



Document de travail

N° 02.2010

GLOSSAIRE DE LA PROTECTION SOCIALE EN CHINE

**Pierre Concialdi (IRES), Catherine Lévy (CNRS)
et Weihong Liu (Doctorant à l'Université Paris I)**

Juin n 2010

Institut de recherches économiques et sociales

16, Bd du Mont d'Est - NOISY-LE-GRAND | Tél. : 01 48 15 18 90 - Fax : 01 48 15 19 18 |
www.ires.fr

Ce document a été réalisé grâce au concours du Ministère de la Recherche dans le cadre d'un projet financé par le CNRS (PICS 3270). L'idée était d'élaborer un glossaire permettant aux chercheurs français qui s'intéressent à ces questions de disposer des repères permettant de comprendre comment s'organisent et fonctionnent les systèmes de protection sociale chinoise. Il s'agit d'un glossaire contextualisé proposant, au-delà de la traduction littérale des termes employés, une explication et une mise en situation dans les contextes nationaux. Ce travail s'inspire en particulier d'une recherche analogue menée il y a quelques années dans le cadre de la MIRE et qui avait débouché sur l'élaboration d'un glossaire franco-anglais de la protection sociale.

On a d'abord procédé à la collecte et à l'analyse d'éléments généraux de description du système de protection sociale en Chine. Ce travail s'est élargi aux questions du travail en général dans la mesure où les dispositifs et les politiques de protection sociale sont étroitement liés, en Chine comme dans les autres pays, aux statuts et aux catégories d'emploi.

Depuis le milieu des années 1990, la sécurité sociale chinoise a connu de profondes transformations avec les réformes des systèmes de retraite, de santé et d'assurance chômage ainsi qu'avec la mise en place d'un revenu minimum urbain (RMU). Compte tenu du caractère récent de ces changements, ces derniers ne peuvent être correctement interprétés que s'ils sont replacés dans une perspective plus longue. C'est pourquoi l'analyse a porté à la fois sur l'organisation actuelle de la protection sociale en Chine ainsi que sur son évolution historique.

Ce travail a été réalisé à partir de l'examen des documents et des textes officiels publiés par le gouvernement chinois sur ce sujet dans les années récentes, notamment les divers *Livres blancs* sur la situation du travail et de la protection sociale en Chine ou sur la situation de l'emploi. Il s'est aussi nourri des discussions et des entretiens que nous avons pu avoir avec nos homologues chinois au cours des missions en Chine.

Avec le concours d'un jeune juriste chinois en thèse de doctorat en France, Weihong Liu, il a été possible d'élaborer une première liste d'une soixantaine de termes

permettant de décrire les politiques d'emploi et de protection sociale en Chine. Ces termes portent en particulier sur les domaines suivants :

- les catégories d'entreprises et les catégories d'emploi ;
- les administrations et les organisations responsables de la définition et de la mise en œuvre des politiques sociales, tant au niveau national qu'au niveau local ;
- les dispositifs et les politiques publiques de protection sociale.

On trouvera en annexe quelques repères statistiques très généraux sur l'emploi et la protection sociale en Chine.

SOMMAIRE

INTRODUCTION **9**

Un peu d'histoire
Organisation de la protection sociale
Les règles générales
Couverture et conditions d'accès

LISTES DES TERMES

A –TRAVAIL ET EMPLOI **19**

L'unité de travail
L'unité employeur
Le dossier personnel
Le livret d'habitation
Cadre
Ouvrier
Fonctionnaire
Paysan-ouvrier
La législation du travail
Le système contractuel du travail
Le travailleur temporaire
L'inspection du travail
Le système salarial
Le salaire minimum
La formation professionnelle
La négociation collective
Les conventions collectives
Le syndicat
La confédération nationale de l'industrie et du Commerce

La confédération des entreprises de Chine, et l'association des employeurs chinois.

B – PROTECTION SOCIALE	40
1- Administration et gestion	40
Le ministère du travail et de la sécurité sociale	
Le ministère de la santé	
Le Ministère des finances	
Les Caisses de la sécurité sociale	
Le centre national de la gestion des œuvres de la sécurité sociale	
Les caisses provinciales de la sécurité sociale	
La caisse municipale de la sécurité sociale	
2. Dispositifs politiques	43
L'assurance commerciale	
Chômage et emploi	44
Les centres de services pour le réemploi	
Le placement	
La fédération des personnes handicapées	
Le réemploi	
Le salarié(xiagang) qui quitte volontairement son poste de travail	
Opération de secours pour réemploi	
Projet de redressement pour la qualification des travailleurs	
Le système de tri-section	
La double garantie	
Les trois lignes de protection	
Le retour à l'emploi de 10 millions de chômeurs en 3 ans	
L'assurance-chômage	
Le placement des réformés de l'armée	

Santé **52**

Le système hospitalier
Les mécanismes de réaction face à l'urgence de la santé publique
Le SRAS
L'assurance santé
L'accident du travail et la maladie professionnelle
Les accidents dans les mines de charbon

Vieillesse **59**

Les retraites
Les pré-retraites
Les retraites avec le salaire complet
L'assurance retraite
Les fonds de retraite

Pauvreté **63**

Les services pour les habitants d'un quartier pour qui la vie est difficile
L'affaire Sun Zhigang
Les centres de secours pour les vagabonds (d'abord nommées SDF, puis mobiles en 2003).
Le système des 5 garanties
Individus « sans dépendance, sans capacité de travail et sans ressource » et « sans carte d'identité, sans carte de séjour temporaire et sans permis de travail ».
Le fonds national d'aide aux démunis ruraux
Le bureau national d'aide aux personnes démunies

Logement et famille **69**

La politique de contrôle des naissances
L'assurance de naissance
L'assurance logement
Fonds de réserve pour le logement

Annexe statistique **74**

INTRODUCTION

I – UN PEU D’HISTOIRE

Avant la Guerre de l’Opium (1840), la structure de la société chinoise se caractérisait par une économie de petite agriculture dans laquelle la « protection sociale » n’existait que comme entr’aide dans le clan ou la famille. L’Etat ne jouait qu’un rôle subsidiaire en cas de catastrophe naturelle. Cette protection traditionnelle a progressivement disparu à partir de la Guerre de l’Opium, en 1840, au fur et à mesure de la disparition de la petite agriculture. Bien que pendant plus d’un siècle le trouble causé par les guerres empêchât la généralisation d’un système moderne de protection sociale, ce dernier était peu à peu accepté par les Chinois, et certains mécanismes sur la retraite et la santé étaient mis en application sur les territoires que contrôlait le gouvernement central. L’unification de la Chine en 1949 signifie non seulement la fin des troubles, mais aussi la possibilité d’établir un système de protection sociale dans l’ensemble du pays. Au début, la politique « pro-soviétique » a conduit les fondateurs de la protection sociale chinoise à copier le régime de l’URSS qui accompagnait la planification de l’Etat, et a couvert les Chinois des zones urbaines pendant trois décennies. A partir du début des années quatre-vingt, sous le nom de « la réforme et l’ouverture », la privatisation a interrompu ce régime soviétisé, et a ouvert une nouvelle période davantage marquée par l’approche capitaliste de la protection sociale des pays occidentaux.

