

Les différences de salaires entre hommes et femmes en Allemagne : un rattrapage limité et fragile

Ute Klammer (*) et Christiane Ochs (**)

Comme dans les autres pays européens, les femmes perçoivent en Allemagne des rémunérations en moyenne inférieures à celles des hommes, à conditions d'emploi équivalentes. Cet article se propose de fournir des éléments d'information précis sur la situation allemande et de mettre en évidence quelques facteurs explicatifs de la difficulté à améliorer durablement la situation des femmes en matière salariale. Pour le lecteur français, il est particulièrement intéressant à deux titres. D'une part, il ajoute à l'observation de la situation des ouvriers et des non-ouvriers l'analyse des évolutions respectives en matière de salaires dans les Länder des anciennes RFA et RDA, dont on connaît les caractéristiques différentes de leurs marchés du travail. D'autre part, il étudie les facteurs explicatifs de la persistance des inégalités salariales sous un angle principalement institutionnel. Il complète la présentation des phénomènes de ségrégation sur le marché du travail, par une analyse des modes, sexuellement non neutres, de construction des grilles de classification des emplois et de négociation salariale. Il met ainsi en évidence les processus de compensation à l'œuvre dans les négociations tarifaires, conduisant à neutraliser de fait les améliorations de salaires dans les niveaux où sont majoritairement représentées les femmes par une reproduction des hiérarchies salariales.

En Allemagne, les femmes gagnent en moyenne 25 à 30 % de moins que les hommes, même lorsqu'elles travaillent à plein temps. Cet état de fait persiste malgré le fait qu'au cours des dernières décennies, dans les « anciens Länder » (Allemagne de l'Ouest), les femmes aient pu sensiblement relever leur niveau de qualification, que la quote-part des femmes dans la population active ait nettement augmenté, que le pourcentage des femmes en activité soit toujours nettement supérieur dans les « nouveaux Länder » (Allemagne de l'Est) à celui de l'Allemagne de l'Ouest, et que de plus en plus de femmes présentent des c.v. professionnels continus ou du moins, lorsqu'elles interrompent leur activité professionnelle, que ces interruptions deviennent de plus en plus courtes. Même lorsque les femmes hautement qualifiées démarrent leur carrière professionnelle au même échelon que leurs collègues masculins et exercent leur profession sans interruption aucune, leurs revenus, au bout de quelques années, accusent souvent des différences par rapport à ceux des hommes.

La présente contribution analyse les différences existant entre les rémunérations des femmes et des hommes en Allemagne de l'Ouest et en Allemagne de l'Est et étudie comment les rapports entre ces rémunérations ont évolué au cours des dernières années. La

question centrale est celle des raisons précises de la persistance de ces différences de revenus⁽¹⁾. Pour des raisons, notamment, de possibilité de comparaison au niveau international, l'étude met l'accent sur une évaluation détaillée de données statistiques disponibles.

Dans un premier temps fort, on analyse les évolutions dans l'ancienne République fédérale d'Allemagne au cours des dernières décennies, selon différents niveaux de qualification et différents groupes de salarié(e)s. On observe de fortes ségrégations liées au sexe sur le marché du travail, où l'équilibre entre les revenus des femmes et des hommes ne s'établit qu'extrêmement lentement.

Dans l'ancienne R.D.A., l'activité professionnelle des femmes avait une toute autre valeur que dans l'ancienne R.F.A., ceci tant pour ce qui était du taux d'activité et du type d'activité dans lesquels les femmes étaient présentes sur le marché du travail, que pour ce qui était des différences (plus faibles) de revenus entre les hommes et les femmes. Au moment de l'unification des deux États allemands, ce furent donc deux conceptions et deux réalités en matière d'activité féminine totalement différentes qui se trouvèrent face à face. Dans les années qui suivirent, la situation des femmes sur le marché du travail a évolué de manière très différente en Allemagne de l'Ouest et en Allemagne de

1. Cet article est basé sur une étude portant sur l'évolution de l'activité professionnelle féminine en Allemagne, que l'Institut de recherche économique et sociale (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut –

WSI) de la Fondation Hans Böckler, Düsseldorf, a réalisée en 1998 sur commande du Ministère du travail français.

(*) Docteur en Sciences Économiques, chercheur, responsable du domaine « politique sociale » à l'Institut des Sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans Böckler, Düsseldorf

(**) *Magister Artium*, chercheur, responsable du domaine « politique du marché du travail » à l'Institut des Sciences économiques et sociales (WSI) de la Fondation Hans Böckler, Düsseldorf

l'Est. On s'interrogera donc sur la question de savoir comment le rapport entre les rémunérations des femmes et des hommes en activité dans ce qui était l'ancienne R.D.A. a évolué dans les années quatre-vingt-dix, après la réunification.

Dans la dernière partie, on mentionnera certains facteurs importants et on proposera certaines tentatives d'explication concernant la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail et leur rôle dans les différences persistantes de salaire. Étant donné que la situation actuelle dans les nouveaux *Länder* est encore fortement marquée par les évolutions (transitoires) liées à la réunification, cette partie se concentrera surtout sur la situation plus « stable » dans les anciens *Länder*.

L'étude se base sur l'analyse de deux sources de données de l'Office fédéral des Statistiques : les *données courantes sur les rémunérations*, qui informent sur l'évolution à court terme des rémunérations effectives des ouvriers et non-ouvriers à plein temps, et les *données sur les structures des salaires*, basées sur un catalogue de questions, concertées au niveau de l'ensemble de l'Union européenne, qui sont soumises à des entreprises de production, de commerce ainsi que de la branche des banques et assurances, et qui contiennent des données individuelles. Elles laissent de côté la fonction publique, les toutes petites entreprises de moins de 10 salariés, et les petits emplois non soumis à charges sociales. Ces données permettent de tirer des conclusions nettement plus différenciées, puisque, contrairement aux données courantes sur les rémunérations, elles permettent des distinctions selon le travail à plein et à temps partiel, l'âge, la branche d'activité, la taille des entreprises, l'ancienneté, les primes etc. Leur inconvénient, par contre, tient à l'irrégularité avec laquelle les données sont collectées : alors que les données courantes sur les rémunérations sont collectées par trimestre, permettant ainsi une bonne comparaison sur le temps, les données sur les structures des salaires, depuis le début des années soixante-dix, n'existent que pour les années 1972, 1978, 1990 (ancienne R.F.A.), 1992 (nouveaux *Länder*) et 1995 (anciens et nouveaux *Länder*). Les données sur les structures des salaires (enquête pluriannuelle 1995) sont donc surtout utilisées dans la quatrième partie, où on tentera d'apporter une explication des différences de rémunérations sur le marché du travail entre les femmes et les hommes.

L'évolution en Allemagne de l'Ouest

Pendant longtemps, la critique concernant la rémunération des femmes actives en République fédérale d'Allemagne portait surtout sur des états de fait

discriminatoires tels que l'existence de « catégories salariales féminines » et de réductions salariales pour les femmes, ancrées dans les conventions collectives, ainsi que – plus tard – sur la continuité de ces discriminations par le moyen de ce qu'il était convenu d'appeler les « salaires moins élevés pour travaux réputés faciles »⁽²⁾. Ce phénomène a, entre temps, statistiquement perdu en importance, d'autant plus qu'aujourd'hui la majorité des femmes (1995 : 63 %) sont employées comme employées (WEILER 1997, p. 126). Globalement parlant, les rémunérations moyennes des hommes et des femmes se sont rapprochées au cours des dernières décennies. Cette évolution, comme nous allons le démontrer, peut être imputée principalement à deux tendances, à savoir une meilleure classification salariale des femmes d'une part, ainsi qu'un équilibrage progressif entre les salaires des femmes et des hommes à l'intérieur même des catégories salariales d'autre part. Pourtant, jusqu'à aujourd'hui, des différences considérables de salaires entre les hommes et les femmes perdurent, qui ne peuvent être uniquement expliquées par des différences au niveau des horaires de travail (plein temps, temps partiel etc.).

Si l'on regarde les données concernant la structure des salaires, produites par l'Office fédéral des Statistiques, et que l'on se limite, pour permettre les comparaisons, à analyser les personnes en activité à plein temps, l'on constate que les femmes, au cours des dernières décennies, ont rattrapé leur retard par rapport aux hommes en ce qui concerne leur *classification salariale*.

Un lent rattrapage des salaires ouvriers féminins

Chez les *ouvriers et ouvrières* (tableau 1), où l'on distingue trois catégories salariales, la concentration d'hommes est traditionnellement la plus forte dans la catégorie salariale 1 (activités exigeant une formation professionnelle complète), tandis que les femmes, de leur côté, sont surtout concentrées dans le groupe salarial inférieur 3 (activités exigeant moins de trois mois de formation). Entre 1966 et 1990, le pourcentage de femmes dans la catégorie salariale 1 est néanmoins passé de 6 % à 12 %, en d'autres termes, il a doublé. En 1995, parmi les ouvrières travaillant à plein temps, 14 % se trouvaient déjà dans la catégorie salariale supérieure (hommes : 65 %).

