

CLOSING THE GENDER PAY GAP IN PUBLIC SERVICES IN THE CONTEXT OF AUSTERITY

Italian Workshop

Rome 17-18 February 2020



Case study presentation

- Country: **FRANCE**
- Federation: **CFDT Santé Sociaux**
- Around 86.000 members from: **health (hospital) public sector** | private for-profit/non for profit health, social and medico-social sector



Background information on equality between women and men

- **Equality between woman and men is a constitutional principle in France**



FEDERATION CFDT SANTE-
SOCIAUX

ÉTUDE COMPARATIVE DES SALAIRES

27 JUIN 2019



Equality Law Timeline

— **1972** : la loi inscrit dans le Code du travail le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Depuis la loi de 1972 affirmant « pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, salaire égal », l'arsenal législatif a été complété afin de supprimer les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Aujourd'hui les Français sont insatisfaits de la situation d'inégalité au niveau salarial (à 78 %, sondage CSA mars 2015).

— **1983** : la loi Roudy fixe un principe général de non-discrimination au regard du sexe et crée l'obligation de produire un rapport annuel de situation comparée entre les hommes et les femmes

— **2001** : la loi Génisson crée l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle

La loi Génisson lève aussi l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie qui était en infraction avec la législation européenne. L'autorisation du travail de nuit des femmes, perçue parfois comme une régression sociale, s'inscrit dans la logique de l'égalité de traitement, en rupture avec la protection qui nie l'égalité.

— **2006** : la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes oblige à négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération dans le cadre des NAO

— **2011** : loi relative à la représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils d'administration et de surveillance

La proportion minimale d'administrateurs de chaque sexe dans les CA et CS est fixée à 20 % en 2014 et 40 % en 2017



— **2018** : loi Avenir professionnel

La loi crée une obligation de publication d'une « note » sur leurs écarts de rémunération entre hommes et femmes (index) et oblige les « mauvais élèves » à progresser





Sector & Union insights

- The social health sector is the largest sector in terms of the number of employees (2,000,000) and the second largest sector behind the construction sector in terms of the number of companies (111,180).
- 76,9% female employees (health and social services) (*)
- **Occupational segregation (horizontal):** verified differences in the number of people of each gender present across occupations.
- Federation members: **74% female**.
- CFDT Santé Sociaux has adopted a **statutory principle of parity at all levels**. Within the federation, the executive committee is composed of 6 F and 2 M.

Women in female-dominated jobs pay two penalties: the average wage of their jobs is lower than that in comparable male-dominated jobs, and they earn less relative to men in the same

- (*) Medical Analysis Laboratory (87.5 %), Private Hospitalization (84.6 %) and Interprofessional Occupational Health Services (80.9 %).
- Conversely, men's share is 23.1% in the sector, with higher rates in Young Workers' Homes (39.2%).



Austerity measures & GPG

- Since 2011 France has been required to make savings and reforms in public services.
- Pay freezes: + 5 years
- Increase in **part-time** and **fixed-term contracts** in all sectors covered by CFDT Santé Sociaux.



Working time dynamics

- **40,8% of women in the health and social sector work part-time**
- 25,9% of the male component works part-time.
- In general terms, **the sector has a large proportion of part-time employees**, both men and women.



Wages/1

Among the **structural causes** that **could explain the GPG**, the following are often mentioned:

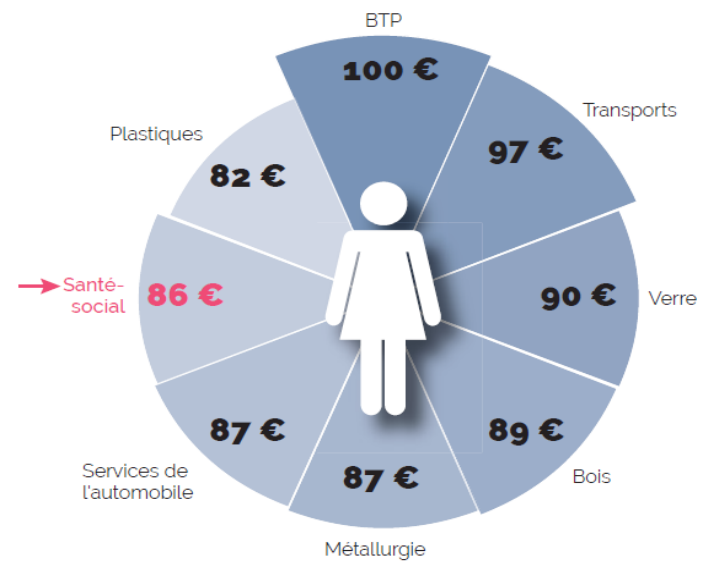
- Part-time and/or fixed-term jobs mostly held by women.
- Glass ceiling, preventing women's access to positions of responsibility, mostly held by men (vertical segregation)
- Stereotypes/Prejudices about women.



