Avant-propos

Ce numéro de *La Revue de l'IRES* propose un dossier sur la question du genre dans la régulation du travail, étudiée dans cinq articles de manière variée tant du point de vue des méthodes empiriques mobilisées que des perspectives d'analyse. Deux axes d'interrogation traversent les articles de ce dossier : la question de l'égalité professionnelle femmes-hommes et celle de la reconnaissance des métiers du *care*. Les deux premières contributions éclairent la façon dont les institutions politiques, les employeurs et les organisations syndicales s'emparent ou pas de la question de l'égalité professionnelle pour réguler le travail dans l'entreprise, et soulignent les biais qui tendent à minorer les inégalités subies par les femmes. Les trois autres articles mettent en lumière différentes incidences du manque de reconnaissance du travail de *care* sur les conditions de travail et d'emploi des femmes qui le réalisent : la fragmentation et l'hétérogénéité du secteur du *care*, à laquelle on pourrait remédier grâce à la mise en place d'une fonction publique du *care*, qui garantirait une égalité d'accès aux services sur le territoire français ; la sous-évaluation de la complexité, des compétences et responsabilités de ces métiers, qui se traduit par leur manque de reconnaissance notamment financière ; enfin, la disqualification de la parole de ces travailleuses qui subissent des dominations croisées, y compris dans le syndicalisme. Ces différents articles apportent de nouvelles connaissances sur les mécanismes sociaux, économiques et politiques qui contribuent à reproduire les inégalités de genre dans le monde du travail, mais ils ouvrent également des pistes de réflexion et d'action pour renforcer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la régulation du travail. Ce dossier est issu, pour une grande part, des études commandées par les organisations syndicales[1] : il est intéressant de noter leur convergence d'intérêt sur ces enjeux cruciaux.

Le premier article de Thomas Breda, Juliette Ducoulombier, Paul Dutronc-Postel, Marion Leturcq, Joyce Sultan Parraud et Maxime Tô, intitulé « L'index de l'égalité professionnelle offre-t-il un panorama fidèle des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ? », analyse l'impact de la mise en place par le gouvernement français en 2018 de l'index de l'égalité professionnelle visant à réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes. Les entreprises privées de plus de 50 salariés sont tenues de le calculer et d'atteindre un seuil minimal, sous peine de sanctions. L'article étudie l'efficacité de ce dispositif. Le constat est clair : l'indicateur d'écart salarial tel que mesuré par

1. Les études commandées par les organisations syndicales sont en accès libre sur le site de l'Ires. Le lecteur pourra se reporter à Breda *et al.* (2023) : https://bit.ly/4dPXPrS, Guillaume et Pochic (2023) : https://bit.ly/4dPXPrS, Chassoulier *et al.* (2023) : https://bit.ly/3Pw9hPZ.

l'index a tendance à minimiser les inégalités réelles, notamment en raison des choix méthodologiques adoptés.

Le deuxième article de Sophie Pochic et Cécile Guillaume, intitulé « L'égalité professionnelle : un impensé de la négociation collective sur le télétravail », revient sur les questions de négociation en entreprise. Les politiques de télétravail sont souvent le fruit d'une négociation collective et les accords d'entreprise signés sur le sujet se sont multipliés depuis la pandémie. Cette enquête qualitative interroge la faiblesse de la prise en compte de la dimension égalité professionnelle sur les relations professionnelles et souligne les impensés et biais sexistes lors de la négociation d'entreprise, du côté patronal comme du côté syndical.

Le troisième article de François-Xavier Devetter, Muriel Pucci et Julie Valentin, intitulé « Réduire les disparités et les coûts pour les finances publiques : vers un secteur public du *care* », se penche sur l'économie de ce secteur fortement féminisé. Ce secteur satisfaisant des besoins sociaux considérés comme légitimes étant de plus en plus reconnus comme devant faire l'objet d'un service public, les auteurs se proposent d'évaluer ce qu'il coûterait aux finances publiques de substituer à l'organisation actuelle une organisation reposant sur une fonction publique du *care* permettant d'homogénéiser les conditions d'emploi comme l'accès à ces services sur le territoire. Les coûts de l'organisation actuelle étant déjà largement supportés par les finances publiques, la mise en place d'un secteur public du *care* ne constituerait pas un investissement considérable.

Le quatrième article de Louis-Alexandre Erb, Séverine Lemière et Rachel Silvera s'intitule « Mon travail le vaut bien ! Une consultation sur les métiers féminisés du soin et du lien aux autres ». À partir de l'analyse de la réalité du travail de ces professionnelles, les auteurs interrogent le principe juridique « un salaire égal pour un travail de valeur égale », afin de mettre en lumière la sous-valorisation de ces métiers très féminisés, qui impliquent complexité et technicité, responsabilités, qualifications et exigences organisationnelles souvent sous estimées.

Le dernier article du dossier, de Cristina Nizzoli, intitulé « L'étude du syndicalisme au prisme des dominations croisées », part du constat que les évolutions du monde du travail ont profondément modifié les conditions de représentation des travailleuses et travailleurs. À travers une enquête sur les pratiques de la CGIL italienne dans le secteur du nettoyage, l'article montre en quoi la prise en compte des dominations croisées est féconde pour étudier les rouages de la représentation syndicale. Lorsque la représentation syndicale est composée de personnes blanches, italiennes n'ayant jamais travaillé dans le secteur et ne partageant pas l'expérience de domination des salariées de ce « sale boulot », le seul vecteur de lien entre elles et eux est le rapport de confiance, difficile à maintenir dans le temps.

Enfin, hors dossier, l'article de Sophie Louey intitulé « Réguler et pratiquer le (télé) travail à distance : syndicalistes et télétravail dans les services » montre comment les collectifs de travail et les collectifs syndicaux sont affectés par le télétravail. Depuis la crise sanitaire, de nombreux militants syndicaux sont devenus, à l'instar d'autres salariés, des télétravailleurs, qui ont dû adapter leurs pratiques afin de poursuivre leurs activités dans un contexte professionnel et syndical profondément modifié. L'enquête permet d'observer que le télétravail met à l'épreuve des collectifs syndicaux, obligeant les militants à modifier leur organisation et leurs pratiques dans un contexte d'alourdissement des tâches syndicales.