVILY Bill, PERRONE Vincenzo, 1998, « Does Trust Matter ? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance », *Organization Science*, n°9, pp. 141-159.

Sites internet :

<https://www.fgtb-liege.be/>

<http://www.enseignement.be/index.php>

<https://www.cgsp.be/>

<http://cgsp-ministeres.be/>

<http://www.cgsp-enseignement.be/156-non-categorise/327-valuerscgspe>

<https://www.cgsp-enseignement-luxembourg.be/>

Annexes

Annexe n°1 : Guide des entretiens exploratoires

Thématique générale	Questions	Informations que je désire obtenir
Présentation	1) Pouvez-vous vous présenter ? Age, fonction, ancienneté	Données personnelles
Le parcours professionnel + poste actuel	2) Quel est votre poste actuel ? 3) Avez-vous travaillé dans un autre secteur avant celui-ci ? 4) Pourquoi avez-vous choisi le secteur de l'enseignement ?	Informations sur le poste actuel et fonctionnement de celui-ci
Le pourquoi de l'affiliation	5) Quand avez-vous entendu parler pour la première fois du combat syndical ? 6) Quelles ont été vos motivations pour se syndiquer ? 7) Pourquoi avoir choisi la CGSP et pas un autre syndicat ? 8) Y a-t-il d'autres membres de votre famille qui sont affiliés à la FGTB ? Si oui, cela a-t-il joué un rôle dans votre adhésion ?	Membres car - intérêt, calcul d'opportunité ou - sensibilité, conviction militante
Différence avant / maintenant	9) Pensez-vous que le combat syndical est le même que lorsque vous vous êtes engagé ? 10) Si non, pourquoi ? 11) Quelles seraient vos explications ? 12) Votre engagement a-t-il évolué ?	Décoder l'évolution de l'engagement syndical
Ambiance de travail	13) Pouvez-vous me parler du lien que vous entretenez avec vos collègues ? 14) Comment se déroulent la collaboration avec vos collègues ?	Existe-t-il une différence dans les relations d'amitié entre les membres du syndicat et les personnes qui ne le sont pas ?
Accueil et services	15) A quelle occasion avez-vous été confronté pour la première fois à un	Le service que propose la FGTB et évaluer ce service d'après les affiliés

	<p>problème qui nécessitait l'aide de la CGSP ?</p> <p>16) Avez-vous été satisfait de ce service ?</p> <p>17) Si oui, pourquoi ?</p> <p>18) Si non, pourquoi ?</p>	
Implication, dévouement	<p>19) Quelle est votre place au sein du syndicat ?</p> <p>20) Vous sentez-vous impliqué dans votre affiliation ?</p>	Place occupée en tant que membre
Représentativité	<p>21) Vous sentez-vous soutenu/représenté par la CGSP ?</p> <p>22) Quelles sont pour vous les valeurs de la FGTB ?</p> <p>23) Selon vous, y aurait-il des changements à apporter au sein de votre équipe syndicale ?</p> <p>24) Les délégations syndicales reprennent-elles les revendications des travailleurs ou pas ?</p>	Différence entre ce que l'affilié souhaite et ce que le syndicat lui offre
Confiance / méfiance	<p>25) Comment qualifieriez-vous la relation que vous entretenez avec votre délégué syndical ?</p> <p>26) Vous sentez-vous écouté ? Confiant ?</p> <p>27) Et avec vos collègues ?</p>	Décoder la satisfaction ou pas du rôle joué par délégué syndical, ses missions, etc.
Combat syndical dans l'enseignement	<p>28) Pensez-vous que le syndicat occupe une place importante au sein de l'enseignement ?</p> <p>29) Si oui, pourquoi ?</p> <p>30) Si non, pourquoi ?</p> <p>31) Vous sentez-vous engagé au sein de votre syndicat ? De quelle manière ?</p>	Ce que représente l'organisation syndicale pour les membres
Structure de la FGTB	<p>32) Pouvez-vous me parler de la structure organisationnelle de la FGTB ?</p> <p>33) Et de celle de la CGSP ? Comment s'est-elle construite ?</p> <p>34) Pouvez-vous me parler du profil des affiliés à la CGSP ?</p>	Obtenir des informations quant au fonctionnement de la CGSP