Depuis sa naissance, la protection sociale chinoise se présente comme un régime de « double voie » appuyé sur le livret d’habitation (*hukou*) urbain et rural. Le régime urbain est toujours plus avantageux et achevé que celui de la campagne. Avant de présenter le premier qui constitue l’essentiel de notre glossaire, il convient de consacrer quelques mots au deuxième qui couvre encore aujourd’hui les deux-tiers de la population chinoise.

La protection sociale dans les campagnes

En Chine, sur le territoire rural, la protection traditionnelle, c'est-à-dire l'entraide, a occupé une position dominante pendant des milliers d'années, et a subsisté jusqu'à la deuxième moitié des années cinquante, période à partir de laquelle le système des « communes populaires » a été étendu dans toutes les zones rurales.

La commune populaire était un mécanisme collectif et mutualiste qui jouait à la fois le rôle de pouvoir administratif et d'organisation économique. Elle fournissait une protection minimum au monde rural et présentait certains caractères de la forme embryonnaire de la protection sociale moderne : par exemple, en cas de « grande maladie », les habitants de la commune pouvaient bénéficier de tous les traitements médicaux nécessaires financés par un compte coopératif en contrepartie d'une cotisation personnelle. Pour les « petites maladies », les médecins aux pieds nus fournissaient aux résidents un service médical à prix modéré. Quant au vieillissement, la vie des vieux était assurée par le système des « cinq garanties » et les maisons de retraite construites par les communes.

La désagrégation des communes populaires au début des années quatre-vingts a très rapidement conduit à la bipolarisation de la richesse et de la pauvreté, ainsi qu'à la privation de couverture sociale pour des millions des paysans. C'est la raison pour laquelle à partir du début des années quatre-vingt dix, le gouvernement chinois a tenté de refonder un nouveau système coopératif de protection sociale dans les régions rurales.

Les Ministères de la santé, des finances, de l'agriculture, des affaires civiles ainsi que la Commission du plan, ont installé un nouveau régime coopératif pour préserver la santé des paysans en 1997. Puis, le Comité central du PCC et le Conseil des Affaires d'Etat ont voulu, en 2002, que l'établissement de ce régime, (principalement alimenté par la cotisation personnelle et subsidiairement par une subvention de l'Etat et une contribution de la collectivité) qui couvre les « grandes maladies » des « résidents ruraux », soit efficace dès 2010.

Par contre, le régime vieillesse créé dès juillet 1991 et qui dépend surtout des cotisations personnelles régresse à partir de 1998 à cause de la mobilisation considérable de la main-d'œuvre rurale vers la zone urbaine. Dans certaines régions, le fonds a fermé pour cause de difficulté financière. Cela amène un nouveau règlement du Conseil des affaires d'Etat du 1^{er} sept. 2009 qui impose la participation des gouvernements et des collectivités au financement des fonds de vieillesse ruraux.

La protection sociale des salariés urbains : les grandes étapes

A la différence du régime des campagnes, le régime d'urbain, qui constitue le noyau dur de la protection sociale chinoise, a subi des vicissitudes depuis sa naissance en 1951 et son premier règlement sur l'assurance travail englobant chômage et maladie. On peut distinguer quatre grandes étapes dans la construction de ce système.

Première période (1951-1968) : c'est la période de formation du système unifié de la protection sociale. Selon le « Plan Commun » de la Conférence Consultative Politique du Peuple chinois, la Constitution temporaire exprime dans son article 23 l'ambition de « mettre en pratique progressivement le système de protection sociale ».

Le gouvernement central crée des régimes pour les travailleurs des entreprises, les personnels des établissements publics et les fonctionnaires dans les branches santé et vieillesse par une série de règlements

Un décret du Conseil des Affaires Politiques, a, dès 1951, précisé les assurances vieillesse, santé, accidents du travail et maladie professionnelle, ainsi qu'une assurance naissance et décès dans toutes les entreprises, publiques et privées. Ce régime n'était alimenté que par la cotisation des entreprises, et était géré par les syndicats. Rappelons que les entreprises privées continuent à exister à cette époque et ce jusqu'en 1956.

En 1952, un décret sur le traitement médical assure la prise en charge par l'Etat de tous les établissements publics. En 1955, un décret fixe la retraite des fonctionnaires et des travailleurs des établissements publics. En 1957, le gouvernement central a unifié le régime des entreprises et le régime d'établissement d'utilité publique ainsi

que celui des fonctionnaires, qui avaient été créés par le règlement temporaire du 16 novembre 1957.

Le caractère singulier de cette époque est que le syndicat jouait un rôle primordial dans la gestion financière de la protection sociale, à partir des caisses de sécurité sociale. Ce rôle a été renforcé de fait en 1960 : pour aider les retraités mobilisés à toucher leurs pensions, le syndicat national de la Chine met en place un mécanisme de transfert de versement.

Deuxième période (1968-1983) : Cette période est caractérisée par la mise en place de la protection sociale dans le cadre de l'unité de travail. Le ministère des finances, dans son arrêté de février 1969, supprime la cotisation des entreprises. La pension de retraite et les frais médicaux sont directement payés par l'unité de travail. Ainsi, la gestion de la protection sociale est incorporée dans la planification d'Etat et faite par l'administration de chaque unité de travail. Le mode de financement de la retraite peut être alors qualifié de répartition.

Troisième période (1984-1996) : on assiste à un revirement dans la protection sociale des unités de travail au niveau des villes. Ce sont des organismes publics mandatés par l'Etat qui prennent le relais de la gestion financière de la protection sociale.

