

## Extrême-Orient et sous-continent indien : évolutions du marché du travail

Poursuivant notre analyse des différentes évolutions du marché du travail dans le monde, nous nous sommes attachés ce moi-ci à identifier les événements marquants des six derniers mois en Extrême-Orient et dans le sous-continent indien. Dans ces zones où la croissance reste encore robuste, nous notons la tendance des gouvernements à prendre les mesures sociales qui s'imposent, soit pour assurer une plus grande stabilité sociale, soit pour faire face aux pressions démographiques de leurs populations dans un contexte de turbulence économique.

### Inde : un nouveau régime de retraite pour les salariés du secteur privé

Depuis le 1er mai 2009, l'Inde a mis en place un nouveau plan de retraite (New Pension Scheme "NPS") au profit du secteur privé, à l'instar de celui qui avait été initié pour le secteur public en 2004. On estime actuellement à 300 millions le nombre d'actifs en Inde qui ne bénéficient pas d'assurance vieillesse. Même si la population indienne est relativement jeune (50% des indiens n'ont pas 21 ans), 115 millions de personnes atteindront quand même 60 ans dans les 10 prochaines années.

Le "NPS", ouvert à tout citoyen indien âgé de 18 à 55 ans, prend la forme d'un système à cotisations définies qui permettra à tous ses participants de choisir son propre gestionnaire de fonds à partir d'une liste approuvée par les autorités. Les comptes individuels qui ne pourront en principe faire l'objet de retrait avant l'âge de 60 ans pourront être transférés en cas de changement d'employeur. L'adhésion au NPS est volontaire et la cotisation minimum est fixée à 6.000 Roupies (89 € environ). Il n'y a aucune limite de cotisations même si les avantages fiscaux ne s'appliquent qu'à des cotisations plafonnées à 100.000 roupies/an (1.485 € environ).

En dépit d'une certaine demande des salariés indiens, le NPS n'a enregistré que peu d'inscriptions dans le mois qui a suivi son ouverture. Pour autant, le gouvernement indien souhaite que la promotion de ce nouveau régime de retraite se fasse dans les entreprises locales et multinationales même si celles-ci ne sont pas encore mises à contribution pour le financement de cette retraite (le secteur public et les banques d'état envisageant déjà de le faire).

### Au Japon : de plus en plus de seniors au travail

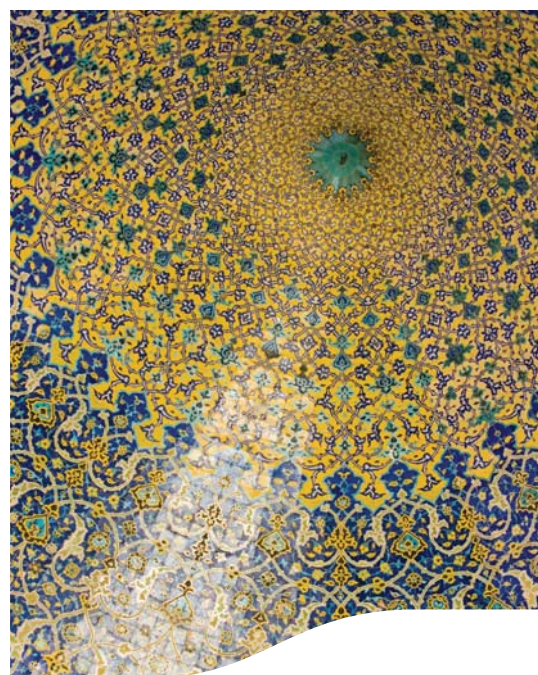
Le vieillissement de la population a toujours été un souci constant des autorités japonaises, notamment en matière de retraite et de santé. Le gouvernement a depuis 2004 et 2006 légiféré en faveur de la stabilisation de l'emploi des seniors comme l'une des conditions sans laquelle il sera difficile d'assurer la croissance du pays. Dans cet esprit, en repoussant l'âge de la retraite, il espère donner aux salariés de plus de 60 ans des chances de pouvoir rester dans l'entreprise. Actuellement fixé à 63 ans, l'âge normal de la retraite va être repoussé à 65 ans et des mesures de fidélisation des seniors sont déjà mises en place. Ainsi, en juin 2009, 95% des entreprises d'au moins 51 salariés vont bénéficier de tels programmes et 40% d'entre elles permettent de rester dans l'entreprise après l'âge de la retraite, voire jusqu'à 70 ans.