La meilleure classification se reflète également dans un lent processus de rattrapage en ce qui concerne le *montant des salaires* des ouvrières. En 1975, le salaire horaire brut d'une ouvrière de production s'élevait encore à 71,5 % de celui de l'ouvrier correspondant, alors qu'en 1990, le pourcentage était de 72,9 %, et en

2. Les « catégories salariales féminines » qui existaient auparavant, avec des salaires conventionnels spéciaux, particulièrement bas, pour les femmes, ont été peu à peu remplacées par ce que l'on appelait les « salaires moins élevés pour travaux réputés faciles », suite à une inter-

diction de l'ancienne pratique par les tribunaux. Dans ces groupes de salaires pour travaux particulièrement « faciles » on trouvait, de fait, presque exclusivement des femmes.

Tableau 1

Répartition ouvrières/ouvriers par catégories salariales
– territoire de l'ancienne R.F.A., 1966-1995, en %, salariés à temps plein –

Année	Catégories salariales			Catégories salariales		
	Ouvrières (1 + 2 + 3 = 100 %)			Ouvriers (1 + 2 + 3 = 100 %)		
	1	2	3	1	2	3
1966	6	49	45	57	32	11
1972	6	44	50	59	29	12
1978	7	42	51	62	27	11
1990	12	39	49	66	24	10
1995	14	35	52	65	23	12

Catégorie salariale 1 : connaissances professionnelles correspondant à un apprentissage de trois ans au moins

Catégorie salariale 2 : période de formation de trois mois au moins

Catégorie salariale 3 : Connaissances professionnelles pouvant être acquises durant une phase de formation de moins de trois mois

Sources : WEILER (1997), p. 127, KAUKWITSCH (1998), p. 53, sur la base des enquêtes de l'Office fédéral des Statistiques sur les structures des salaires.

1996 finalement – avec un salaire horaire de l'ouvrière de 19,74 DM – le pourcentage était de 74,2 %. Ces chiffres manifestent néanmoins encore des différences de revenu considérables entre les femmes et les hommes. Jusqu'ici, plus l'activité exigeait une qualification élevée, plus ces différences étaient grandes. Alors que, pour les activités plus faciles de la catégorie salariale 3, les femmes, en 1990, touchaient tout de même 83,3 % des salaires masculins, les femmes, au début des années quatre-vingt-dix, touchaient dans la catégorie 1, plus exigeante, avec un rapport de salaires femmes/hommes de 77,1 %, presque un quart de moins que les hommes. Jusqu'en 1995, les salaires des ouvrières de la catégorie salariale 3 s'étaient encore plus rapprochés de ceux des hommes, avec une

relation de 85,8 % ; les femmes particulièrement bien qualifiées de la catégorie salariale 1 avaient obtenu, pour la première fois, avec 80,6 %, une amélioration de leur salaire, par rapport aux hommes dépassant les femmes de la catégorie salariale 2, pour lesquelles le rapport était de 79,3 % (tableau 2).

Des évolutions contradictoires du côté des non-ouvriers

Des évolutions en principe similaires peuvent être observées en ce qui concerne les *employés*. Dans la classification salariale – l'Office fédéral des Statistiques distingue cinq catégories salariales chez les salariés non ouvriers – les femmes ont plus nettement

Tableau 2

Rémunérations horaires brutes moyennes des ouvrières et ouvriers de production
– territoire de l'ancienne R.F.A., 1975-1995, en %, salariés à temps plein –

Année	Hommes, en DM Catégorie salariale				Femmes, en DM Catégorie salariale				Femmes/Hommes, en % Catégorie salariale			
	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	total
1975	11,07	9,87	8,76	10,41	7,93	7,65	7,17	7,44	71,64	77,51	81,85	71,47
1980	15,03	13,41	11,95	14,17	10,93	10,40	9,83	10,15	72,72	77,55	82,26	71,63
1985	18,13	16,31	14,48	17,19	13,63	12,76	12,07	12,46	75,18	78,23	83,36	72,48
1990	22,33	19,97	17,95	21,12	17,22	15,63	14,96	15,40	77,12	78,27	83,34	72,92
1995	28,00	25,26	22,13	26,60	22,57	20,02	18,98	19,74	80,61	79,26	85,77	74,21

Catégories salariales cf. tableau 1. Valeur moyenne sur une période de quatre mois.

Source : Office fédéral des Statistiques (1998 b), Wiesbaden, propres calculs ; bases : données courantes sur les rémunérations de l'Office fédéral des Statistiques.

encore rattrapé au cours des dernières décennies que les ouvrières (tableau 3). Les progrès sont énormes surtout dans la catégorie moyenne III (activités exigeant, outre une formation professionnelle complète et une expérience professionnelle de plusieurs années, autonomie d'action et responsabilité). En 1966, 30 % seulement des femmes étaient classées dans cette catégorie, en 1995 elles l'étaient pour 50 % d'entre elles. En même temps, la quote-part des femmes classées dans les deux catégories salariales inférieures IV et V a

continuellement diminué. Ceci reflète le relèvement du niveau de qualification des femmes mais aussi l'allongement de leur activité professionnelle et, partant, l'augmentation de leur expérience professionnelle. Pourtant, il existe encore des différences considérables par rapport à la classification des hommes. Ce sont surtout dans les deux groupes salariaux les plus élevés (IB et II)⁽³⁾, caractérisés par des responsabilités de direction, que sont encore très majoritairement représentés les hommes.

Tableau 3

Répartition des salariés employés et cadres, hommes et femmes, par catégories salariales – territoire de l'ancienne R.F.A., 1966 - 1995, en %, salariés à plein temps –

Année	Catégorie salariale					Catégorie salariale				
	Femmes					Hommes				
	(IB + II + III + IV + V = 100 %)					(IB + II + III + IV + V = 100 %)				
	IB	II	III	IV	V	IB	II	III	IV	V
1966	1	4	30	55	10	5	24	52	17	2
1972	-	5	37	48	10	5	30	51	12	2
1978	-	6	42	45	7	6	32	50	11	1
1990	1	7	47	39	6	9	32	48	10	1
1995	1	10	50	35	5	6	35	49	9	1

Catégorie salariale IB : Pouvoirs de contrôle et de direction des cadres supérieurs

Catégorie salariale II : Pouvoirs de direction limités ou connaissances commerciales et techniques étendues, ou direction de grands ateliers etc.

Catégorie salariale III : Connaissances équivalentes à une formation professionnelle achevée et à plusieurs années d'expérience professionnelle, activités autonomes ou direction d'ateliers importants en tant qu'agent de maîtrise

Catégorie salariale IV : Connaissances équivalentes à un apprentissage achevé.

Catégorie salariale V : Connaissances ne correspondant pas à un apprentissage achevé.

Source : WEILER (1997), p. 127, KAUKWITSCH (1998), p. 54, sur la base des enquêtes de l'Office fédéral des Statistiques sur les structures des salaires.

L'amélioration de la position des femmes dans la classification salariale a également entraîné une réduction des différences de rémunérations entre les hommes et les femmes, mais étonnamment faible pour le moment. D'après les données de l'Office fédéral des Statistiques, les femmes percevaient en 1975 une rémunération mensuelle brute moyenne qui représentait 62,1 % du revenu moyen de leurs collègues hommes ; en 1995, ce pourcentage était de 67,5 % et n'était donc pas substantiellement plus élevé. Il faut attirer l'attention sur l'observation selon laquelle l'évolution des rapports salariaux dans certaines catégories stagne, voire même – surtout pour la relation salariale hommes/femmes dans la catégorie III, où les femmes sont majoritaires – que ce rapport s'est de nouveau détérioré. En d'autres termes, les différences de rémunérations liées au sexe s'y seraient même de nouveau accrues (tableau 4). Comme pour les ouvriers, l'on observe que plus l'activité est exigeante, plus les différences de rémunérations ont tendance à perdurer.

Les résultats des enquêtes sur les structures des salaires ne donnent cependant pas une image exacte de l'activité professionnelle féminine, puisqu'il manque la fonction publique et les petites entreprises de moins de 10 employés. De plus, ne sont comptés que les emplois soumis aux cotisations sociales ; ceci signifie que la grande tendance d'évolution vers les petits emplois précaires, avec un temps de travail minime, où les femmes sont en moyenne surreprésentées, n'est pas du tout prise en compte. Par conséquent, on peut partir de l'hypothèse que les différences de revenus entre les hommes et les femmes ne sont pas entièrement représentées dans les données concernant les structures des salaires (WEILER 1997, p. 127).

Il faut en tout cas constater que les différences de rémunérations à l'intérieur des deux groupes, celui des hommes comme celui des femmes, se sont également fortement accrues : l'évolution des chiffres moyens cache une plus grande variation de situations parmi les femmes que par le passé. D'un côté, il existe des femmes gagnant bien leur vie, professionnellement

3. Dans ces cinq catégories, seuls les salariés classés en IB et II sont susceptibles de correspondre à la catégorie française de « cadres » (NDLR).

