Travail syndical et travail du care

Marie-Hélène Motard

Que faisons-nous quand nous faisons du syndicalisme ? De quels modèles théoriques, disposons-nous pour penser nos pratiques ? S'il en existe de nombreux, mon propos n'est cependant pas de les passer tous en revue, mais d'attirer l'attention sur une théorisation qui nous vient du mouvement féministe Nord-Américain[1], laquelle ne porte pas directement sur le syndicalisme, mais sur les activités de *care*, c'est-à-dire celles par lesquelles nous prenons soin des personnes, et, au-delà des personnes, de notre environnement naturel ou matériel.

Ma question est alors la suivante : en quoi les théories du *care* peuvent-elles être une ressource théorique pour le syndicalisme lui-même ? En quoi peuvent-elles permettre de penser les pratiques syndicales, sinon en leur totalité, du moins pour partie ?

Je n'écrirais pas les lignes qui vont suivre si je n'avais pas, au cours de mes années de militantisme, acquis la conviction qu'il y a dans les syndicats des activités de *care* et qu'elles ont tout à gagner à être théorisées.

La mise à l'épreuve de cette conviction fait l'objet aujourd'hui d'un travail de recherche universitaire, mais c'est d'abord en tant que syndicaliste que je m'exprimerai ici.

Définition du *care*

Le terme « care » que l'on rencontre dans des expressions comme « to take care » (prendre soin), « to be careful » (être attentif) est un terme anglais qui désigne à la fois *une posture éthique* marquée par le souci de l'autre, une manière de se rendre attentif à ses besoins et à son bien-être, en même temps qu'*une pratique*, qui consiste à prendre soin d'autrui que ce soit individuellement ou collectivement. Il peut être traduit en français par les termes d' « attention », de « souci », de « sollicitude » ou de « soin », chacune de ces traductions renvoyant à un aspect du *care*. La volonté de ne pas réduire ce terme, explique parfois le choix de conserver le terme anglais.

Il existe de nombreux préjugés concernant le *care*. Le premier consiste à le réduire aux bons sentiments, voire à une sensibilité jugée propre aux femmes, la relation Mère-enfant constituant le modèle, largement idéalisé, de la relation de *care*.

---

[1] Cf : Gilligan, C., *Une voix différente : Pour une éthique du care*, ed. Flammarion, Paris, 2008 ; Tronto, J.,, *Un monde Vulnérable : Pour une Politique du care*, ed.La Découverte, Paris, 2009

Cette représentation sociale du *care* est criticable à plus d'un titre. Non seulement, elle fait passer pour naturel ce qui ne l'est pas, à savoir la sensibilité supposée propre aux femmes alors que cette dernière n'est sans doute pas étrangère au type d'activités qui leur ont été socialement et historiquement confiées mais qui, en tant que telles, ne leur sont pas propres ; de même qu'elle donne une idée très limitée du *care*, en faisant croire que seule une catégorie de personnes auraient besoin d'attention et de soin – les personnes dites fragiles - , sans voir que ce besoin est universel, que nous avons tous besoin de *care*, c'est-à-dire que d'autres prennent soin de nous, en même temps que nous prenons soin d'eux. Elle suggère également que les activités de *care* se limiteraient aux personnes alors qu'elles peuvent s'étendre aux choses et aux vivants dans leur ensemble ; en même temps qu'elle fait de l'espace privé de la famille l'espace privilégié sinon exclusif des activités de *care*, alors qu'elles sont déjà largement médiatisées par le marché sous la forme des services (services domestiques, garde d'enfants, aides aux personnes agées) et par les institutions qui deviennent elles aussi dispensatrices de *care* comme c'est le cas dans le milieu hospitalier, les crèches, les maisons de retraites ou dans les services sociaux, sans que la liste soit ici limitative. Loin de se réduire aux bons sentiments, le *care* est donc une activité à part entière, à la fois complexe et fondamentale sur le plan social et anthropologique, qui fait appel à une multiplicité de compétences tant affectives que cognitives. Généralement sous-estimé, sa réduction à une affaire de sensibilité empêche justement de le considérer comme un travail, et qui plus est, un travail hautement qualifié, ce qui facilite d'autant l'exploitation des personnes qui en sont les dispensateurs ou, le plus souvent, les dispensatrices.