Wages/2

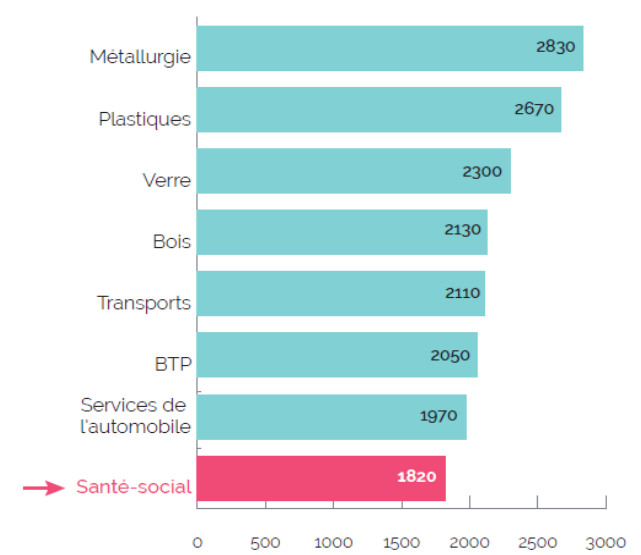
- The health-social sector has the **lowest average net monthly wage level**, compared to the overall average for women and men. Moreover, for a very feminised sector, **the wage gap affects largely women to their disadvantage.**

QUAND UN HOMME GAGNE 100 € NETS, UNE FEMME GAGNE... (pour les 8 secteurs étudiés)



Source : Dares, données 2015

SALAIRE MENSUEL NET MOYEN D'UNE ETP AU 31/12/2015 PAR SECTEUR ÉTUDIÉ (EN €)

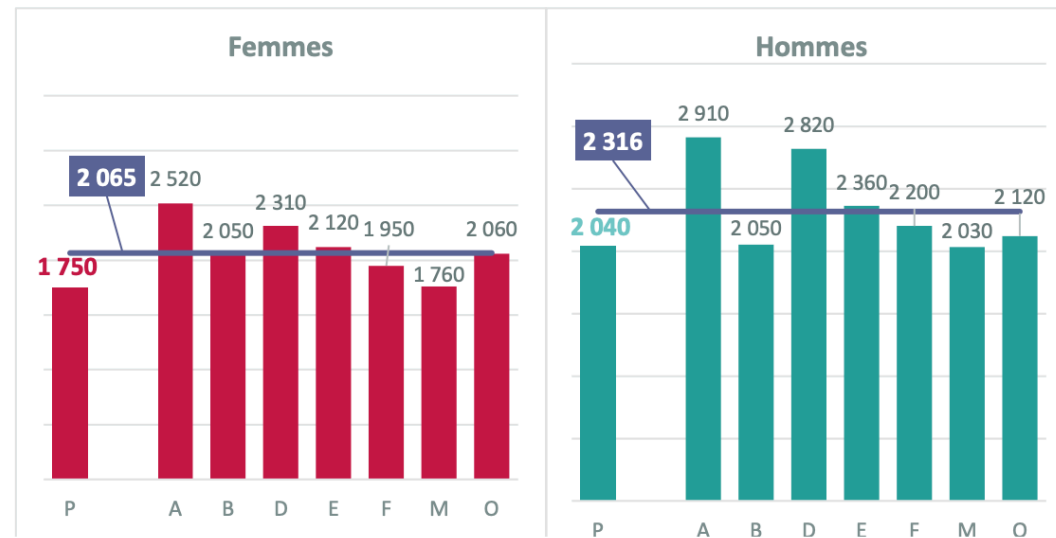


Source : Dares, données 2015

	FEMMES	HOMMES
Compétences de base en français maîtrisées en fin de collège*	85%	73%
Compétences de base en sciences maîtrisées en fin de collège*	77%	73%
Mixité dans les filières lettres, sciences humaines	70 %	30%
Mixité dans les filières paramédicales et sociales	85%	15%
Mixité dans les formations d'ingénieurs	27%	73%
Taux d'emplois des 15-64 ans	62 %	69 %
Proportion des salariés actifs à temps partiel	29%	8%
Ecarts de salaires net mensuels*		
- dans le secteur privé	- 19%	
- dans la fonction publique d'Etat	- 15%	
- dans la fonction publique territoriale	- 10%	
- dans la fonction publique hospitalière	- 22%	

Source : ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes – Vers l'égalité entre les femmes et les hommes – chiffres clefs – édition 2019 sauf * : données 2015 (les pourcentages sont arrondis au chiffre entier le plus proche).

Salaire mensuel net moyen d'un.e ETP au 31/12/2015 par CRIS (en €)



GPG & CFDT

Different ways to approach the GPG issue:

- The **Annual Negotiation on Professional Equality and Quality of Life at Work** (*NÉGOCIATION annuelle sur l'égalité professionnelle et la QVT*) - or 3 years by agreement: objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité
- The **Annual Compensation Negotiation** - or 3 years by agreement
- **Négociation triennale sur gestion emplois, parcours et mixité métiers** (> 300 employee)



Since the Rebsamen law (2015), gender equality has been one of the 8 themes of the mandatory annual consultation on social policy, working conditions and employment.



Thank you!

 **@adaptland @ADAPT_bulletin @MargheRoi**

 **@adaptland**