Tableau 4

**Rémunérations mensuelles brutes moyennes des employés et cadres
dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce, des banques et des assurances
– territoire de l'ancienne R.F.A., 1975-1995, en %, salariés à temps plein –**

Année	Catégorie salariale				
	II	III	IV	V	total
Hommes, en DM					
1975	2 990	2 267	1 678	1 285	2 378
1980	4 126	3 085	2 281	1 749	3 296
1985	5 083	3 720	2 719	2 098	4 059
1990	6 152	4 478	3 275	2 491	4 917
1995	7 513	5 446	3 999	3 253	6 061
Femmes, en DM					
1975	2 283	1 832	1 300	1 002	1 477
1980	3 084	2 493	1 802	1 444	2 072
1985	3 871	3 036	2 201	1 789	2 577
1990	4 665	3 628	2 675	2 246	3 177
1995	5 933	4 395	3 360	2 925	4 093
Femmes/ Hommes, en %					
1975	76,35	80,81	77,47	77,98	62,11
1980	74,75	80,81	79,00	82,56	62,86
1985	76,16	81,61	80,95	85,27	63,49
1990	75,83	81,02	81,68	90,16	64,61
1995	78,97	80,70	84,02	89,92	67,53

Catégories salariales cf. tableau 3.

Catégorie salariale IB non affichée à cause de la trop faible présence de femmes mais prise en compte pour le calcul de la moyenne.

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998 b), nos propres calculs, base : données courantes sur les revenus provenant de l'Office fédéral des Statistiques.

bien établies, et de l'autre, il existe un nombre de plus en plus important de femmes actives percevant de très faibles revenus. Ainsi, force est de constater que chez les femmes aussi, on trouve des « gagnantes » et des « perdantes ».

L'évolution en Allemagne de l'Est

Dans l'ancienne R.D.A., les différences de rémunérations étaient globalement moins importantes qu'en R.F.A. ; on peut dire la même chose en ce qui concerne les différences de revenus entre les hommes et les femmes : l'écart entre les rémunérations des hommes et celles des femmes était nettement plus faible qu'en République fédérale d'Allemagne. Ceci se voit d'une part à la représentation des hommes et des femmes dans les catégories salariales⁽⁴⁾ : en comparaison des *Länder* de l'Ouest, on trouvait – et on trouve encore – en Allemagne de l'Est beaucoup plus de femmes dans les catégories salariales élevées 1 et 2, alors que leur

quote-part dans la catégorie salariale 3, en 1991, était, avec 20 %, moins de la moitié de ce qu'elle était en Allemagne de l'Ouest (1990 : 49 %, cf. tableaux 1 et 5). Toutefois, dans les nouveaux *Länder*, le pourcentage des femmes dans les catégories salariales plus élevées est nettement plus faible que celui des hommes ; inversement, il était et il est encore beaucoup plus grand dans les groupes d'activités moins bien rémunérées.

Dans les années qui suivirent l'unification allemande, la transformation de l'économie en économie de marché a fait que le marché du travail s'est radicalement détérioré pour les femmes dans les nouveaux *Länder*. Non seulement les allemandes de l'Est sont considérablement plus touchées par le chômage que les hommes mais le système de l'emploi en tant que tel manifeste des tendances massives à reléguer les femmes dans des positions moins avantageuses.

4. L'analyse des catégories salariales pour l'Allemagne de l'Est est basée sur les données courantes sur les rémunérations, permettant de représenter l'évolution des dernières années.

Tableau 5

**Répartition des ouvrières et des ouvriers par catégories salariales
– Nouveaux Länder, 1991-1997 ⁽¹⁾, en %, salariés à temps plein –**

Année ⁽²⁾	Catégories salariales			Catégories salariales		
	Ouvrières (1 + 2 + 3 = 100 %)			Ouvriers (1 + 2 + 3 = 100 %)		
	1	2	3	1	2	3
1991	28	52	20	63	31	6
1992	27	52	21	60	34	6
1993	26	53	21	60	32	8
1994	25	54	21	59	33	8
1995	25	53	22	58	33	9
1996	24	53	23	59	33	8
1997	23	53	24	56	35	9

Catégories salariales cf. tableau 1.

1) L'industrie comprend le BTP et l'artisanat jusqu'en 1995.

2) Octobre ; pour 1996, avril.

Source : Office fédéral des Statistiques, série spécialisée 16, no. 2.1. ; nos propres calculs ; base : données courantes sur les revenus produites par l'Office fédéral des Statistiques.

Une dégradation de situation du côté des ouvrières

Les changements dans la répartition des hommes et des femmes par catégories salariales en Allemagne de l'Est, entre 1991 et 1997, montrent qu'à la suppression massive d'emplois féminins au cours des dernières années correspond une diminution de la quote-part des femmes dans les positions d'ouvrières qualifiées, qui passe de 28 % à 23 %, et une augmentation de leur quote-part de 20 % à 24 % dans les groupes salariaux inférieurs ⁽⁵⁾. Une évolution similaire peut, certes, être observée chez les ouvriers, mais elle a eu lieu de manière plus modérée que chez les ouvrières, avec en toile de fond, une position tout de même globalement meilleure pour les hommes que pour les femmes sur le marché du travail. Le pourcentage d'ouvriers dans la catégorie salariale 1 (1997 : 56 %) s'élève à plus du double de celui des ouvrières (23 %), tandis que leur pourcentage dans la catégorie salariale 3 pour les manœuvres et les O.S. (1997 : 9 %) est nettement inférieur à celui des femmes (24 %).

La comparaison des relations entre les rémunérations des deux sexes montre également que les différences dans les nouveaux Länder étaient nettement plus faibles que dans les anciens Länder au moment de l'unification des deux États allemands. Très vite toutefois, au début des années quatre-vingt-dix, une certaine tendance au nivellement des revenus fémi-

nins en Allemagne de l'Est et de l'Ouest se fit sentir, qui n'est pas seulement imputable à la réduction du temps de travail moyen pour les allemandes de l'Est mais qui apparaît également lorsque l'on compare les salariés travaillant à plein temps. Alors que les relations entre les rémunérations des femmes et celles des hommes ont continué à évoluer au profit des femmes dans les anciens Länder, les rémunérations des femmes dans les nouveaux Länder ont certes augmenté au niveau nominal. Mais les écarts entre leurs salaires et ceux des hommes se sont de nouveau creusés au cours des premières années après la réunification. Cette évolution a pu être observée tant dans la production qu'au niveau non-ouvriers, et ne se limite pas à certaines catégories salariales spécifiques. Le tableau 6 montre que chez les ouvriers et ouvrières, l'écart des salaires est apparu dans les trois catégories salariales ; toutefois, après 1993, on assiste à un revirement de tendance. Entre temps, les femmes appartenant aux catégories salariales inférieures 2 et 3 ont pu rattraper cet écart et atteindre en 1997, avec des valeurs respectives de 83,5 % et 84,4 % des revenus moyens des hommes, des valeurs relatives meilleures qu'en 1991. Dans la catégorie salariale 1, les rapports restent cependant toujours en-deçà de ce qu'ils étaient en 1991. Dans cette catégorie salariale, on constate une relégation des femmes ayant des activités de responsabilité mieux rémunérées vers des activités moins bien rémunérées.

5. La même tendance se remarque dans les données du SOEP (banque de données « Panel socio-économique »), cf. l'Institut allemand pour la

recherche économique (*Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*) (1995), p. 404, cf. aussi KURZ-SCHERF (1992), p. 206.

Tableau 6

**Rémunérations horaires brutes moyennes des ouvriers et ouvrières de production
- Nouveaux Länder, 1991-1997 -**

Année	Hommes, en DM Catégorie salariale				Femmes, en DM Catégorie salariale				Femmes/Hommes, en % Catégorie salariale			
	1	2	3	Ensemble	1	2	3	Ensemble	1	2	3	total
1991	11,19	10,29	9,66	10,80	9,28	8,29	7,89	8,52	82,93	80,56	81,68	78,89
1993	16,66	15,28	14,24	16,02	13,18	11,99	11,24	12,14	79,11	78,47	78,93	75,78
1995	19,82	17,56	16,14	18,75	16,02	14,31	13,23	14,49	80,83	81,49	81,97	77,28
1997	21,16	18,57	16,89	19,88	17,36	15,50	14,26	15,64	82,04	83,47	84,43	78,67

Remarque : Valeurs moyennes sur une période de quatre mois. Catégories salariales cf. tableau 1.

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998 b), nos propres calculs ; base : données courantes sur les revenus provenant de l'Office fédéral des Statistiques.

Une situation un peu plus favorable pour les femmes non ouvrières

Chez les non-ouvriers, la répartition des hommes et des femmes au sein des catégories salariales se ressemble beaucoup plus dans les nouveaux et dans les

anciens Länder que chez les ouvriers (cf. tableaux 3 et 7). Contrairement aux ouvrières en Allemagne de l'Est, les femmes employées bien qualifiées dans les catégories salariales plus élevées ont pu relativement bien maintenir leur position professionnelle – quand elles n'ont pas été licenciées.