D'où la définition extrèmement large que Joan Tronto donne du *care* dans *Un monde vulnérable* :

« *une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde », en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible.* Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie »[2]

L'intérêt de cette définition est qu'elle insiste sur la dimension pratique du *care,* qui est défini comme une activité et non pas seulement comme un ensemble de dispositions affectives, en même temps que se trouvent soulignés son importance anthropologique et l'immensité de son champ d'application.

L'activité syndicale est-elle une activité de care ?

Le domaine d'application du *care* étant immense, la question se pose de savoir ce qui est du *care* et ce qui ne l'est pas, ou ce qui ne l'est que partiellement du *care.*

---

2 Tronto, J., *Op.Cit.*, p.143

Peut-on considérer l'activité syndicale comme une activité de *care* ? Un certain nombre d'éléments pourraient nous inciter à répondre positivement. La visée de transformation sociale qui sous-tend le syndicalisme, le souci d'une meilleure redistribution des richesses, la volonté d'une amélioration des conditions de travail et de vie pour l'ensemble des travailleurs, l'importance accordée à la solidarité sociale, ne sont-ils pas autant de façons de chercher à « *maintenir, perpétuer et réparer notre « monde », en sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible* ? ". Ne peut-on dès lors tenir l'activité syndicale, prise dans son ensemble, pour une activité de *care* ?

Dans la mesure où la finalité du syndicalisme est la défense des intérêts matériels et moraux des salariés, on peut le classer en effet, dans la catégorie des activités de protection, et, considérer, en tant qu'il satisfait des besoins qui intéressent le bien-être des personnes, qu'il relève du *care*.Pourtant, les analyses de Joan Tronto à propos des activités de protection n'autorisent pas cette conclusion en raison notamment du rapport à l'autre qui sous-tend ce type d' activités.

« *elle* [la protection] *engage de fait une conception des relations entre un individu -ou un groupe - et les autres très différente de celle qu'engage le care. Le soin semble impliquer que ce qui fonde l'action est la saisie des préoccupations et des besoins des autres. La protection présuppose des intentions malveillantes et les menaces auxquelles autrui est susceptible d'exposer le sujet ou le groupe et elle exige une réponse à ce danger potentiel »*[3].

Si l'on suit ces analyses, et bien qu'elle ne parle pas du syndicalisme, mais de la protection qu'apportent la police et l'armée , la présupposition de l'ennemi, et en particulier de l'ennemi de classe, la prévalence du modèle guerrier et des logiques de rapports de force, constitueraient dans le syndicalisme et en particulier dans le syndicalisme révolutionnaire, les motifs qui pourraient nous interdire d'y reconnaitre une activité de *care* à part entière; un constat qui ne s'accompagne ici d'aucun jugement de valeur, toute activité n'ayant pas vocation à être du *care*.

Mais dire cela, ou admettre cette hypothèse, ne signifie pas qu'il n'y ait pas dans les syndicats une place pour des activités de cette nature. Tenir une permanence syndicale, savoir accueillir des formes de détresse professionnelle, accompagner des personnes en conflit avec l'employeur, ne peut-il être tenu comme autant d'activités de *care* ? Si le syndicalisme n'est pas *en lui-même* une activité de *care*, ne peut-il l'être en partie ?

C'est ainsi qu'un militant, interrogé par l'Institut de Recherche de la FSU dans le cadre de son enquête sur le travail syndical, explique pourquoi il aime bien siéger dans les commissions de réforme :

« *Ça, c'est les choses qui m'ont beaucoup apporté…parce que quand on fait tout ce qui est santé et tout ça...on ne le fait pas pour quelque chose.* [sous-entendu, « c'est gratuit »] . *Donc ça, c'était quelque chose*

---

[3] Tronto,J., *Op.cit*, p.146

qui me plaisait aussi » (Bertrand, UNATOS)

Il y a dans le syndicalisme une part d'altruisme, de générosité ou de désintéressement, qui fait que ce que l'on fait, on le fait pour l'autre, sans rien attendre en retour même si l'on en retire une grande satisfaction sur le plan personnel, liée au sentiment d'avoir été utile, d'avoir rendu service. En témoigne, le souvenir suivant évoqué par le même militant comme exemple d'une journée où il a eu le sentiment de faire du bon travail.