La réforme de l'organisation et de la gestion des entreprises, surtout la loi du 2 décembre 1986 sur la liquidation des entreprises étatiques, a ébranlé radicalement les systèmes de protection fondés sur l'unité de travail, et corrélativement les systèmes de santé et de vieillesse qui y sont attachés. Le nouveau système de protection n'est plus assuré par les unités de travail, mais par un organisme qui échappe à la conjoncture économique.

En matière d'assurance-vieillesse, à partir de 1984, un certain nombre de villes essayent de réunifier l'ensemble des retraites. En 1991, le gouvernement engage une réforme des retraites dans les entreprises, dans les villes et les districts pour atteindre le niveau provincial. Le fonds de retraite est alimenté par les individus, l'Etat et les

entreprises. En 1993, un règlement stipule que les provinces sont autorisées à effectuer des compensations en cas de différences trop importantes entre les districts.

En 1986, est créé un fonds pour l'assurance-chômage, qui doit être généralisé au niveau des villes et des districts.

Pour l'assurance-maladie, les mesures prises visent à freiner l'évolution des dépenses prises en charge par l'Etat à travers les entreprises étatiques. En 1984, une note des ministères des finances et de la santé stipule alors que les frais de consultation et certains médicaments ne sont plus remboursés et doivent être pris en charge par les individus. Les 13 catégories de médicaments non remboursés sont précisées en 1989. En 1994, commence une période d'essai sur la combinaison possible d'une prise en charge à deux niveaux. Le premier niveau est financé par un fonds social qui sert seulement pour couvrir les gros frais comme l'hospitalisation. Le second niveau est financé par les comptes personnels des individus pour acquitter les « petits » frais.

Quatrième période (1997-Aujourd'hui) : A partir de 1997, une série de règlements émis par le Conseil des Affaires d'Etat a établi le régime actuel de la protection sociale caractérisé par la capitalisation, et les principales sources de ce régime sont des cotisations salariale et patronale.

Le paiement des retraites qui devra s'appuyer sur un système unique, le système du fonds social et des comptes personnels ; on arrive alors à trois niveaux de protection :

- la protection de base accordée avec un minimum d'ancienneté requis ;
- la protection complémentaire en fonction du nombre d'année pendant lesquelles entreprise et salarié ont cotisé ;
- et la supplémentaire qui fait appel au compte personnel épargne.

En 1998, le même schéma s'applique à l'assurance maladie par une décision du Conseil des affaires d'Etat.

En 1999, le même Conseil fixe le règlement de l'assurance chômage qui couvre toutes les entreprises et les établissements publics dans les villes et les districts.

Aujourd'hui, le système de protection sociale concerne principalement les salariés urbains. Le système de protection sociale dans les campagnes reste embryonnaire.

II. ORGANISATION DE LA PROTECTION SOCIALE

Parmi les administrations, on peut distinguer celles qui fixent les règles d'organisation du système de protection sociale, aux différents échelons administratifs (Etat, province, villes et districts), et celles qui ont la responsabilité de la gestion des fonds.

a) Les organismes décisionnaires étatiques et provinciaux

Au niveau national, plusieurs ministères ont compétence dans le domaine de la protection sociale. Ce sont les ministères :

- des ressources humaines et de la sécurité sociale ;
- des affaires civiles, des minima et des catastrophes ;
- de la santé ;
- des finances.

Au niveau des provinces ce sont les mêmes administrations qui rédigent les règlements régionaux d'après la loi cadre de l'Etat. Concrètement, c'est à travers ces règlements que sont fixés les critères de remboursement et les politiques de base en matière de retraite, santé et accidents du travail.

Au niveau des villes et des districts, c'est l'exécutif qui veille à l'application précise des règlements et lois selon les critères ainsi fixés.

a) Les organismes gestionnaires : les caisses de sécurité sociale.

Au niveau national existe « le centre de gestion des œuvres de la sécurité sociale ». Sa principale fonction est d'élaborer les procédures et les règlements intérieurs pour l'ensemble des caisses ainsi que les méthodes de gestion des fonds sociaux. Ce centre a aussi pour mission de recueillir les statistiques et de mettre en œuvre les

conventions internationales entre la Chine et les autres pays dont certains ressortissants travaillent en Chine.

Les caisses provinciales ont diverses appellations (centres de gestion, fonds social, bureau de gestion et d'assurance sociale). Cependant,, leur fonction est la même quelle que soit l'appellation. Les caisses provinciales doivent gérer les comptes personnels, assurer le recouvrement des cotisations dans les unités de travail dépendant de la province et mettre en place un système de compensation entre les différentes villes ou districts de cette province s'il y a trop de différences. L'assurance maladie et l'assurance vieillesse peuvent être regroupées dans un même centre ou séparées.

Les caisses primaires des villes¹ s'occupent de l'accueil des individus et de la gestion de leur dossier, du recouvrement de leurs cotisations et du fonds social dans les villes.

III –REGLES GENERALES

Les caisses de sécurité sociale sont chargées du recouvrement des trois sources du financement : les cotisations des unités de travail, les cotisations des salariés et les subventions nationales ou régionales. Chaque caisse dispose d'un bureau avec une équipe chargée de recouvrer l'ensemble des cotisations (à l'image de l'URSSAF); d'un bureau de retraites pour distribuer les pensions, d'un bureau de la santé qui distribue et rembourse les frais médicaux et, parfois, d'un bureau du chômage.

Pour la santé, la cotisation employeur se monte à environ 6 % de la masse salariale et la cotisation personnelle à 2% du salaire annuel auxquelles s'ajoute une subvention de l'Etat. 30% de la cotisation employeur et 100 % de la cotisation salariée sont versées directement sur le compte personnel –70% de la cotisation employeur et la subvention de l'Etat sont versés sur le fonds de l'assurance santé. Les petits traitements médicaux sont directement payés par le compte personnel ; l'Etat fixe le montant de base à partir duquel le fonds social rembourse les frais ; le taux de

¹ Les districts peuvent être confondus avec les villes si celles-ci sont de petite taille.

remboursement est au moins de 50 %.