Tableau 7

**Répartition des employés et cadres, femmes et hommes par catégories salariales
- Nouveaux Länder, 1991-1997 ⁽¹⁾, en %, salariés à temps plein -**

Année ⁽²⁾	Catégorie salariale femmes (II + III + IV + V = 100 %)				Catégorie salariale hommes (II + III + IV + V = 100 %)			
	II	III	IV	V	II	III	IV	V
1991	12	40	40	8	33	54	11	2
1992	11	41	39	9	39	50	9	2
1993	11	44	39	6	39	50	10	1
1994	11	46	38	5	39	49	11	1
1995	11	48	37	4	38	50	11	1
1996	13	44	39	4	34	48	16	2
1997	13	46	38	3	34	48	16	2

Catégories salariales cf. tableau 3.

Catégorie salariale IB non affichée à cause de la trop faible présence de femmes.

1) Jusqu'en 1995 : industrie (y compris BTP avec artisanat), commerce, banques et compagnies d'assurance ; à partir de 1996 secteurs de la production, du commerce, de la réparation et maintenance de véhicules et des biens de consommation, des banques et compagnies d'assurance.

2) Octobre.

Sources : Office fédéral des Statistiques, série spécialisée 16, no. 2.2., nos propres calculs ; base : données courantes sur les revenus provenant de l'Office fédéral des Statistiques.

On voit tout de suite que le pourcentage de femmes classées dans la catégorie salariale III (activités qualifiées) est passé depuis 1991 de 40 % à 46 %, et qu'il a même augmenté légèrement dans la catégorie salariale II. Inversement, il a légèrement baissé dans la catégorie salariale V (activités non qualifiées).

Cette évolution positive pour les femmes non ouvrières ne s'est cependant pas traduite par une augmentation de revenu correspondante. Au contraire, en ce qui concerne le niveau des rémunérations, la tendance négative constatée pour les femmes en activité s'est même maintenue plus longtemps chez les non

ouvrières que chez les ouvrières, à savoir jusqu'en 1995 (tableau 8). Là encore, les femmes des catégories salariales supérieures étaient particulièrement touchées. Aujourd'hui encore, les femmes perçoivent dans les catégories salariales II et III environ 20 % à 15 % de moins que les hommes dans ces mêmes catégories. Ce n'est que pour les activités d'employées en bas de l'échelle salariale (catégorie V) que l'on peut dire que l'égalité de rémunération entre hommes et femmes a été à peu près obtenue.

Malgré cette évolution à première vue négative des rémunérations des femmes dans les nouveaux *Länder*, le rapport entre les rémunérations des femmes et des hommes est, jusqu'à aujourd'hui, comparativement « meilleur » à l'Est qu'à l'Ouest. Ceci vaut surtout pour les non ouvrières, et plus précisément pour le commerce, le secteur des banques et des assurances (Office fédéral du Travail 1997, p. 245).

Tableau 8

**Rémunérations mensuelles brutes des employés et cadres dans les secteurs de la production, du commerce, des banques et des assurances
- Nouveaux Länder, 1991-1997, salariés à temps plein -**

Année	Catégorie salariale				
	II	III	IV	V	total
Hommes, en DM					
1991	2 626	2 191	1 732	1 512	2 198
1993	4 200	3 429	2 602	2 271	3 525
1995	5 217	4 126	3 043	2 607	4 293
1997	5 861	4 480	3 319	2 805	4 745
Femmes, en DM					
1991	2 116	1 870	1 509	1 334	1 703
1993	3 369	2 920	2 328	2 195	2 684
1995	4 140	3 500	2 760	2 447	3 245
1997	4 730	3 834	2 994	2 751	3 597
Femmes/ Hommes, en %					
1991	80,58	85,35	87,12	88,23	77,48
1993	80,21	85,16	89,47	96,65	76,14
1995	79,36	84,83	90,70	93,86	75,59
1997	80,70	85,58	90,21	98,07	75,81

Remarques : Catégories salariales cf. tableau 3.

Catégorie salariale IB non affichée à cause de la faible présence de femmes mais prise en compte pour le calcul de la moyenne.

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998 b), nos propres calculs ; base : données courantes sur les rémunérations de l'Office fédéral des Statistiques.

Les différences de salaires qui s'atténuent et celles qui perdurent : tentatives d'explication

L'observation des évolutions dans les anciens *Länder* de l'ouest peut permettre d'avancer quelques hypothèses explicatives aux processus contradictoires de diminution et de re-création des inégalités salariales.

En 1996, en Allemagne de l'Ouest, 69 % des hommes travaillant à plein temps sans formation professionnelle achevée disposaient d'un revenu net mensuel de moins de 2 500 DM, alors que 90 % des femmes du même groupe percevaient un tel revenu. Par contre, dans le groupe des personnes hautement qualifiées, avec diplôme universitaire ou d'études supérieures et travaillant à plein temps, 24 % des

hommes contre 5 % des femmes atteignaient un revenu net de 6 000 DM (Office fédéral des Statistiques, 1998 a, p. 62). Même si les différences en Allemagne de l'Est sont moins importantes, il apparaît clairement qu'il existe aujourd'hui encore de grandes différences de rémunérations entre les hommes et les femmes en activité en Allemagne, même lorsqu'ils travaillent à plein temps.

Cependant, les relations entre les rémunérations des femmes et des hommes et leur évolution dans le passé sont très différentes selon les branches économiques. C'est dans le secteur des banques et dans les compagnies d'assurances que les rémunérations ont évolué le mieux pour les femmes, avec un rapport entre les salaires des femmes et des hommes qui est

passé entre 1966 et 1990 de 65,5 % à 71,3 % dans les banques et de 65,8 % à 73,4 % dans les assurances. Dans d'autres secteurs, les différences restent, jusqu'à aujourd'hui, plus importantes. Les travaux de A. WEILER⁽⁶⁾ ont montré que c'est dans l'industrie agro-alimentaire que le rapport entre les rémunérations évolue de façon particulièrement négative : il s'est même détérioré entre 1966 et 1990 (de 59,2 % à 53,8 %).

Globalement, nous constatons que les opportunités salariales des femmes ne reflètent toujours pas complètement le relèvement de leur niveau de qualification. Une comparaison des non ouvriers femmes et hommes au sein d'un même groupe de formation scolaire et de formation professionnelle fait apparaître des diffé-

rences de rémunération à tous les niveaux de qualification. En 1990, elles étaient d'environ d'un tiers (relation moyenne entre les revenus des femmes et des hommes entre 64 % et 71 %). Même les femmes non ouvrières avec un diplôme universitaire ne gagnent en moyenne guère plus que les hommes non ouvriers avec un certificat scolaire obtenu après neuf années de scolarité (WEILER 1997, p. 130 ; il s'agit des certificats d'établissements scolaires secondaires type « *Realschule* » ou « *Hauptschule* »). Une des raisons majeures à cela est que les femmes sont plus souvent que les hommes employées en-dessous de leur niveau de qualification réel. La formation est, par conséquent, une condition nécessaire mais aucunement suffisante pour accéder à un revenu plus élevé.

Tableau 9

Rémunération moyenne des femmes en % par rapport à la rémunération moyenne des hommes, par niveau de qualification – territoire de l'ancienne R.F.A., 1995 –		
Certificat de fin de formation obtenu	Rémunération moyenne des femmes en % de la rémunération moyenne des hommes	
	Salariés à plein temps et à temps partiel	Salariés à plein temps
école primaire ou secondaire (9 ans)	66,91	76,00
– avec apprentissage achevé	67,21	76,97
– sans apprentissage achevé	70,91	78,93
baccalauréat	70,62	73,61
– avec apprentissage achevé	70,08	72,92
– sans apprentissage achevé	73,40	77,87
diplôme école supérieure spécialisée	67,62	70,55
diplôme universitaire	69,59	72,74
sans indication/formation non connue	64,66	74,59
total	65,48	74,24

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998 d), p. 13, nos propres calculs ; base : données sur la structure des salaires de l'Office fédéral des Statistiques, enquête pluriannuelle 1995.

Quelles sont les raisons de ces processus de mise à niveau réussis et de ceux qui ont été empêchés ? Quelles sont les variables qui jouent un rôle aujourd'hui encore dans les différences de revenus ? Les causes des évolutions et des répartitions différentes des revenus selon le sexe n'ont pour le moment pas été suffisamment analysées en Allemagne. Nous voulons ci-après aborder certains aspects importants, l'analyse portant toutefois surtout sur l'Allemagne de l'Ouest. L'influence supposée de variables concrètes (branche économique, ancienneté dans une entreprise, âge, taille de l'entreprise etc.) sera mise en évidence à l'aide d'une analyse détaillée des données sur les structures des salaires de 1995.

Une forte ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail

La répartition des revenus entre les hommes et les femmes doit être vue en rapport direct avec de nombreuses formes de *ségrégation horizontale et verticale* du marché du travail.