« Ça m'est arrivé, en commission de réforme, où une personne avait mal défendu son dossier parce qu'elle ne connaissait pas trop les subtilités, les choses comme ça. Elle est ressortie avec une augmentation de son ITT[4]*, un reliquat de… je ne sais pas si ce n'est pas une trentaine de milliers d'euros. Enfin c'était très important pour elle…Un vrai dédommagement par rapport à la souffrance qu'elle avait pu subir. Voilà. Là, j'ai dit : Tiens, j'ai fait quelque chose de bien. Et puis en plus ça, c'est des gens qu'on ne voit jamais après parce qu'elle était partie à la retraite.».*

Ce témoignage permet de souligner d'une part le caractère désintéressé de ce type d'activité *(« c'est en plus des gens qu'on ne voit jamais après »*) en même temps qu'il met en évidence des compétences qui illustrent ce que nous disions précédemment de l'irréductibilité du *care* aux bons sentiments. L'efficacité syndicale suppose, ici, de connaître *« les subtilités »* du fonctionnement des commissions de réformes, le contenu des dossiers et la bonne façon de s'y prendre pour les défendre, en même temps que l'évaluation de l'action (la réponse a t-elle été pertinente ou pas ?) suppose aussi de savoir identifier la nature du besoin qu'il s'agit de satisfaire, en l'occurrence, un besoin de justice, de reconnaissance institutionnelle de la souffrance infligée avec l'octroi d'une réparation.

Ce faisant, Bertrand distingue cette posture qui est la sienne dans les commissions de réforme, de celle du militant qui cherche à convaincre, à faire passer des idées, rallier des adhérents, en particulier lors des réunions mensuelles d'informations syndicales (RMI).

« Déjà le militantisme c'est quand on va vendre notre syndicat. On vend nos idées. C'est ça le militantisme…Les RMI, c'est quoi ? C'est…d'amener à nos sensibilités,… de récupérer les adhérents. Et les adhérents, c'est des bourses. Alors ça, c'est le côté un peu pécunier de la chose. Moi, je pense aux humains aussi d'abord. Mais il n'y a pas que les humains… Et le nerf de la guerre, il nous faut des sous donc quand on va faire du militantisme… On va proposer plein de choses. Mais il y a une contrepartie, c'est d'adhérer. Et adhérer, c'est bien payer quelque chose. C'est payer un service. »

A l'attitude désintéressée du représentant des personnels siégeant en commission de réforme, s'oppose ainsi l'attitude que nous pourrions qualifier d'« intéressée » du militant qui cherche à syndiquer pour des raisons financières, même si au final il s'agit de servir un intérêt commun. Pour autant, il ne s'agit pas de porter un jugement de valeur sur ces activités qui s'avèrent être complémentaires :

---

[4] Incapacité totale de travail, ouvrant droit à indemnisation.

« C'est un autre boulot. Mais ça me plaît aussi. Moi, j'aime bien aller vendre du syndicat. Ça me plaît. Être commercial de ça, ça aussi, ça me plaît ». Les commissions de réforme *« …ce n'est pas pareil. C'est la sensibilité qui est différente. Un côté… sentimental où…on aura de… de l'empathie. Voilà. Et puis après le reste, bah c'est bien beau mais on ne vit pas d'amour et d'eau fraîche. Donc moi, j'aime faire tout à fait les deux et ça ne me gêne pas ».*