Le gouvernement japonais en encourageant les entreprises à mettre en place ces programmes de fidélisation a vu augmenter le nombre de seniors de plus de 60 ans en activité (de 780.000 à 1.3 millions) et ceux de plus de 65 ans ont doublé grâce aux différentes mesures qui leur permettent de trouver un emploi.

### Corée : le retour de la femme dans l'entreprise

Les statistiques démontrent que les exportations Sud-Coréennes ont baissé de 30% par rapport à l'année dernière et que l'industrie manufacturière a détruit 200.000 emplois en Avril 2009. Parallèlement et faisant suite aux conséquences de la crise actuelle, les femmes (contrairement à la tradition observée) reprennent de plus en plus leur place dans la vie active, après un premier enfant. De récentes enquêtes révèlent que leur nombre a augmenté de 40% en un an, notamment dans les fonctions marketing et ventes (le groupe des 30/40 ans étant le plus important).

Bonne nouvelle pour les directions de ressources humaines qui voient là une source nouvelle de talents pour contribuer à relancer l'économie dans un pays où même les femmes d'un bon niveau d'études avaient souvent du mal à trouver du travail.



### Le gouvernement chinois gèle l'augmentation des salaires minima et réduit les cotisations de l'assurance santé

Depuis la fin 2008, le Ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité Sociale (MHRSS), sous la pression de la crise actuelle et dans le souci d'encourager les investissements étrangers a annoncé deux mesures d'aménagement des coûts sociaux :

- Les salaires minima initialement prévus sont gelés afin de permettre aux entreprises de stabiliser l'emploi qui, rappelons-le, reste la priorité des autorités chinoises au détriment des augmentations de salaires. Une multitude de P.M.E. chinoises, notamment celles à forte main d'œuvre, se battent pour survivre à la crise financière et les salaires minima avaient enregistré depuis deux ans une hausse de 15% dans 19 provinces chinoises. Par ce gel des salaires, le MHRSS souhaite ainsi inciter les entreprises à se concentrer sur les conditions de travail de leurs ouvriers et employés.

- Les cotisations de l'assurance médicale et accidents du travail sont réduites afin d'alléger les charges des salariés chinois. Cette mesure concerne les régimes obligatoires de santé et d'accidents du travail dont les cotisations ont été réduites parce qu'elles constituaient une charge trop lourde pour les P.M.E. qui trop souvent en négligeaient le paiement. Au-delà de l'allègement du poids des charges sociales, le gouvernement entend, par ces mesures, éduquer les chefs d'entreprises à se conformer à la loi et assurer correctement leurs salariés.
- L'augmentation de la proportion d'étrangers (près de 50%) occupant les postes de techniciens, professionnels, managers et cadres supérieurs
- Une croissance constante de l'outsourcing occasionnant une durée d'emploi de plus en plus courte
- L'augmentation des salaires.

#### Quels sont les changements majeurs ?

- Le « confidential staff » est désormais couvert. Il s'agit des professionnels des ressources humaines, secrétaires, etc. qui, ayant accès aux informations confidentielles de l'entreprise, étaient exclus du dispositif
- Les revendications salariales des cadres et managers les plus jeunes sont désormais recevables par les « conseils de prud'hommes. Singapouriens. Antérieurement, l'ensemble de la catégorie des managers ne pouvait exercer de recours que grâce à une procédure juridique très coûteuse
- Augmentation des salaires mensuels minima des employés (2.000 SGD –soit 980 € environ- au lieu de 1.600 SGD)
- Couverture exclusive des salariés gagnant moins de 4.500 SGD/mois (2.200 € environ), ceci dans le but de concentrer le bénéfice de l'EA sur les salaires les plus modestes.