Pour les retraites, les cotisations employeurs se montent à 20% de la masse salariale et pour le salarié, c'est 8% du salaire annuel, montants auxquels il faut ajouter une subvention de l'Etat. Il y a deux parts dans la pension de retraite. Premièrement, la retraite de base qui représente 20% du salaire moyen de la région ou de la ville ; pour toucher cette pension, il faut avoir 15 ans d'ancienneté. Deuxièmement, une pension complémentaire est versée en contrepartie de la cotisation du salarié qui dépend du nombre d'années de cotisation sur son compte personnel. L'argent de ce compte est versé quand le salarié est retraité soit en une fois soit par mois. L'argent du compte personnel devient un héritage en cas de décès.

Concernant le chômage, la cotisation de l'employeur représente 2% de la masse salariale et celle du salarié : 1% de son salaire annuel. Les allocations sont versées au salarié licencié tous les mois pendant un maximum de deux ans : le taux de remplacement est d'environ 60 à 70 % du salaire la première année, et 50 % l'année suivante.

IV – COUVERTURE ET CONDITIONS D'ACCES : UN BREF APERÇU

La **santé** : l'assurance santé s'applique à toutes les entreprises, établissements publics et associations. En 2005, ce sont environ 137 millions de personnes qui sont couvertes par l'assurance maladie. Pour être couvert, il faut se faire enregistrer dans une caisse et ouvrir un compte personnel. Pour les « petits frais », il existe une carte permettant de puiser sur son compte pour se faire rembourser. Pour la prise en charge des « gros frais » à travers le fonds social, il est nécessaire que la dépense de santé soit supérieure de 10 % au salaire moyen annuel de la région ou de la ville.

La **retraite** : l'assurance couvre les salariés de toutes les entreprises dans les villes : en 2005 on dénombrait 174 millions de salariés couverts. Comme pour l'assurance santé, il faut se faire enregistrer dans une caisse et ouvrir un compte personnel.

Pour le **chômage**, l'assurance existe dans toutes les entreprises et les établissements publics des villes, ce qui fait environ un total de 106 millions de

salariés. Pour bénéficier de l'assurance chômage, il faut remplir trois conditions :

- l'employeur et le salarié doivent avoir cotisé pendant plus d'un an ;
- il faut que la rupture avec le travail soit involontaire (de la part du salarié) ;
- il faut être enregistré dans une caisse (équivalent des assedic) et avoir fait la demande d'un nouvel emploi.

Les **minima sociaux** : ils ont été créés à partir de 1993 et s'appliquent aux "xiagang" à partir de 1997, à la suite d'un certain nombre de mouvement de protestation. Le versement d'un revenu minimum intervient en bout de course dans les « trois lignes de protection », une fois épuisée la protection de base (assurée par l'entreprise), et celle accordée par l'assurance chômage.

En septembre 1999, presque toutes les villes (668) avaient établi un règlement sur le revenu minimum et le versaient. Pour le toucher, il faut résider dans la ville (avec le permis ou « *hukou* ») et il faut que le revenu total de la famille (ménage) ne dépasse pas un certain seuil fixé par la ville. Ce sont les administrations des affaires civiles des villes qui s'occupent du revenu minimum. Dans les grandes villes, ce sont les bureaux de quartier, tenus par des fonctionnaires, qui gèrent le revenu minimum. Ces bureaux peuvent donner mandat aux comités de quartier (animés par des représentants désignés des habitants du quartier) pour faire la gestion au quotidien des minima et des services. Le revenu minimum est inclus dans le budget du gouvernement régional (ou de la ville) ; c'est un revenu différentiel, comme le Rmi.

Pour recevoir le Revenu minimum il faut un certain nombre de justificatifs que l'on obtient auprès du bureau de quartier qui les examine et les envoie au département des affaires civiles du district qui ratifie la décision. Il y a parfois des enquêtes sur la famille.

En 2005, il y avait 22,3 millions d'habitants qui touchaient le Revenu minimum. La moyenne de RM est 155 yuan.

En 2005, les dépenses pour toute la Chine se montent à 19 milliards de yuans ; mais en pratique, depuis quelques années, de nombreuses villes commencent à distribuer des

aides non financières à ceux qui en ont besoin : il y a une aide pour retrouver de l'emploi, on aide à trouver des "petits boulots" comme le ménage, etc. – il y a des aides pour payer l'électricité, l'eau, on peut obtenir des réductions sur le montant des loyers ou des exonérations quand ce sont des logements dans les bâtiments publics (HLM) et encore de l'aide pour les études des enfants.

Il faut souligner ici que ces petites aides ont un caractère subsidiaire. Elles peuvent être compatibles avec les indemnités garanties par l'Etat.

LISTE DES TERMES

A – TRAVAIL ET EMPLOI

劳动和就业 (láodòng hé jiùyè)

1 - L'unité de travail

单位 (d nwèi)

A l'époque de la planification cette expression prend le sens d'organisation tout en ayant certaines fonctions sociales. Cela permet de rassembler sous une même étiquette toutes les structures du travail étatiques (administrations établissements d'utilité publique, entreprises,...).

Le travailleur attaché à une unité de travail n'a pas seulement une relation de travail, mais aussi un lien très étroit avec l'unité de travail : un dossier personnel concerne la vie quotidienne du travailleur et de sa famille ; tous les frais afférents au logement, santé, mariage (il faut une attestation de l'unité de travail pour se marier), vieillesse, décès... sont pris en charge, c'est ce que l'on appelle alors : le bol de riz en fer.

Après la réforme du système économique de l'Etat (au tournant des années 1980), l'unité de travail au sens original n'existe plus, mais dans la vie quotidienne, on utilise quand même ce mot.

2 - L'unité employeur

雇主 (gùzh)

C'est une expression juridique qui désigne la relation entre un travailleur et son unité de travail et que l'on emploie en droit du travail. L'unité employeur est une organisation qui recrute et gère le travailleur selon les lois et règlements et lui paye son salaire.

L'unité de travail selon le droit du travail doit être une personne morale.

On dit "unité employeur" pour ne pas dire simplement "employeur", ce qui pourrait avoir une connotation capitaliste.

3 - Le dossier personnel

个人档案 (gèrén dāngàn)

Le dossier personnel est composé de documents sur les expériences de formation générale et les expériences professionnelles, le statut politique (membre d'un parti ou pas) et autres informations personnelles - ce sont des preuves et des références pour la promotion dans une entreprise, ou encore le transfert, ou la mise à la retraite.