Ainsi, les activités qui s'effectuent dans un syndicat ne relèvent pas toutes de la même posture et la difficulté consiste justement à faire la part entre celles qui sont du *care* et celles qui ne le sont pas. Cette difficulté est d'autant plus grande que les pratiques de *care* sont à la fois souvent discrètes et polymorphes. Elle peuvent avoir leurs domaines de prédilection, comme le suggère l'entretien précédent, à savoir tout ce qui touche à la santé ou au social. C'est ainsi que toutes les instances qui concernent la santé des personnels (commission de réforme, CHSCT), les affaires sociales (CDAS, CAAS), les promotions et les mutations (CAPD, CAPA, CAPN), dans la mesure où s'y joue le bien-être des personnes, peuvent constituer le lieu privilégié pour des postures ou des modalités opératoires qui relèvent du *care*, ce qui ne veut pas dire que tous les militants soient dans cette posture et perçoivent leur tâche de cette façon. Mais le travail du *care* dans les syndicats déborde, cependant, largement le cadre des activités en lien avec des instances de représentations des personnels.

Ainsi, lorsque Georges ((SNES), secrétaire de S1[5], explique la façon dont, dans son établissement, il se rend attentif à ses collègues, qu'ils soient syndiqués ou non : « *Ce sont les non-syndiqués qui posent le plus de questions… et je suis d'accord avec la politique du SNES qui dit : peu importe, on répond à tout le monde. Il faut être disponible vis-à-vis de tous les collègues...* » ; ou encore quand il décrit comment il travaille à tisser des liens en prenant appui sur une posture d'écoute, d'ouverture, et de dialogue ; comment c'est cette même posture qui lui permet de nouer avec la direction de l'établissement un dialogue constructif « *Si on est toujours dans le rapport de force, ça ne mène pas à grand-chose... Je ne suis pas dans cette logique-là ! La discussion, la négociation ça marche mieux... Après, quand il faut aller au conflit, on y va...* »; et comment, enfin, ce travail invisible est ce qui donne à son action une efficacité syndicale « *Je me suis toujours employé à renouveler le collectif »,* « *C'est ce que me dit mon expérience. Un bon S1 sans collectif ça ne marche pas, ça ne peut pas marcher ! Mais un bon collectif tout seul sans S1, ça ne marche pas non plus ! Il faut vraiment les deux pour arriver à quelque chose...* »; nous disons qu'il fait un travail de *care*, dans la mesure où c'est l'une des caractéristiques du *care* que de travailler sous la présupposition de l'importance des relations pour nos vies, l'objet du travail étant alors, par le moyen du langage, d'éviter les situations de rupture, et de contribuer à la construction d'un réseau de relation en soutien à la vie.

---

[5] Kunegel, J.Ph, *Le travail militant dans les collèges et les lycées*, Mémoire de Master, Université de Provence, 2010

Les caractéristiques de l'activité de *care*

On peut souligner, à partir de ces différentes situations, quelques caractéristiques des activités de *care*, telles qu'elles ressortent des différents témoignages, qui en font des activités éminemment complexes, à commencer par le travail de la sensibilité avec le rôle majeur joué par l'empathie. Car, si le *care* ne se réduit pas aux bons sentiments, cela na veut pas dire que la dimension sensible, affective et émotionnelle, soit absente, bien au contraire.

Le travail de la sensibilité

Interrogé sur les compétences qu'il estime mettre en œuvre dans son activité syndicale, Bruno (SNES) place en premier la « gestion humaine » : « *Je crois que c'est la principale. Peut-être plus pour moi qui suis sur des cas médicaux, c'est encore plus exacerbé que dans d'autres secteurs. Je mettrai vraiment la gestion humaine* ». Et il ajoute « *Énormément d'écoute. Pour les personnes qui s'occupent des cas médicaux, je crois que quelqu'un qui ne sait pas écouter ne peut pas rester. Il faut avoir de l'empathie et de la patience* ». Ou encore Etienne du SNUipp : « *Je suis vachement dans l'empathie avec les collègues, à essayer de les soutenir, de les aider. Donc ça c'est vraiment quelque chose qui est important pour moi. Et j'aime bien faire.* »

L'empathie n'est pas la même chose que la pitié. Il peut y avoir de la condescendance dans la pitié, ce qui n'existe pas dans alors que l'empathie est une attitude d'accueil, d'ouverture sensible à autrui, par laquelle on accepte de se laisser émouvoir par sa souffrance, sans être pour autant dans la contagion émotionnelle. Les émotions jouent un rôle essentiel dans le travail du *care* car elles nous renseignent sur les urgences vitales ; elles nous mettent en mouvement tout en nous aidant à définir des priorités.