En Allemagne de l'Ouest, ce sont surtout des aspects de ségrégation horizontale qui doivent être soulignés :

– la concentration plus forte d'apprenties femmes dans des professions avec peu d'exigences de qualification (ENGELBRECH, 1992, p. 187). Cet état de fait,

6. WEILER, 1997, p. 130 ; ANNI WEILER a mené des travaux dans une double approche statistique et institutionnelle. Elle a également exploité les archives des négociations collectives salariales.

important par le passé, se remarque surtout lorsque l'on regarde globalement les différences de revenus entre les deux sexes ; il a cependant perdu peu à peu en importance au cours des dernières années, suite au relèvement du niveau de formation des femmes, surtout pour les cohortes d'âge plus jeunes ;

– le choix plus limité pour les femmes de leur profession : G. ENGELBRECH⁽⁷⁾ note que, à diplôme de fin de formation égal, les cycles de formation choisis par les femmes ont souvent une « valeur marchande » moindre ou servent surtout comme premier échelon à une autre formation professionnelle. Ceci est l'une des raisons pour lesquelles le mouvement de rattrapage des femmes en ce qui concerne leur niveau de qualification n'a pas entraîné un processus

de rattrapage parallèle au niveau de leurs chances de revenus ;

– la concentration de femmes dans les branches aux revenus inférieurs telles que, par exemple, l'industrie textile ou agro-alimentaire (WEILER, 1993, p. 779) : les branches économiques où les salaires sont élevés restent, du moins en Allemagne, encore fortement dominées par les hommes. Ceci vaut notamment pour l'industrie de la chimie, de l'énergie et de l'eau, tout comme pour la construction automobile et la construction mécanique. D'après STOLZ-WILLIG⁽⁸⁾, l'écart des salaires entre différentes branches tarifaires et les pourcentages hommes/femmes respectifs peuvent ici être perçus comme une différenciation de revenu selon le sexe (cf. tableau 10).

Tableau 10

Rémunérations moyennes dans certaines branches employant un pourcentage faible ou élevé de femmes – territoire de l'ancienne R.F.A., 1995 –				
	Rémunération moyenne de salariés à plein temps en DM	Pourcentage d'hommes parmi tous les salariés	Pourcentage de femmes parmi tous les salariés	Nombre de salariés à plein temps (en milliers)
Industrie chimique	5 745	72,61	27,62	449
Construction automobile	5 661	87,37	12,48	681
Énergie et Eau	5 616	81,62	17,95	234
Construction mécanique	5 364	82,99	17,01	1 070
Agro-alimentaire et industrie du tabac	4 371	58,93	41,07	487
Industrie textile et du vêtement	3 927	42,19	57,81	237

Sources : Kaukewitsch (1998), p. 50 ; Office fédéral des Statistiques (1998 d), nos propres calculs ; base des données : données sur les structures des salaires de l'Office fédéral des Statistiques, enquête pluriannuelle 1995.

L'appartenance à certaines branches économiques joue un rôle plus important pour les ouvriers que pour les cadres (KAUKEWITSCH, 1998). En effet, les revenus moyens des ouvriers, en 1995, variaient entre les branches jusqu'à 52 % (rapport entre le secteur de l'énergie et de l'eau et celui de l'industrie textile)⁽⁹⁾. Les salaires moyens des cadres, par contre, ne variaient « que » de 45 % maximum (rapport entre l'industrie automobile et le secteur agro-alimentaire et du tabac).

L'influence de la structuration des grilles de classification

Les aspects de ségrégation horizontale qui viennent d'être mentionnés et qui expliquent surtout les différences de revenu *au sein* des groupes professionnels peuvent également être interprétés de manière inverse : plus les métiers sont « féminins », moins la valeur qui leur est attribuée dans la société et la rémunération sont élevées. Cette évaluation semblait par le passé être

7. ENGELBRECH, 1992, p. 187 ; G. ENGELBRECH a travaillé sur les structures de salaires et sur la régulation tarifaire conventionnelle, au sein de l'Institut de recherche sur le travail et les qualifications (IAB).

8. STOLZ-WILLIG, 1996, p. 23 ; B. Stolz-Willig est spécialiste de l'analyse des institutions.

9. Propres calculs sur la base de KAUKWITSCH (1998), p. 50.

confortée « objectivement » par le système de « justification salariale par les exigences professionnelles » : les caractéristiques typiques des activités masculines – par exemple la force physique – étaient fortement prises en compte pour l'évaluation, alors que les contraintes typiques des emplois féminins ne l'étaient pas du tout ou guère (WEILER, 1993, p. 774). La discrimination (indirecte) est double : d'une part, les compétences et capacités acquises par les femmes durant leur processus de socialisation sont peu valorisées par la société, d'autre part, les facteurs de sollicitation et de contrainte typiques des secteurs d'activité féminine sont sous-estimés⁽¹⁰⁾. Il y a quelques années, le Tribunal fédéral du Travail et la Cour européenne de Justice ont élaboré de nouveaux principes, selon lesquels l'évaluation d'une activité ne devait plus se faire uniquement sur la base de la force physique mais au contraire tenir compte de tous les facteurs de fatigue ; en outre, il faut évaluer différemment l'ampleur des contraintes que peuvent assumer les femmes et les hommes (Ministère fédéral de la Famille, du Troisième Âge, des Femmes et de la Jeunesse, 1998, p. 69). Et pourtant, il subsiste encore dans la pratique d'évaluation des rémunérations par conventions collectives et dans les entreprises bon nombre de sources de discrimination, telles que, par exemple, l'absence de femmes dans les commissions d'évaluation ou bien une importance trop grande – ou au contraire l'absence – de certains critères au moment de l'établissement des catalogues descriptifs de fonctions (FELDHOF, 1998).

L'influence des éléments accessoires de salaires

L'évaluation différente des postes de travail pour les femmes et pour les hommes se voit aujourd'hui encore dans l'importance différente des primes prévues dans les conventions pour les deux sexes. Les primes pour le travail de nuit ou le travail en trois-huit ou encore pour les heures supplémentaires occupent une place nettement plus importante dans les salaires des hommes que des femmes. Étant donné que les possibilités de différenciation entre les sexes au niveau des salaires de base ont été de plus en plus réduites, ce sont les primes qui ont joué un rôle de plus en plus important pour reproduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes (WEILER, 1993, p. 777). En 1995, 23,4 % de tous les travailleurs masculins mais seulement 8,9 % de toutes les travailleuses touchaient des primes pour le travail en trois-huit, de nuit ou du dimanche. Pour les hommes qui touchaient de telles primes, elles s'élevaient en moyenne à 7,9 % de leur salaire brut, alors que pour les femmes obtenant de telles majorations, elles s'élevaient en moyenne seulement à 5,8 % de leur salaire. Rapportées à l'ensemble des hommes en activité, les majorations diverses représentaient 1,8 % de leurs salaires. La valeur correspondante pour les femmes était substantiellement inférieure : 0,5 % (tableau 11).

Tableau 11

L'importance des majorations salariales selon le sexe – territoire de l'ancienne R.F.A., 1995 –				
Groupe	Quote-part des salariés en activité percevant des majorations	Montant moyen des majorations	Quote-part moyenne des majorations dans le revenu total des bénéficiaires de majorations	Part moyenne des majorations dans le revenu de tous les salariés
	en %	en DM par mois	en %	en %
Ensemble	19,1	372	7,7	1,5
Hommes	23,4	399	7,9	1,8
Femmes	8,9	205	5,8	0,5

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998d), p. 14-15, nos propres calculs ; base : données sur les structures des salaires de l'Office fédéral des Statistiques, enquête pluriannuelle 1995.

Les effets de la ségrégation verticale

Jusqu'à aujourd'hui, de nombreux éléments de ségrégation *verticale* empêchent une mise à niveau totale des salaires des femmes et des hommes. Les

différences existant en début de carrière (et les différences de statut !) s'accroissent déjà au cours des premières années de métier et continuent de le faire au fil du temps. Ceci apparaît clairement quand on compare les salaires des deux sexes, l'âge et l'ancienneté.