A l'époque de la planification, le dossier personnel jouait un grand rôle car, sans dossier personnel le travailleur ne pouvait pas changer d'unité de travail ; après la réforme, le régime est moins rigide et le dossier personnel n'a plus la même importance; ainsi l'on peut changer de travail sans transférer le dossier personnel. Des centres publics du personnel gèrent ces dossiers sans transfert. Même s'il n'est pas identique, le système du dossier personnel existe toujours et à court terme ne sera pas supprimé.

4 - Le livret d'habitation

户口 (hùkǒu)

Le livret d'habitation remonte à la dynastie des Qin (environ 221 av JC). De cette époque à 1949, ce système a permis d'enregistrer des informations sur les habitants, ce qui revient à recenser la population pour des raisons militaires et fiscales. Après 1949, sous le régime planifié, le système du livret d'habitation a été complété par de nombreuses données (administratives, économiques et sociales). Jusqu'en 1958, il y a une liberté de circulation des personnes dans le pays. De 1958 à 1978, il y a, au contraire, un grand contrôle de la mobilité des personnes : toutes les personnes doivent avoir leur livret d'habitation pour se déplacer. On a divisé toute la population en deux parties : celle avec le livret d'habitation agricole (les ruraux) et celle avec livret non agricole (les urbains) Le livret a donc été lié très étroitement à la planification

A partir de 1985, le système est partiellement libéralisé pour permettre aux industries des provinces côtières de disposer d'une main-d'oeuvre abondante.

5 - Cadre

干部 (gànbù)

C'est un mot qui vient du japonais gan bu (tronc de l'arbre, structure) ; il désigne les individus qui jouent un rôle essentiel dans les organismes étatiques ou les organisations publiques. Ce mot est employé pour la première fois dans les statuts du Parti communiste, lors de son 2ème congrès national en 1922. Après la Libération, on utilise ce mot pour désigner les individus qui travaillent dans les organismes étatiques, l'armée, les établissements publics ou culturels, les instituts scientifiques. Cette fonction comporte plusieurs grades (une trentaine contre huit pour les ouvriers). Dans le régime planifié, il n'y a que deux statuts, ouvrier et cadre.

Anciennement, les cadres étaient des officiers de l'armée à la retraite qui devaient alors passer un concours spécial, ou encore des diplômés de l'université employés par l'Etat. Il y avait des avantages attachés à ce statut, mais avec la privatisation des entreprises publiques, cette notion a perdu son sens. Dans les administrations d'Etat, on parle encore de cadres, mais avec le sens qu'il a en France.

6 - Ouvrier

工人 (gōng rén)

C'est le statut des travailleurs manuels en ville. Travail simple et technique (électricien, plombier, ...), il y a 8 degrés pour désigner la qualité des ouvriers. La promotion vers le statut de cadre est exceptionnelle. Il n'y a aujourd'hui plus de différence dans la protection sociale entre le cadre et l'ouvrier

7 - Fonctionnaire

公务员 (gōng wù yuán)

A l'époque planifiée le terme de fonctionnaire n'existe pas : on parle de cadres pour désigner les personnes dans l'administration et les établissements publics. Le terme apparaît après la publication d'un règlement des fonctionnaires d'Etat datant du 2 avril 1993. C'est le premier document officiel qui organise le régime des fonctionnaires, et dans lequel on trouve les règles de leur mode de sélection.

La loi du 27 avril 2005 complète ce règlement en définissant les règles de gestion, à

savoir les salaires, les primes, la protection sociale,...

8 - Paysan-ouvrier

农民工 (nóngmíng ng)

Ce sont des personnes qui ont un livret d'habitation agricole mais travaillent dans les villes, surtout dans des travaux temporaires (ou saisonnier). Le phénomène existait déjà à l'époque planifiée, mais il s'est amplifié avec les réformes économiques.

On encourage les paysans à quitter la campagne pour procurer une main d'oeuvre peu chère sur le marché du travail urbain. Il n'existe pas de sécurité sociale pour les paysans ouvriers. Et, souvent, ces travailleurs éprouvent beaucoup de difficultés à se faire payer leurs salaires.

Des expériences de sécurité sociale pour les paysans ouvriers ont été lancées ces dernières années dans les villes de Shanghai et de Chongqing.

9 - La législation du travail

劳动法 (láodòng f)

Les premiers textes réglementaires datent du début des années 1920. Le 29 mars 1923, un règlement des usines précise la limite d'âge pour être employé (travail des enfants), la durée du temps de travail et du temps de repos, le salaire des travailleurs, la formation professionnelle et le montant du « bien-être » (complément qui fonctionne comme la sécurité sociale), C'est la première législation dans l'histoire du droit du travail.

Après 1949, il n'existe pas de loi du travail, essentiellement pour des raisons théoriques. Comme la Chine n'est pas un pays capitaliste, il ne peut y avoir de relation contractuelle et tout passe par des règlements.

Avec la réforme du régime des entreprises, il devient nécessaire d'organiser le cadre des relations contractuelles et la première loi du travail est ratifiée par le comité permanent de l'Assemblée Populaire le 5 juillet 1994. C'est la reconnaissance de l'existence d'un marché du travail et de relations contractuelles sur ce marché. Cette loi comporte 13 chapitres et 107 articles. Elle couvre les questions suivantes : règles

générales, promotion de l'emploi, contrat de travail et conventions collectives, temps de travail et temps de repos, salaires, sécurité et hygiène du travail, protection spéciale pour les femmes et les mineurs, formation professionnelle, sécurité sociale et bien-être, conflits du travail, contrôle et surveillance (sur l'application de la loi), responsabilités juridiques.

Très rapidement, cependant, la naïveté de cette espérance est apparue. En témoigne le nombre de contentieux qui a considérablement augmenté suite à la promulgation de la loi de 1994². De plus, la solution à certains litiges ne peut être trouvée en se référant uniquement à ce texte³.

Début 2006, apparaît la première mouture d'un nouveau projet, ratifié en 2007. Des règles plus précises sont fixées pour les domaines suivants : contrat de travail (formation, exécution, rupture...), accords et conventions collectives, contrat de prêt de main-d'œuvre, contrat de travail temporaire. Il s'agit en fait d'un complément à la loi de 1994.

Une loi sur l'emploi a été promulguée en 2008. C'est une "soft law" qui comporte peu ou pas de sanctions si on la transgresse. On y trouve encore beaucoup de traces de l'économie planifiée et l'application de la loi donne lieu à des conflits ; le nombre de conflits entre employeurs et salariés_a très fortement augmenté après 2007 car de nombreux salariés s'insurgent du non respect de la loi par les employeurs.