L'écoute à ceci de commun avec l'empathie qu'elle suppose un sujet capable de se décentrer par rapport à lui-même, d'être à la fois réceptif et attentif à ce qui fait la singularité des personnes et des situations. Au téléphone, à la permanence, il faut « *Beaucoup d'écoute. Je crois qu'on a à faire face à des collègues de plus en plus qui sont en difficulté et qui ont besoin d'en parler* » dit Etienne (SNUipp). La capacité à écouter suppose une grande maîtrise de soi-même ne serait-ce que pour repousser toutes les pensées et les sentiments ayant pour effets une mise à distance de l'autre. D'où la référence à la patience, qui veut dire la nécessité de prendre sur soi, de sorte que le travail de la sensibilité se fait dans une double direction d'ouverture vis-à-vis de l'autre mais aussi de maîtrise de ses propres penchants.

L'importance du relationnel

La seconde caractéristique revient à souligner l'importance du relationnel et de la qualité des relations. Nathalie (SNUipp) qui exerce son activité syndicale au niveau départemental et national dresse, quant à elle, un parallèle entre son travail d'enseignement et le travail syndical : « *La qualité de la relation, qui relève de l'humain, de l'écoute, finalement on la met en œuvre et à l'école, et au syndicat* ». Même si le maître est seul dans sa classe, face à ses élèves, il sait ~~que~~ qu'une part de son efficacité pédagogique tient à sa capacité de créer un collectif de travail dans la classe en même temps qu'elle tient à la qualité des relations qui se nouent en dehors de la classe avec les pairs. De même l'efficacité syndicale tient pour partie à ce savoir-faire relationnel avec les collègues, les autres militants et les membres de l'administration.
L'importance de la relation n'est pas anecdotique du point de vue des théories du *care*. Elle constitue au contraire l'essentiel d'une vision du monde où les êtres sont perçus comme interconnectés, dépendants les uns des autres du point de vue de leur vie, de sorte que la réponse à un besoin ne peut être mécanique et suppose de prendre en considération l'ensemble du contexte relationnel. Les représentants des personnels au sein des CHSCT, savent l'importance que revêt la qualité des relations dans la définition de la santé au travail et la complexité des interventions dans les lieux de travail où celles-ci sont dégradées. D'où la nécessité, à chaque fois, de faire preuve de discernement dans les modalités de la réponse syndicale, d'où la préférence parfois pour un recours à des experts ergonomes ou psychologues du travail.

L'importance du langage

La prévalence des relations, le fait d'avoir à faire à des personnes dont la sensibilité peut-être exacerbée par les difficultés rencontrées donnent également une importance toute particulière à la façon dont on répond. La question du choix des mots prend un caractère encore plus aigu quand il s'agit de répondre par mail, comme en témoigne la question de Sophie , Secrétaire de CHSCT, adressée aux autres membres à chaque nouvelle saisine du CHSCT et prononcée non sans angoisse. *«Mais comment est-ce que je réponds ? car il faut bien que je réponde…* » est à entendre au sens d'une vraie question. Elle exprime en effet le « drame » de la responsabilité -dans « responsabilité », il y a « répondre » - avec la conscience que les mots ne sont pas neutres et peuvent produire des effets non maîtrisés. Toute réponse, en ce sens engage. D'où la responsabilité énorme qui pèse sur les épaules d'un secrétaire de CHSCT, dont les réponses engagent la totalité de l'instance. D'où également le temps important que prend ce travail de communication.