Antérieurement, la couverture s'étendait à tous les ouvriers sans distinction de niveau de salaire

- Les employés travaillant moins de 35 heures par semaine sont désormais considérés comme travaillant à temps partiel. Cette redéfinition (durée auparavant fixée à 30 heures) devrait encourager les employeurs à recourir plus facilement à ce type de contrat
- Fêtes légales payées et arrêt maladie : couverture de tous les salariés bénéficiant de l'EA, sans restriction de niveau de salaire
- Une certaine flexibilité est introduite dans la gestion et le financement des soins de santé des salariés (choix du médecin par ex.).

En conclusion, ces modifications occasionneront des coûts supplémentaires, surtout pour les entreprises qui emploient essentiellement de la main-d'œuvre non qualifiée. En outre, il en résultera bien sûr des coûts supplémentaires en cas de litiges salariaux. Pour autant, le souhait réel du gouvernement est surtout de structurer et renforcer le cadre légal du travail au moment où les entreprises réévaluent leur stratégie pour faire face aux changements actuels.

## Evolution de l' « Employment Act » de Singapour

L' « Employment Act » (EA) de 1995, socle de la législation du travail à Singapour, a été modifié à effet du 1er janvier 2009. L' « EA » va donc renforcer le droit des salariés en réglementant les relations employeurs/employés et améliorer leurs régimes sociaux.

### Le gouvernement singapourien a voulu, par cette mesure, répondre aux évolutions récentes du marché du travail local:

- L'augmentation de l'emploi dans les services au détriment de l'industrie manufacturière et du bâtiment

## Evolutions du différentiel coût de vie

Le différentiel coût de vie entre un pays A et une ville B résulte d'une comparaison des prix du pays A et de ceux de la ville B, convertis au taux de change à la date du relevé de prix.

Or le taux de change pouvant évoluer fortement y compris sur de brèves périodes, il convient de veiller non seulement à ce que l'évolution du différentiel ne défavorise pas le salarié expatrié, mais ne grève pas également le coût de l'expatriation !

La méthode DCA – « Differential Change Analysis » permettant de suivre précisément l'évolution du budget Biens et Services (B&S) de l'expatrié, consiste à procéder à l'analyse des éléments suivants :

- budget B&S au lieu d'affectation (budget en monnaie locale nécessaire à l'expatrié et sa famille pour conserver le mode de consommation identique à ce qu'il était dans le pays d'origine)
- budget B&S au lieu d'affectation en monnaie du pays d'origine
- budget B&S pays d'origine
- différentiel coût de vie.

Cet exercice peut être réalisé trimestriellement en reprenant l'évolution sur l'année écoulée et fournit les éléments chiffrés pour préparer

une communication personnalisée auprès de l'expatrié, concernant son pouvoir d'achat (Biens & Services) au lieu d'affectation.

L'intéressé reçoit trimestriellement une série de documents expliquant pourquoi et comment le différentiel a évolué, paramètre par paramètre

- taux de change
- résultats des nouveaux relevés de prix
- mouvements de prix entre pays d'origine et lieu d'affectation
- différences de répartition des dépenses dans le budget Biens et Services
- augmentation du salaire de référence
- situation familiale

Cette méthode explique les écarts en termes de différentiel coût de vie et de budget Biens et Services au lieu d'affectation, et resitue les changements grâce à un historique sur les cinq derniers trimestres.

En plus d'être un outil d'explication de la méthodologie du différentiel coût de vie et donc de la rémunération de l'expatrié, le DCA est un outil de communication permettant d'anticiper les questions des expatriés. L'approche n'est donc plus réactive mais proactive et le temps passé à répondre aux réclamations diverses peut être considérablement réduit, d'où un gain pour le gestionnaire.



#### ORC Worldwide – France

36, rue des Petits-Champs

75002 Paris, France

Tél: +33 1 42 61 67 09

Fax: +33 1 42 60 11 22

E-mail: infoparis@orcww.com