10 -Le système contractuel du travail (ou « contrat de travail »)

劳动合同制度 (láodòng hétong zhìdù)

C'est un système qui règle les obligations, les responsabilités et les intérêts des deux parties sous forme de contrat. Il porte sur les points suivants : la tâche à réaliser, les obligations et les droits de chaque partie, le salaire, le bien-être (primes ou compléments de salaire), la discipline du travail, la sécurité du travail, etc.

² De moins de 50 000 en 1996 à presque 250 000 en 2004 ; v. Bureau national des statistiques de la Chine, "Annuaire chinois des statistiques du travail 2005", p.523

³ La Cour Suprême chinoise donne une liste de réponses à une vingtaine de questions pointues. Néanmoins, cet effort judiciaire reste insuffisant et dès lors, une autre intervention du législateur s'impose.

A partir de 1984, on expérimente déjà un système de contrat de travail dans certaines entreprises étatiques. Avec la (les) nouvelle loi de 2007, ce système s'applique partout, dans les entreprises étatiques et dans les entreprises privées, pour les cadres et pour les ouvriers. La notion de cadre se rapproche de celle qu'elle a ailleurs, elle est liée à une position hiérarchique.

11- Le travailleur temporaire

临时工 (línshí gōng)

En Chine, l'expression « travailleur temporaire » a la couleur de l'économie planifiée. Le régime du travailleur temporaire remonte au début des années cinquante. En 1952, le Conseil des Affaires d'Etat introduit, dans une décision consacrée à l'emploi et au travail, le principe de la planification de la main-d'œuvre, selon lequel les provinces doivent élaborer des règles locales pour encadrer l'embauche dans les entreprises publiques et privées. En matière de salaire, d'assurance maladie, de sécurité du travail et de protection en cas d'accident du travail le régime correspondait à celui du travailleur formel, mais le travailleur temporaire ne bénéficiait ni de l'assurance retraite ni du logement.

Le premier document national sur le travailleur temporaire est, en 1956, la décision du Conseil des Affaires d'Etat concernant ceux qui travaillent depuis longtemps sans avoir changé de statut ; il précise que l'on peut avoir recours aux travailleurs temporaires pour effectuer un travail qui a la même nature. L'Etat ne contrôle pas les travailleurs temporaires. L'entreprise a le droit d'utiliser un travailleur temporaire pour remplacer un travailleur fixe dans le cadre de la masse salariale qui lui est allouée. Un règlement portant sur la gestion des travailleurs temporaires recommande de « recourir aux travailleurs temporaires autant que possible et de réduire le nombre de travailleurs fixes ». L'Etat ne contrôle que le nombre des effectifs fixes. Une circulaire de 1956 précise la simplification des formalités d'embauche des travailleurs temporaires.

En 1957, une nouvelle circulaire du Conseil des affaires d'Etat considère la période d'essai des étudiants diplômés comme un travail temporaire, avec un tableau des

correspondances diplôme/salaire.

Un nouveau règlement en 1965 définit les limites du recours au travail temporaire. Les travailleurs à domicile et ceux des entreprises sous traitantes ne sont pas comptabilisés dans les effectifs des entreprises, mais dans les charges d'exploitation en tant que prestations achetées par l'entreprise.

En 1979, une circulaire du ministère du travail confirme l'existence d'une assurance sociale pour les travailleurs temporaires.

En 1986 et en 1989, un règlement sur la gestion du travailleur temporaire dans les entreprises publiques, précise que ce travail ne doit pas excéder un an. Le salaire, l'assurance-maladie et l'assurance des accidents du travail du travailleur temporaire sont semblables à ceux du travailleur permanent. En ce qui concerne la maladie et les accidents des travailleurs temporaires, le congé pour soins médicaux ne doit pas excéder 3 mois. C'est le même régime que celui des ouvriers permanents sous contrat. Si l'entreprise recrute des travailleurs temporaires parmi les habitants urbains, elle doit cotiser à l'assurance vieillesse. Ce règlement sera annulé par la suite.

La loi du travail du 4 juillet 1994 a substitué à l'ancienne réglementation du régime planifié un régime de travail contractuel. Cette loi recense trois types de contrat de travail : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée et contrat de mission. Sauf la durée du contrat, les autres conditions, comme le salaire, la retraite, la maladie, l'accident du travail, les conditions du travail, le logement et le « bien-être » etc., sont identiques dans les trois types du contrat. Ainsi, «la notion juridique de travail temporaire n'existe plus » (circulaire du ministère du travail du 7 novembre 1996).

C'est la loi de 2007 sur le contrat de travail qui est aujourd'hui en vigueur et qui est moins protectrice que les autres formes de contrat. Elle comprend 5 articles concernant exclusivement le travail à temps partiel et précise sa définition. C'est un travail qui est payé à l'heure, dont la durée ne peut pas excéder 24 heures par semaine, soit une moyenne de 4 heures par jour. Le contrat peut être oral et un travailleur peut conclure plusieurs contrats avec plusieurs employeurs. Il n'y a pas de

période d'essai. La rupture peut se faire à l'initiative des 2 parties sans indemnité. Le salaire ne peut être inférieur au salaire minimum local. La période de paiement du salaire est au maximum de 15 jours.

12 – Travail à temps partiel

非全日制工作 (fei quanrizhi gongzuo)

Ce type de contrat de travail est créé en 2007 par une loi. 5 articles précisent la définition du travail à temps partiel : c'est un travail payé à l'heure dont la durée ne peut pas excéder 24 heures par semaine. Ce type de contrat peut être oral est un travailleur peut conclure plusieurs types de contrat à temps partiel avec plusieurs employeurs. Il n'y a pas de période d'essai ; la rupture du contrat peut se faire avec l'accord des 2 parties sans indemnité ; le salaire ne peut être inférieur au salaire minimum local – la période de paiement du salaire est au maximum de 15 jours.

13 - Inspection du travail

劳动监察 (láodòng ji nchá)

C'est une institution créée par la loi du 5 juillet 1994 et qui donne la possibilité de contrôler les entreprises. Selon l'article 85, les services administratifs du travail (à partir du district) disposent du droit de surveiller et contrôler le respect des lois et règlements sur le travail par les entreprises. Conformément aux articles 3 et 4 du décret du Conseil des Affaires d'Etat relatif à l'inspection du travail du 26/10/2004, les autorités citées peuvent exercer ce pouvoir d'inspection directement ou donner mandat à des organisations qui remplissent certaines conditions. Pour être inspecteur du travail il faut passer un concours, et l'inspecteur peut être saisi par toute personne ou toute organisation ; il peut travailler dans le public et le privé. L'inspecteur du travail est sous l'autorité du maire.