Fatigue et responsabilité sans limite

Ecouter, aider, conseiller, accompagner, nombreux sont les militants qui soulignent combien cette activité est gourmande d'énergie, fatiguante, sans qu'il soit toujours possible de se retirer au moment où l'on souhaiterait le faire, même s'il y a un côté *« gratifiant »* : « *… c'est fatiguant aussi parce que c'est sans fin.*

Moi je sais qu'il y a des collègues en difficulté, qu'il faut les rappeler. Je suis chez moi. J'ai mon propre travail. J'ai ma propre fatigue. Mais il faut passer outre parce qu'on sait que derrière il y a des gens qui souffrent. Il faut aller au-delà » (Bruno,SNES). Même constat de la part d'Etienne (SNUipp) : «*Parce que de plus en plus on a des situations difficiles de collègues et* (…) *à la limite des fois tu deviens leur psy à certains. Il faut qu'ils te parlent pendant 10 minutes, et après ça va mieux* ». Ou encore ce témoignage d'Anne-Lise, secrétaire régionale du SNETAP, et à qui le poids de l'engagement syndical pèse parfois, « *j'aimerais arriver à me détacher de… vraiment être à la maison. J'aimerais arriver à couper. À ne pas me faire envahir, m'envahir moi-même parce que c'est moi qui m'envahis.*». Mais elle ajoute aussitôt « *Que les collègues se tournent vers moi quand ils ont un problème. Ça veut dire qu'ils voient en moi quelqu'un qui peut les aider. C'est gratifiant* ».

La difficulté d'opérer des coupures entre le temps de travail syndical et le temps de vie privée est ici également une caractéristique des activités de *care*. C'est un des effets du *souci* de l'autre au sens fort du terme. Le fait d'être un *recours* pour quelqu'un qui se trouve dans une situation de détresse sur le plan professionnel, crée en effet une forme de responsabilité qui met le militant, comme nous l'avons vu, en demeure de répondre : le coup de fil à passer après 20h, où le mail à écrire, tard le soir. Ici, c'est la relation qui crée la responsabilité et le fait être confronté à une urgence vitale. Face à cela, il est souvent difficile de se soustraire.

Qui s'occupe des care givers ?

Les témoignages précédents mettent en évidence l'existence d'un « coût » subjectif lié au travail du *care* et c'est une vraie question de savoir qui prend soin (*care*) de ceux qui s'occupent des autres ? Qui donne, par exemple, les outils pour apprendre à construire une juste distance dans la relation d'aide, une limite à la responsabilité ? La proximité du travail syndical et du travail social, l'un s'apprenant souvent sur le tas, l'autre faisant l'objet d'une formation professionnelle, ne fait-elle pas apparaître un déficit de formation sur le plan syndical[6] ? Plus encore, ne met-elle pas en évidence, à l'instar de ce qui se passe dans le travail social, la nécessité pour les syndicats de *penser* l'activité de *care* dans ce qui en fait la richesse mais aussi la difficulté, de façon à mieux soutenir ce type d'activités ainsi que ceux et celles qui les accomplissent ? Ce travail d'élaboration est d'autant plus nécessaire que les activités de *care* ne vont pas sans s'accompagner d'une multiplicité de conflits, souvent lourds à porter, qui tiennent à la nature même de ses activités.

Une conflictualité propre au *care*

Dans *Un monde vulnérable*, Joan Tronto identifie quatre phases dans le travail du *care*, l'identification du

[6] Voir chapitre 4.

besoin, le fait de prendre sur soi le fait d'y répondre, l'acte d'y répondre, la réception de la réponse par son destinataire. Chacune de ces phases crée les conditions d'un possible conflit dans la mesure où le besoin peut ne pas être identifié ou l'être mais d'une façon partielle ou erronnée. Ou encore une personne peut se sentir concernée par l'urgence d'une réponse à donner mais ne pas avoir le moyen d'agir. Voire, une réponse peut être donnée mais ne pas être la bonne. Les risques de rupture dans le processus sont d'autant plus grands que celui qui identifie le besoin n'est pas nécessairement celui qui est en mesure d'y répondre. D'où la question qui fait débat de savoir si le care est institutionalisable[7]. Les syndicats font quotidiennement l'expérience de ces ruptures dans la chaîne du *care* où ayant identifiés un besoin, une urgence professionnelle, et interpellant l'employeur, ce dernier décide ne pas agir, ou donne une autre réponse que celle préconisée.