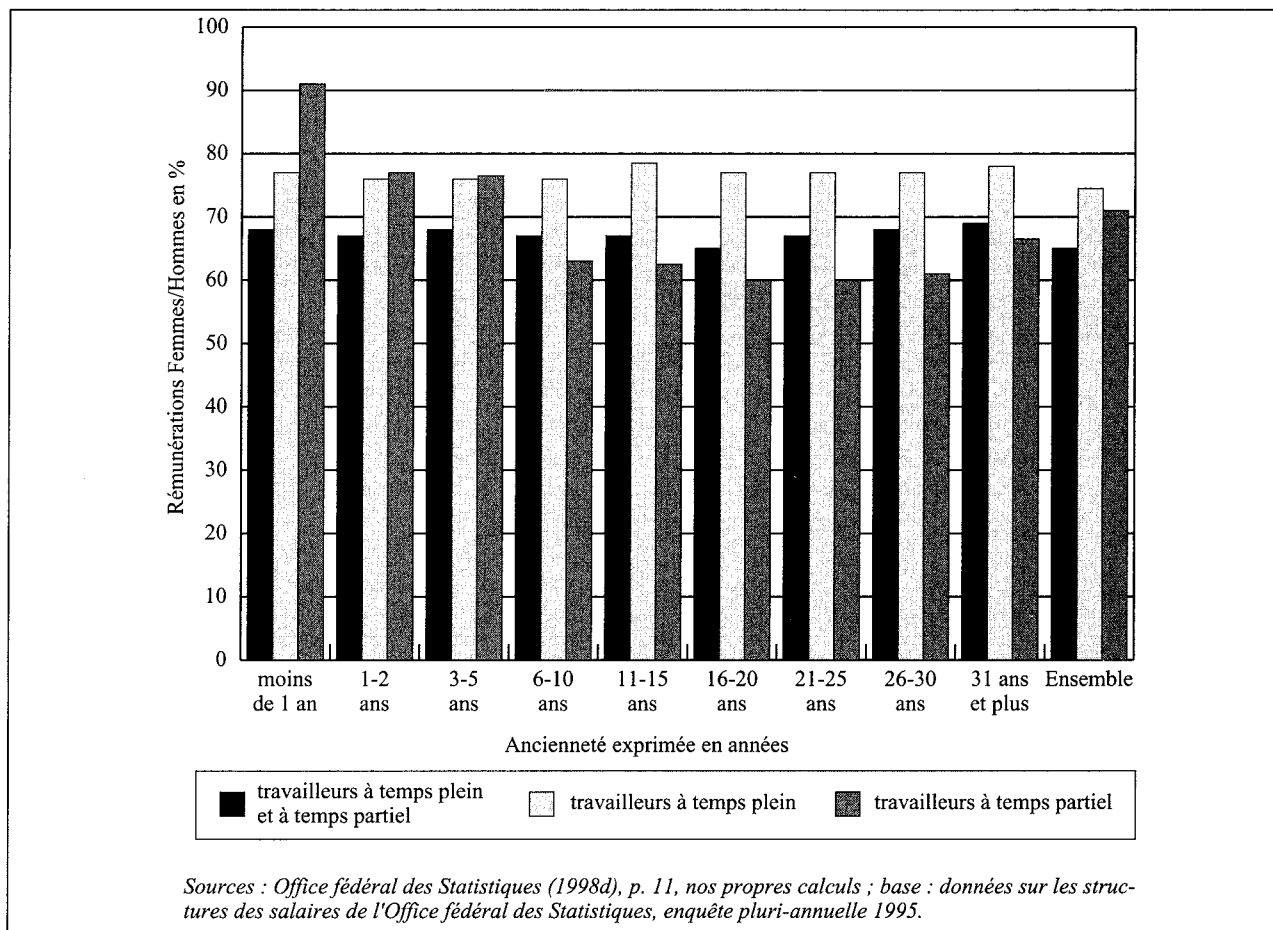
10. Cf. KURZ-SCHERF (1986), p. 540 et suivantes. Comme le démontre FELDHOF, l'interprétation de la « responsabilité », par exemple, se limite généralement à la responsabilité pour le déroulement technique

ou la responsabilité du personnel ; la « responsabilité sociale », quant à elle, n'est généralement pas prise en compte ; cf. FELDHOF (1998).

En ce qui concerne l'ancienneté dans une entreprise, les données disponibles ne montrent pas de rapport particulièrement net pour les personnes travaillant à plein temps, mais un rapport d'autant plus net pour celles qui sont employées à temps partiel (graphique 1). Les différences de revenu s'accroissent surtout au cours des premières années d'emploi dans

une entreprise. Par contre, chez les quelques femmes ayant une ancienneté de plus de 20 ans – en 1995, ceci concernait 12,1 % de toutes les femmes travaillant à plein temps et 13,4 % de toutes les femmes travaillant à temps partiel⁽¹¹⁾ – la situation de leurs revenus est de nouveau un peu plus avantageuse comparée à celle des hommes.

Graphique 1
Ratio de la rémunération brute des femmes par rapport à celle des hommes, selon l'ancienneté
– territoire de l'ancienne R.F.A., 1995, en % –



L'âge s'avère être une variable primordiale pour les différences de revenu entre les femmes et les hommes. Comme le montre le graphique 2, les différences de revenu sont d'autant plus importantes que le groupe de référence est âgé. Ainsi, en 1995, les femmes âgées de 20 à 30 ans gagnaient un salaire moyen se chiffrant à 80 % de celui du groupe masculin correspondant ; dans la tranche d'âge des 55-60 ans, par contre, la relation n'était que de 55 %. L'observation selon laquelle, du moins chez les employés, la relation entre les revenus des hommes et des femmes se rapproche des 100 % plus le groupe considéré est jeune, peut être expliquée en partie par le fait qu'au fil des années, de

cohorte en cohorte, le niveau de formation des femmes est devenu plus élevé. En même temps, pour les groupes d'individus plus âgés, les biographies et le déroulement des carrières différents jouent un grand rôle (cf. aussi FIEDLER et REGENHARDT, 1997).

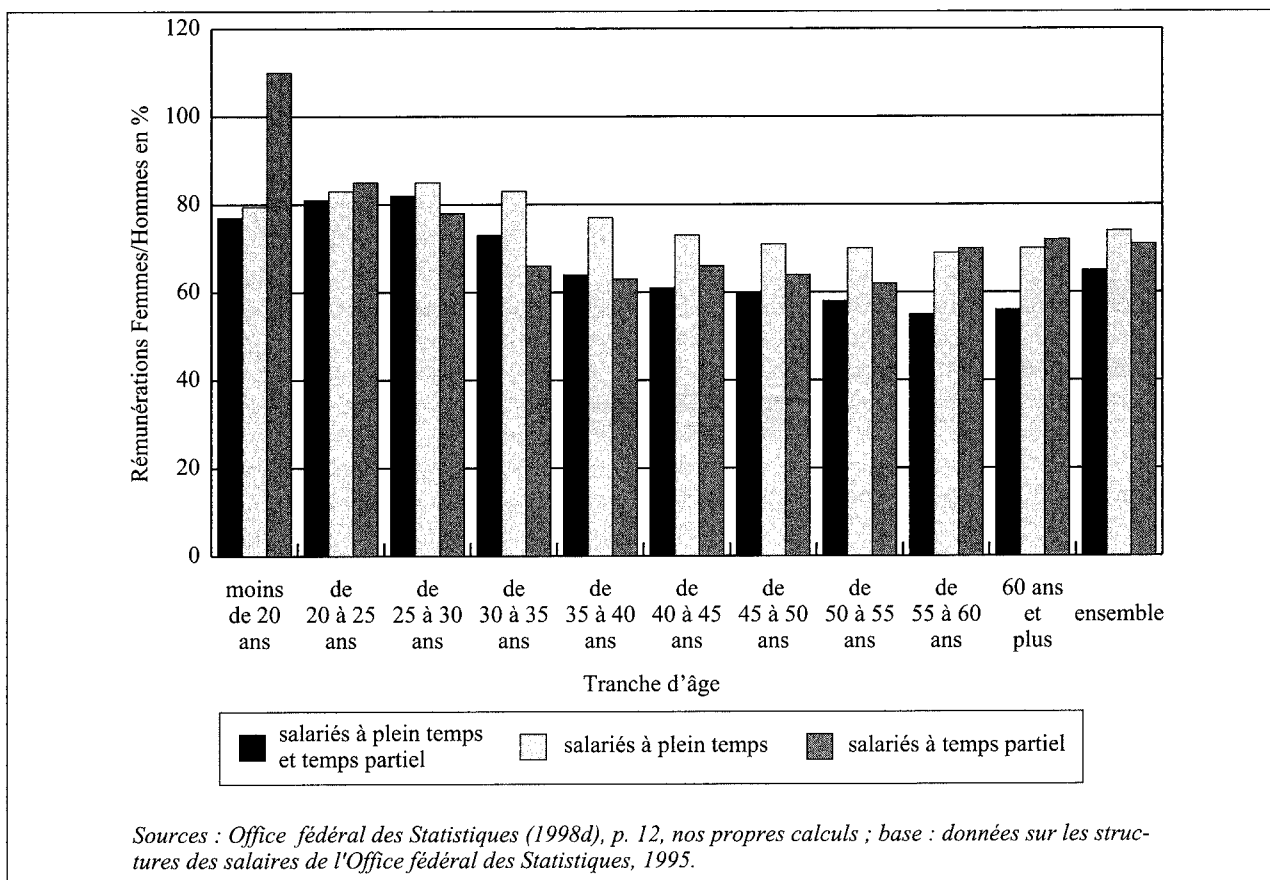
Différents facteurs de ségrégation verticale contribuent au déroulement différent de l'activité professionnelle :

- dans les entreprises assurant la formation, on observe une plus faible mise à profit de la qualification des femmes par rapport à celle des hommes ; après achèvement d'une formation professionnelle pour un

11. D'après nos propres calculs sur la base des données de l'Office fédéral des Statistiques (1998 d), p. 11.

Graphique 2

Ratio des rémunérations brutes des femmes par rapport à celles des hommes, selon l'âge
- territoire de l'ancienne R.F.A., 1995, en % -



même métier, les femmes et les hommes sont réembauchés différemment ⁽¹²⁾ ;

– si les femmes interrompent leur carrière, par exemple pour élever leurs enfants, le raccourcissement de leur ancienneté dans l'entreprise a des répercussions sur leurs revenus non seulement durant la période d'interruption mais également tout au long de leur activité professionnelle par la suite ⁽¹³⁾. Comme les analyses des branches économiques de WEILER l'ont montré, c'est dans les branches où les femmes jeunes sont particulièrement nombreuses que les différences de revenus selon l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le nombre d'années d'exercice du métier sont les plus prononcées ⁽¹⁴⁾. Les règlements correspondants servent indéniablement à conforter le statut des salariés masculins. Une relation particulièrement nette entre l'ancienneté et la rémunération est également constatée chez les employés de la fonction publique. Les échelonnages

assez forts d'ancienneté et d'âge telles qu'ils étaient pratiqués par le passé se sont entre temps atténués mais, dans les catégories d'émoluments supérieures en particulier, l'âge et l'ancienneté ont encore une influence assez importante sur les rémunérations perçues ⁽¹⁵⁾.