Le contenu du contrôle porte sur les questions suivantes : 1- le règlement intérieur concernant les conditions de travail ; 2- l'existence du contrat de travail ; 3- le travail des enfants ; 4- les protection des salariés femmes et mineurs ; 5- le temps de travail et de repos ; 6- le salaire ; 7- la cotisation de sécurité sociale ; 8- le placement par

les agences publiques ou privées.

14- Le système salarial

工资制度 (gōngzī zhìdù)

Au lendemain de la libération, comme la guerre n'était pas terminée et que la situation économique de la Chine était très mauvaise, il fallait garantir le niveau de vie des travailleurs ; l'inflation était une question primordiale à affronter.

Ainsi, les systèmes de distribution des salaires étaient très différents selon le type de propriété. Un système de « rationnement » ou de « demi-rationnement » - à connotation militaire - avait été conservé dans la plupart des entreprises étatiques. Il se traduisait par le fait que les salariés étaient payés principalement en nature. Le système salarial de paiement en espèces avait été conservé dans les entreprises privées, tout en appliquant le principe « à travail égal, salaire égal » pour assurer une égalité de traitement entre salariés du privé et salariés des entreprises étatiques. L'article 15 portant sur les solutions des conflits du travail par le Syndicat national de la Chine de novembre 1949 stipulait aussi que « dans les nouvelles villes libérées, l'employeur doit maintenir un niveau de salaire équivalent à celui des trois derniers mois qui ont précédé la libération ».

Peu après l'application de ce système à « double voie », pour accompagner la stabilisation de la situation économique, le système salarial s'est avéré être un peu plus avantageux que le système de rationnement mais sans que la différence soit évidente. Afin de réduire cette différence entre les deux systèmes de distribution, le Conseil des Affaires d'Etat a essayé de mettre en place dans les entreprises de certaines régions « un système salarial à huit degrés ». Dans ce système, les ouvriers étaient classés en 8 catégories (ou « degrés ») conformément à la difficulté technique du poste et à leur niveau de qualification. A chaque degré correspondait un niveau de salaire. En même temps, en mettant les salaires en parallèle avec les « huit degrés », l'Etat a modifié les critères du système de rationnement pour qu'il se rapproche du système salarial.

Le 4 juillet 1956, le Conseil des Affaires d'Etat supprime le système de rationnement

et généralise le système hiérarchique (à huit degrés) dans toutes les entreprises. Chaque degré peut varier selon la branche et la région. Les critères sont différents : ainsi, le travail dangereux est mieux payé que celui qui est sécurisé. De plus, le niveau des prix est également différent selon les régions (regroupées en onze zones où l'écart de prix ne dépasse pas 3%). Chaque degré de salaire s'applique en tenant compte de ces variations régionales de prix.

Sous le régime planifié, la masse des salaires de l'entreprise a été alimentée par des subventions de l'Etat après que l'entreprise lui ait versé la différence entre le produit de ses ventes et le coût de ses fournitures et achats. Théoriquement, même si une entreprise est en déficit, la distribution des salaires n'est pas affectée. Ainsi, le système hiérarchique est en réalité le reflet de la qualité de main-d'œuvre et non de la situation de la production

Au début des années quatre-vingt, à la suite de la mise en place du régime contractuel, le gouvernement chinois a adopté une série de mesures afin de transformer le système hiérarchique de l'époque planifiée en un système mixte où le salaire comporte une partie fixe et une partie variable.

Ces mesures sont les suivantes : 1- établir progressivement un système institutionnel dans les entreprises étatiques axé autour du salaire lié à un poste spécifique (la masse salariale doit être liée au profit de l'entreprise, l'entreprise doit être autonome pour déterminer le prix du travail, la rémunération d'un poste de travail qui est fonction de la responsabilité du poste, l'intensité du travail et les conditions du travail) ; 2- établir le système du salaire minimum ainsi que le système de la consultation collective sur les salaires ; enfin, 3- établir un prix indicatif du marché de la main-d'œuvre.

Aujourd'hui, dans les entreprises publiques, le salaire d'un ouvrier est composé du salaire du poste, du salaire lié à sa compétence technique, de sa prime d'ancienneté et des autres primes légales. Le salaire du poste représente la majorité du salaire. Il est lié à la productivité réalisée par le salarié concerné. Lorsqu'un salarié n'a pas accompli sa tâche, l'entreprise peut déduire la partie du salaire correspondante. Mais

le salaire réel après la déduction ne doit pas être inférieur au salaire minimum local. La composition du salaire dans les entreprises privées est simple : le salaire de base et le salaire variable, déterminé par la rentabilité de l'entreprise et le comportement du salarié. Le montant du salaire se constitue dans la négociation individuelle et l'accord collectif, en référence au prix indicatif du marché de la main-d'œuvre.

La première réforme du système mis en place en 1952 date de 1985, une circulaire porte sur les établissements publics et les entreprises d'Etat et collectives. Dans les établissements publics, les salaires sont liés à la fonction et à la responsabilité du travailleur. Dans les entreprises privées on assiste à un développement des primes liées au profit économique des entreprises et aux mécanismes d'incitation.

L'autre réforme importante date de 1993 : une circulaire porte sur les établissements publics, et le salaire est divisé en 4 parties: salaire de base, salaire de fonction, salaire de degré et salaire lié à l'ancienneté.

Pour les travailleurs des établissements d'utilité publique, les différentes primes et indemnités sont liées au salaire. Le subventionnement total est remplacé par un financement total ou partiel, dépendant de la catégorie de l'établissement.

Pour les entreprises, la seule règle est actuellement, le respect du salaire minimum.

15 - Le salaire minimum

最低工资 (zuì dī gōng zī)

L'article 32 du « Plan commun » du Congrès national de la consultation politique de septembre 1949 a exigé que « le gouvernement populaire précise un salaire minimum selon les types d'entreprise ». Ce plan a joué un rôle constitutionnel avant la naissance de la Constitution de 1954, et l'on peut considérer qu'il est la première règle concernant le salaire minimum dans l'histoire de la nouvelle Chine.