Mais les conflits de *care* dans la vie des militants ne se rencontrent pas que dans le cadre de la relation avec l'employeur. Ils peuvent surgir entre les militants du fait de leurs différentes fonctions. En témoignent ces situations où des représentants des personnels au sein des CHSCT peuvent préconiser que soit facilité la mutation d'une personne ou d'un ensemble de personnes grâce à une bonification médicale pour mettre fin à une situation de travail pathogène, au risque d'entrer en conflit avec les commissaires paritaires attachés à la règle du Mouvement des personnels et dénonçant l'inflation des bonifications médicales, ces dernières fonctionnant comme autant de dérogations. Comment faire pour prévenir ces conflits, qui sont d'abord des conflits de travail ? Comment éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits de personnes et faire en sorte qu'ils deviennent une ressource pour le syndicat lui-même, l'obligeant à clarifier ses propres positions ? Quels sont les espaces où ces conflits peuvent être discutés ? De la reconnaissance de cette conflictualité propre au *care*, dépend l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du travail syndical.

L'organisation syndicale du travail du *care*

Mais le *care* n'est pas qu'une activité. Comme tout travail, il s'inscrit aussi dans une organisation sociale du travail. La question *«Qui fait quoi dans une société ? »*, c'est-à-dire *« Qui s'occupe des enfants, des malades, des vieillards ? Qui sort les poubelles, ramasse les ordures, fait le ménage, etc. ? »* est ainsi une vraie question, dont la portée critique apparaît immédiatement par la façon dont elle révèle les hiérarchies genrées.

L'étude des activités de *care* dans les syndicats amène à se poser les mêmes questions : Qui fait quoi dans un syndicat ? Et comment les différentes activités se distribuent-elles?

A cet égard, le discours prononcé par Mireille au moment de son départ en retraite, fournit un excellent témoignage de la façon dont les organisations syndicales ne font pas exception par rapport à l'ensemble de la société concernant la distribution sociale des activités de *care*. Mireille fut permanencière au SNES pendant

---

[7] Pattaroni, L., « Le *care* est-il institutionalisable ? », in S.Laugier (dir.), *Le souci des autres*, ed.EHESS, Paris 2011

des années, commissaire paritaire, spécialisée dans le suivi des affaires individuelles, la défense des non-titulaires, des MI-SE, et de ceux dont les difficultés professionnelles sont telles qu'elles rendent parfois impossible l'exercice de leur métier. Cet engagement syndical, tout entier au service des personnes, lui avait valu de la part de militants, le surnom de « Sainte Rita ».

« […]. Le service un maître mot. Sainte Rita comme disait X. J'ai vraiment été affublée de ce mot, associée à ce mot.

Nous ne faisons pas d'adhésion sur les idées. On peut le regretter mais c'est une réalité. Nous faisons des adhésions quand nous sommes à l'écoute, que nous répondons rapidement, que nous intervenons rapidement même si nous n'obtenons pas toujours gain de cause. Les collègues ont de plus en plus besoin d'être écoutés. Il faut que nous soyons exemplaires sur ce terrain et après nous pouvons les amener à réfléchir , à penser à l'école qu'il faudrait, aux revendications à avancer et à analyser. J'en ai fait l'expérience à de nombreuses reprises et quand il fallait trouver quelqu'un pour se présenter aux élections sur une liste, ceux pour qui nous étions intervenus étaient prêts à militer.[…]

Alors pour moi le service n'est pas un vain mot. Si nous ne voulons pas finir seuls, un groupuscule dans nos idées, il faut continuer à se battre comme nous l'avons toujours fait et nous améliorer en ce qui concerne le service pour éveiller les consciences. Éveiller par le service.[…]

Il n'y a pas la grande politique, le sujet royal de l'action mais tous les sujets quelle que soit leur importance. A partir des petits sujets, je me répète on arrive aux grands. »