Aujourd'hui, des interruptions de l'activité professionnelle s'ensuivent encore des diminutions de la capacité d'emploi, découlant du fait que les connaissances, à l'ère des mutations technologiques permanentes, deviennent très vite obsolètes. Ceci contribue aussi à diminuer les chances de carrière et d'une augmentation de rémunération pour les femmes dont la biographie professionnelle connaît des interruptions ⁽¹⁶⁾.

D'autre part, le travail à temps partiel, pratiqué en Allemagne presque exclusivement par des femmes encore aujourd'hui ⁽¹⁷⁾, était rarement *directement*

12. D'après ENGELBRECH (1992), p. 188, c'est surtout le cas dans les professions technico-commerciales.

13. C'est chez les ouvrières que l'on constate le moins de rapport entre le nombres d'années d'exercice d'une profession et l'âge. Peut-être ceci s'explique-t-il par le fait que les femmes moins qualifiées interrompent plus souvent leur activité professionnelle.

14. Cf. WEILER (1993), p. 777 ; ceci représente une contradiction par rapport au principe d'une rémunération selon les exigences d'un poste de travail.

15. Cf. WEILER (1993), p. 779. Ceci confirme également l'observation que les différences de revenus liées au sexe ne se sont pour le moment guère réduites dans les catégories salariales supérieures.

16. La tendance au maintien du capital humain par un raccourcissement des périodes d'interruption liées à la phase parentale est partiellement contrecarrée par ces exigences professionnelles plus élevées.

17. Quelques 40 % des femmes en activité en Allemagne de l'Ouest travaillent à temps partiel.

pénalisé dans les conventions collectives, même dans le passé. En revanche, la discrimination résultait fréquemment du fait que le travail à temps partiel était tout simplement exclu de leur champ d'application (WEILER, 1993, p. 777 ; STOLZ-WILLIG, 1996). Malgré la pleine reconnaissance juridique intervenue entre temps et l'introduction du travail à temps partiel dans les conventions collectives, il reste jusqu'à nos jours une entrave aux opportunités de carrière et de promotion professionnelle.

Mais même avec un travail à temps plein et une vie professionnelle continue, les différences de rémunérations entre les hommes et les femmes augmentent tout au long de la biographie professionnelle (ENGELBRECH, 1992, p. 191). Même si les différences d'ancienneté dans une entreprise entre les hommes et les femmes ont diminué de fait, on constate fréquemment que les interruptions des femmes de leur vie professionnelle sont anticipées par les entreprises, sur la base d'expériences antérieures⁽¹⁸⁾. Ceci ne se répercute pas seulement sur la pratique d'embauche⁽¹⁹⁾ ; les femmes sont également moins encouragées à suivre une formation professionnelle continue et ont par conséquent moins de chances de faire carrière au sein de leur entreprise (ENGELBRECH, 1992, p. 189, 193).

Malgré l'interdiction de la discrimination au niveau des salaires de base, une autre raison majeure du maintien de différences de rémunérations liées au sexe est ce qu'il est convenu d'appeler « la différence entre salaires conventionnels et salaires réels » : ce qui est

fixé dans les conventions collectives a de plus en plus le caractère de salaires minimaux. C'est surtout dans le groupe des hommes non ouvriers que le nombre de salariés rémunérés hors convention collective a fortement augmenté. C'est dans ce domaine que les différences de revenus entre les femmes et les hommes perdurent le plus, à cause, notamment, de différents comportements de négociation et de différents rapports de force lors des négociations. Ceci explique pourquoi les différences de revenu entre les salariés hommes et femmes dans les catégories salariales supérieures sont restées aussi importantes jusqu'à nos jours.

Aujourd'hui dans les petites et moyennes entreprises, les femmes parviennent davantage, à percer dans les groupes salariaux supérieurs que dans les grandes entreprises (tableau 12). Ainsi, par exemple, les femmes travaillant à plein temps dans des entreprises de 200 à 999 employés touchaient, en 1995, 73,7 % du salaire moyen des hommes, et dans les entreprises de 10-19 employés 76,7 %. La relation entre taille de l'entreprise et différences de rémunérations entre les sexes est encore plus marquée pour les personnes travaillant à temps partiel : la relation entre les revenus dans les entreprises de 200-999 employés était de 70,2 %, et dans les entreprises de 10-19 employés de 93,8 %. Toutefois ceci ne signifie pas que les opportunités salariales absolues des femmes soient meilleures dans les petites entreprises, étant donné que le niveau moyen des salaires est globalement plus élevé dans les grandes entreprises que dans les PME/PMI⁽²⁰⁾.

Tableau 12

Rémunérations moyennes des femmes et des hommes selon la taille de l'entreprise - territoire de l'ancienne R.F.A., 1995 -						
Nombre de salariés (de... à...)	salariés travaillant à plein temps			salariés travaillant à temps partiel		
	salaire moyen des hommes (DM par mois)	salaire moyen des femmes (DM par mois)	rapport des salaires femmes/-hommes (en %)	salaire moyen des hommes (DM par mois)	salaire moyen des femmes (DM par mois)	rapport des salaires femmes/-hommes (en %)
10 à 19	4 573	3 505	76,65	2 158	2 025	93,84
20 à 49	4 757	3 595	75,57	2 499	2 125	85,03
50 à 199	4 998	3 696	73,95	3 067	2 209	72,02
200 à 999	5 403	3 983	73,72	3 325	2 335	70,23
1 000 à 4 999	5 732	4 294	74,91	3 268	2 498	76,44
5 000 et plus	5 993	4 530	75,59	4 751	2 483	52,26
total	5 286	3 924	74,23	3 221	2 258	70,10

Sources : Office fédéral des Statistiques (1998d), p. 11, nos propres calculs ; base : données sur les structures des salaires de l'Office fédéral des Statistiques, enquête pluriannuelle 1995.

18. D'après ENGELBRECH (1992), p. 189, ceci peut être surtout observé dans les banques et les compagnies d'assurance.

19. Pour atténuer l'aspect des grossesses possibles comme pouvant être un obstacle à l'embauche de jeunes femmes, une loi sur l'amélioration de la protection des mères, entrée en vigueur début 1997, prévoit un

remboursement des coûts à 100 % pour les petites entreprises, par le biais des prélèvements fiscaux. Il est encore trop tôt pour savoir si cela influencera de manière positive l'embauche de femmes.

20. Cf. KAUKWITSCH (1998), p. 52. L'influence de la taille de l'entreprise est particulièrement marquée dans les nouveaux Länder.

Structures sociales et structures salariales

Dans ses analyses, WEILER mentionne l'aspect du « dynamisme social des structures salariales », qui ne doit pas être sous-estimé pour ce qui est de l'évolution en Allemagne (WEILER, 1993). Selon elle, les différences de salaires reflètent également la hiérarchie dans l'entreprise et dans la société. Des changements de structures créent – à la différence de simples déplacements de niveaux – des tensions. Ceci explique aussi pourquoi les syndicats en Allemagne se concentrent sur une politique du *niveau* salarial mais font preuve de beaucoup plus de réserve en ce qui concerne une politique de *structures* salariales, en d'autres termes, en ce qui concerne une politique d'égalité des sexes. Certes, dans certains secteurs conventionnels, les catégories inférieures ont été parfois avantagées au moment d'une augmentation des salaires conventionnels ⁽²¹⁾ ; mais ces avantages ont été partiellement contrecarrés dans les conventions collectives par des majorations plus importantes pour d'autres groupes.

La persistance des hiérarchies sociales exprimées par les différences de salaires se traduit surtout par le fait qu'à un déplacement vers le haut du système conventionnel des catégories salariales, comme la suppression d'une catégorie inférieure, ou une augmentation pour une catégorie inférieure, succède régulièrement une reclassification des catégories moyennes, lors de la même période ou lors de la période suivante de négociation. À titre d'exemple, on a instauré des catégories de salaires intermédiaires pour les séparer des salaires les plus bas ⁽²²⁾. Ainsi, à différentes reprises, la poussée des salaires induite par une augmentation dans les catégories salariales inférieures ou leur suppression a entraîné des déplacements du niveau d'ensemble des catégories salariales vers le haut, les augmentations dans les catégories supérieures étant souvent plus importantes que dans les catégories inférieures. On peut partir de l'hypothèse que la « promotion » des femmes vers les catégories salariales supérieures et la réduction du nombre de salariés dans les catégories salariales inférieures ont été partiellement réduites à néant par de tels mouvements compensatoires consécutifs.