Annexe n°2 : guide d'entretien destiné aux enseignants

Thématique générale	Questions	Informations que je désire obtenir
Présentation	1) Pouvez-vous vous présenter ? Age, fonction, ancienneté	Données personnelles
Le pourquoi de l'affiliation	2) Quand avez-vous entendu parler pour la première fois du combat syndical ? 3) Quelles ont été vos motivations pour se syndiquer ? 4) Pourquoi avoir choisi la FGTB et pas un autre syndicat ? 5) Y a-t-il d'autres membres de votre famille qui sont affiliés à la FGTB ? Si oui, cela a-t-il joué un rôle dans votre adhésion ?	Membres car <ul style="list-style-type: none"> - intérêt, calcul d'opportunité ou - sensibilité, conviction militantisme
Différence avant / maintenant	6) Pensez-vous que le combat syndical est le même que lorsque vous vous êtes engagé ? 7) Si non, pourquoi ? 8) Quelles seraient vos explications ? 9) Votre engagement a-t-il évolué ?	Déceler l'évolution de l'engagement syndical
Ambiance de travail	10) Pouvez-vous me parler du lien que vous entretenez avec vos collègues syndiqués ?	Existe-t-il une différence dans les relations d'amitié entre les membres du syndicat et les personnes qui ne le sont pas ?
Accueil, services	11) A quelle occasion avez-vous été confronté pour la première fois à un problème qui nécessitait l'aide de la CGSP ? 12) Avez-vous été satisfait de ce service ? 13) Si oui, pourquoi ? 14) Si non, pourquoi ?	Le service que propose la CGSP et évaluer ce service d'après les affiliés
Implication, dévouement	15) Quelle est votre place au sein du syndicat ? 16) Vous sentez-vous impliqué dans votre affiliation ? 17) Comment êtes-vous arrivé à ce poste ? Election, choix... ?	Place occupée en tant que membre

	18) Pouvez-vous m'en parler davantage ?	
Représentativité	19) Vous sentez-vous soutenu/représenté par la CGSP ? 20) Les valeurs véhiculées par ce syndicat sont-elles en accord avec les vôtres ? 21) Selon vous, y aurait-il des changements à apporter au sein de votre équipe syndicale ? 22) Les délégations syndicales reprennent-elles les revendications des travailleurs ou pas ?	Différence entre ce que l'affilié souhaite et ce que le syndicat lui offre
Confiance / méfiance	23) Comment qualifieriez-vous la relation que vous entretenez avec votre délégué syndical ? 24) Vous sentez-vous écouté ? Confiant ? 25) Avez-vous élu votre délégué ? 26) Pouvez-vous m'en dire davantage sur les élections sociales au sein de votre école ?	Déceler la satisfaction ou pas du rôle joué par le délégué syndical, ses missions, etc.
Combat syndical dans l'enseignement	27) Pensez-vous que le syndicat occupe une place importante au sein de l'enseignement ? 28) Si oui, pourquoi ? 29) Si non, pourquoi ? 30) Vous sentez-vous engagé au sein de votre syndicat ? De quelle manière ?	Ce que représente l'organisation syndicale pour les membres
	31) Pouvez-vous me parler de la structure organisationnelle de la FGTB ? 32) Et de celle de la CGSP ? Comment s'est-elle construite ?	Obtenir des informations quant au fonctionnement de la CGSP
	33) Que pensez-vous de la phrase suivante : « Le syndicat n'a jamais rien fait pour moi » ?	
	34) Avez-vous quelque chose à ajouter ?	