Dans la perspective des théories du *care*, en particulier chez Joan Tronto, la disqualification des activités de *care* précède la disqualification de ceux, souvent celles, qui les accomplissent. Ces activités sont disqualifiées pour la raison qu'elles nous renvoient à notre propre vulnérabilité qui nous fait peur. Et, c'est parce qu'elles sont disqualifiées qu'elles sont ensuite dévolues aux personnes infériorisées socialement du fait de leur sexe, ou de leur origine ethnique, ou autre, moyennant quoi elles participent aussi à leur infériorisation sociale. Le parallèle avec la rubrique des chiens écrasés dans les journaux, décrit parfaitement ce mécanisme où le jugement sur la valeur d'une activité précède et conditionne le choix des personnes qui vont l'accomplir et participe à leur infériorisation. Ce faisant, il met en évidence le fait que toutes les activités, dans un syndicat, n'ont manifestement pas la même valeur du point de vue des militants, qu'il existe des activités plus « nobles » que d'autres, plus valorisantes que d'autres. Siéger au CTA ou dans la CAPA serait en ce sens plus « valorisant » que défendre les personnels en grande difficulté sur le plan professionnel.

Mais l'examen de cette hiérarchisation des activités syndicales fait apparaître un second partage, celui qui existe entre les activités dites de service (accompagnement des personnes, défense des personnels dans les différentes commissions) et les activités qualifiées par les militants eux-mêmes comme plus « politiques » (siéger dans les instances délibératives du syndicat, débattre « des grands sujets » - l'école, l'action –, siéger

en CTA, etc.), les secondes étant jugées plus « nobles » que les premières.

Critique à l'égard de ce partage, Mireille met au contraire en évidence la valeur politique des activités de service, d'aide et d'accompagnement des personnes, parce qu'en faisant la preuve de l'utilité sociale des syndicats, elles participent à un maillage du terrain qui favorise *« l'éveil des consciences »*, la mobilisation des personnels, la constitution d'une force collective.

Ainsi, c'est dans un même mouvement, à l'instar de ce que l'on rencontre dans les théories du *care*, que ce discours relie la question de la place des femmes dans le syndicat, celle de la place des activités de service ou de *care*, tout en soulignant la valeur éminemment politique de ces dernières, y compris en matière de stratégie syndicale.

Care et démocratie syndicale

Sans doute la place des femmes a-t-elle évolué dans les syndicats, mais le constat perdure cependant d'une sous-représentation des femmes dans les fonctions de direction au sein des syndicats. Le constat est général et la question se pose de savoir pourquoi il en est ainsi alors même que ces fonctions leurs sont généralement ouvertes. Une étude européenne[8] explique, en partie, ce phénomène par le manque de confiance en elles des femmes.

Les théories du *care*, permettent d'éviter le piège du sexisme et la tentation d'interpréter ce manque de confiance comme un trait d'essence des femmes, en soulignant combien il est lié à la spécificité des modes de raisonnement caractéristiques du *care* où l'attention au singulier et à la complexité des relations humaines rend plus difficile les positions de principe et les convictions affirmées.[9]. Il y a une hétérogénéité des modes de penser, et c'est une vraie question que celle de savoir comment nos institutions les intègrent et les mettent au service de la démocratie syndicale. Comment faire pour que ce ne soit pas toujours les mêmes qui s'expriment, bien campés sur leur convictions, au risque que ne s'institue y compris dans un syndicat une pensée dominante et non représentative ?

Nous avons voulu, dans cet article, montrer la ressource que constituent les théories du *care* pour les syndicats, à la fois pour penser les activités de *care* qui s'y déploient de façon à pouvoir aider ceux qui les accomplissent, mais également pour penser bien des aspects de la vie syndicale. Ce faisant, nous n'avons pas insisté sur l'anthropologie qui sous-tend ces théories, laquelle présente un intérêt sur le plan syndical en ce qu'elle permet de refonder la solidarité ; nous avons volontairement fait le choix de rester centré sur la question de l'activité.

---

8 « Les femmes dans les syndicats : Une nouvelle donne », https://www.etuc.org/IMG/pdf/genre_fr_080403.pdf, p.101

9 cf : Giligan, C., *Une voix différente* : Pour une éthique du *care*, ed. Flammarion, 2008, p.55 et ss