WEILER aboutit à la conclusion que la politique syndicale des salaires a globalement contribué, par le biais des conventions collectives, à stabiliser les hiérarchies salariales entre les sexes ⁽²³⁾. La jurisprudence relativement avantageuse pour les femmes en matière de discrimination salariale, notamment par les arrêts de la Cour européenne de Justice, n'a pour le moment pas eu de conséquences sur le système des conventions collectives en Allemagne (PFARR, 1995, p. 125). Un concept syndical systématique de politique salariale

pour les femmes fait, quant à lui, encore défaut pour le moment (STOLZ-WILLIG, 1996, p. 25).

Cependant, la question de ce qu'aurait été l'évolution des relations entre les rémunérations des hommes et des femmes *sans* la politique conventionnelle doit rester en suspens. Malgré le scepticisme qui ressort de ce qui précède pour ce qui est de la contribution de la politique conventionnelle à la réduction des différences de revenus entre les sexes, on ne peut ignorer le fait que la stagnation observée, voire le renversement, parfois, des processus de mise à niveau des revenus des femmes et des hommes, interviennent au même moment que la remise en question actuelle d'une politique salariale solidaire et d'un système de négociation centralisé. À ceci s'ajoute le fait que la pression en Allemagne sur les salaires conventionnels les plus bas s'est renforcée par l'augmentation du nombre d'emplois minimes et d'autres formes d'emploi « moins chères », ainsi que par des revendications plus fortes d'obtenir une gamme de salaires plus large, c'est-à-dire surtout plus d'emplois à bas salaires. Cette évolution aura probablement des conséquences là encore négatives sur le processus déjà stagnant d'adaptation des salaires des hommes et des femmes.

Cette hypothèse est confirmée par les évolutions observées au cours des dernières années en Allemagne de l'Est. La détérioration rapide des opportunités d'emploi et de revenu pour les allemandes de l'Est après la réunification peut servir d'indice pour déceler l'influence et la persistance des schémas de ségrégation en l'Allemagne de l'Ouest, alors que, inversement, les structures du marché du travail de la R.D.A., plus axées sur l'égalité des sexes, ne semblent pas exercer une influence particulière sur les rapports en Allemagne de l'Ouest.

Le poids des facteurs de reproduction de la hiérarchie salariale

Ainsi, comme le montre l'étude, il subsiste en Allemagne – nonobstant certaines tendances à la mise à niveau des rémunérations des femmes à celles des hommes – aujourd'hui encore des différences considérables de revenus entre les sexes, qui ne peuvent être seulement imputées à des différences de niveaux de qualification ou à un temps de travail différent pour les hommes et pour les femmes. Il est particulièrement frappant de constater que l'écart entre les salaires des hommes et des femmes est le plus grand et le plus durable dans les catégories salariales supérieures. Des éléments d'explication primordiaux de la persistance de ce phénomène peuvent être trouvés dans la structure très hiérarchique et très différente pour les hommes et

21. Par exemple au début des années quatre-vingt-dix, surtout dans l'industrie électrique et métallurgique.

22. WEILER (1993), p. 777, prouve que les modifications du système des catégories salariales conventionnelles ont eu lieu surtout là où il s'agissait de conforter les positions salariales des hommes.

23. Cf. WEILER (1993). D'après WEILER, aucun secteur de conventions

collectives n'a par le passé recherché un nivellement fondamental des salaires. Si, dans certains secteurs conventionnels, des avantages ont été prévus pour les catégories inférieures au moment d'augmentations des salaires de base conventionnels, ces avantages ont été partiellement minés par des majorations conventionnelles pour d'autres groupes, cf. *loc. cit.*, p. 776, 780.

pour les femmes du marché du travail. Les champs professionnels et d'activité différents pour les femmes et pour les hommes, la concentration de salariées sur quelques branches d'activité où les salaires se situent plutôt en bas de l'échelle tout comme la présence plus nombreuse de femmes dans les petites et moyennes entreprises sont des facteurs centraux d'explication.

D'autres facteurs, tels que l'ancienneté dans une entreprise, l'âge ou encore les majorations prévues dans les conventions collectives et les primes d'entreprise, par exemple pour les contraintes spéciales telles que le travail de nuit ou en trois-huit ou encore les heures supplémentaires, ont également une influence considérable sur la classification salariale et le niveau des revenus ; l'importance de ces facteurs pour les revenus des femmes est d'ailleurs structurellement à leur désavantage, du fait de leurs biographies professionnelles souvent discontinues et de leur position au sein du système de l'emploi. Ceci vaut d'autant plus lorsque des formes d'emploi « typiquement féminines », telles que le travail à temps partiel en-deçà d'un certain nombre d'heures, restent totalement exclues du champ d'application des conventions collectives. Enfin, le système d'évaluation des activités joue un rôle-clé dans le processus de différenciation des salaires selon le sexe. En fin de compte, l'on voit que la valorisation et la rémunération d'une activité sont d'autant plus faibles que celle-ci est définie comme « féminine ».

Par ailleurs, les différences de salaires reflètent également la hiérarchie existant dans les entreprises comme dans la société. Des blocages structurels ainsi que le comportement et la coopération des acteurs sur le marché du travail jouent un rôle décisif : il existe encore des obstacles efficaces empêchant les femmes de faire carrière, qui constituent ce que l'on appelle le « plafond de verre ». Les femmes sont souvent embauchées sur des postes en-dessous de leur niveau de qualification, elles ont moins d'opportunités d'accéder aux programmes de formation continue de leurs entreprises et elles ont des options de carrière plus limitées. La politique des ressources humaines mise en œuvre dans les entreprises s'est avérée fonctionner comme un élément stabilisateur de la hiérarchie des sexes.

Comme le montre l'étude de l'évolution historique du rapport entre les salaires des hommes et des femmes en Allemagne de l'Ouest, des augmentations proportionnellement très élevées dans les classes de revenus inférieures au profit des femmes ont régulièrement été « compensées » par des augmentations dans les groupes moyens et supérieurs, principalement à l'avantage des hommes et de leurs revenus. Au fil des années, malgré certaines tentatives de promotion de la femme, les rapports salariaux ont toujours été reproduits. La politique des conventions collectives a donc contribué de façon majeure à maintenir et à conforter la hiérarchie salariale liée au sexe. ■

Bibliographie

Bundesanstalt für Arbeit, *Frauen. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit*, 4/1997.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Frauen in der Bundesrepublik Deutschland*, Bonn, 1998.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, « Aspekte der Arbeitsmarktentwicklung in Ostdeutschland », *DIW-Wochenbericht*, 23/1995.

ENGELBRECH G., « Berufliche Segregation – Erklärungsansätze und empirische Befunde », *WSI-Mitteilungen*, 4/1992, p. 187-194.

FELDHOF K., *Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen*, Baden-Baden, 1998.

FIEDLER A., REGENHARDT U., *Das Arbeitseinkommen der Frauen. Analysen zur Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt*, Berlin, 1987.

KAUKEWITSCH P., « Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1996 für 1995 », *Wirtschaft und Statistik*, 1/1998, p. 46-59.

KURZ-SCHERF I., « Geschlechterkampf am Arbeitsmarkt ? – Frauenperspektiven in Deutschland », *WSI-Mitteilungen*, 4/1992.

KURZ-SCHERF I., « Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern – Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik », *WSI-Mitteilungen*, 8/1986.

PFARR H., « Frauen », in KITTNER M. (éd.) : *Gewerkschaften heute, Jahrbuch für Arbeitnehmerfragen*, Köln, 1995.

Statistisches Bundesamt, *Im Blickpunkt. Leben und Arbeiten in Deutschland. 40 Jahre Mikrozensus*, Wiesbaden, 1998 a.

Statistisches Bundesamt, *Verdienstentwicklung Oktober 1997 gegenüber Oktober 1996 : Weibliche Angestellte holen auf*. Communiqué de presse du 9 mars 1998, Wiesbaden, 1998 b.

Statistisches Bundesamt, *Im Blickpunkt. Frauen in Deutschland*, Wiesbaden, 1998 c.

Statistisches Bundesamt, Löhne und Gehälter, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1995, série spécialisée 16 cahier 1, Wiesbaden, 1998 d.

Statistisches Bundesamt (éd.) : série spécialisée 1, n° 4.1.1., différentes années.

Statistisches Bundesamt (éd.) : série spécialisée 16, n° 2.1 et 2.2, différentes années.

Statistisches Bundesamt (éd.) : Mikrozensus, différentes années.

STOLZ-WILLIG B., « Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem », *WSI-Diskussionspapier* 26, Düsseldorf, 1996.

WEILER A., « Gewerkschaftliche Lohnstrukturpolitik und geschlechtsspezifische Entgeltstrukturen », *WSI-Mitteilungen*, 12/1993, p. 772-782.

WEILER A., « Zwischen Angleichung und Differenzierung. Entwicklung geschlechtsspezifischer Entgeltstrukturen in Westdeutschland », *WSI-Mitteilungen*, 2/1997, p. 126-134.