Pourtant, longtemps après l'établissement de l'Etat communiste, on ne trouve ni dans les documents officiels du gouvernement central, ni dans ceux des gouvernements locaux, de disposition permettant de concrétiser cette règle. Une raison en est que le gouvernement central a mis très rapidement en place un système hiérarchique salarial dans les entreprises et, cette mesure a joué le rôle de garantie du salaire

minimum des salariés.

Le 30 mai 1984, le Conseil des Affaires d'Etat a déclaré reconnaître la Convention n°26 sur les méthodes de fixation des salaires minima de l'Organisation internationale du travail déjà ratifiée par l'ancien gouvernement en 1930. Comme le système hiérarchique salarial avait joué un rôle important dans les entreprises, l'exigence d'un système de salaire minimum ne paraissait pas pressante.

A partir des années quatre-vingt, le gouvernement chinois a abandonné l'ancienne méthode selon laquelle l'Etat s'immisce dans les affaires des entreprises par ordonnance administrative. Un nombre croissant d'entreprises ne sont donc plus sous la contrainte du système hiérarchique salarial (voir article précédent). Au début des années quatre-vingt-dix, l'afflux des paysans-ouvriers dans les villes a aggravé la saturation de l'emploi urbain et comme cela a affecté le marché du travail, il devenait nécessaire d'établir un système de salaire minimum.

Pour ces raisons, l'ancien Ministère du travail a promulgué, le 24 novembre 1993, un règlement sur le salaire minimum dans les entreprises. Ce règlement s'appuie sur le mécanisme de la consultation tripartite, pour le calcul, l'évolution, le paiement et les responsabilités légales en matière de salaire minimum. La loi du travail de 1994 a réaffirmé ce système. Désormais, le salaire minimum est fixé dans chaque province. Le 30 décembre 2003, le Ministère du travail a modifié le règlement de 1993 en ajoutant les cotisations salariales de la sécurité sociale et du logement dans le calcul du salaire minimum, et en stipulant que le salaire minimum doit être réajusté au moins une fois tous les deux ans.

Le montant et l'évolution du salaire minimum sont fixés par le service de l'administration du travail dans chaque province, après une concertation avec le syndicat et la confédération des entreprises (consultation tripartite). Le plan élaboré doit être déposé auprès du Ministère du travail qui doit, ensuite, procéder à une consultation avec la Confédération nationale du travail et la Confédération nationale des entreprises.

(Pour déterminer le montant et la modification du salaire minimum il faut considérer le coût minimum d'un travailleur pour alimenter toute sa famille, le prix indicatif de la

consommation des habitants urbains, les cotisations salariales de la sécurité sociale et du logement, le salaire moyen, le niveau du développement et la situation de l'emploi etc. La détermination et l'ajustement du salaire minimum horaire doivent, ajouter les cotisations patronales pour la santé et les retraites, la différence entre le travailleur à temps partiel et celui à temps plein sur la stabilité de l'emploi, les conditions, l'intensité du travail et le bien-être).

Selon les statistiques du Ministère du travail et de la sécurité sociale. La croissance moyenne annuelle a été comprise entre 8% et 14%, en rapport avec celle du produit intérieur brut. A partir de 2009, la revalorisation du salaire minimum a été suspendue.

16 - La formation professionnelle

职业教育 (zhíyè jiàoyù)

La première disposition concernant la formation professionnelle apparaît dans le règlement provisoire du Ministère du travail du 17 juin 1950 sur les secours aux ouvriers au chômage. L'article 37 de ce règlement stipule que le service de secours des ouvriers au chômage et le syndicat doivent organiser pour eux « des formations de réorientation de toutes sortes » selon les besoins de la société.

Au début de la fondation de la Chine nouvelle, il y avait, à cause de la guerre, environ quatre millions d'ouvriers au chômage. Parmi eux, environ 70 à 80 % étaient illettrés et ne pouvaient s'engager que dans un travail physique simple. Pour que ces ouvriers retrouvent un emploi le plus vite possible, l'Etat a pris une mesure pour améliorer leur qualification. Selon les statistiques de l'administration du travail, de 1950 à la fin de 1953, il y a eu environ 150,000 ouvriers qui ont participé à cette formation. Ainsi, la formation professionnelle chinoise de la première période a été organisée en mettant en avant le secours social.

Après la diminution du chômage, le premier plan quinquennal a proclamé l'objectif général « d'industrialisation sociale ». Pour respecter cet objectif il fallait former des ouvriers qualifiés et laisser de côté le secours social. Pendant l'époque planifiée, la formation professionnelle s'est organisée par branches ; les grandes ou moyennes entreprises étatiques ont pris en charge la création des écoles techniques. Les élèves

des écoles techniques ont été automatiquement recrutés dans les entreprises. Ensuite, les entreprises qui ne pouvaient pas remplir ces conditions ont adopté un système de formation par l'apprentissage, c'est-à-dire une formation de courte durée dont les frais étaient supportés par l'Etat, les branches ou les entreprises.

Au début des années quatre-vingt, sous l'influence des restructurations des entreprises étatiques, une part considérable des écoles techniques d'entreprise est devenue indépendante, et les autres se sont regroupées dans les centres de formation professionnelle des travailleurs au chômage.

Le règlement des écoles techniques daté du 11 novembre 1986 a suivi cette orientation. Ce sont désormais les écoles techniques qui, à la place des entreprises, assurent la formation des ouvriers qualifiés. Les élèves doivent avoir un certificat de qualification professionnelle pour sortir de l'école. La combinaison de la formation et de la reconnaissance professionnelles est caractéristique de la Chine à l'époque actuelle.

La formation professionnelle en Chine comporte la formation de pré-embauche, la formation de réorientation, la formation d'apprentissage, la formation sur le tas. Il y a donc plusieurs sortes d'établissements : l'école technique qui représente la base pour entraîner les ouvriers qualifiés. Le centre de formation professionnelle qui insiste sur la formation pratique et l'entraînement d'adaptation est pour les chômeurs. Et enfin, le centre de formation d'entreprise et certains organismes privés s'occupent de la formation sur le tas.

A la suite de la réforme de l'ensemble des organismes de formation (règlement de 1986 ci-dessus), une formation synthétique est en train de se développer, pour gérer à la fois, l'ensemble des fonctions, la formation professionnelle et la reconnaissance de la qualification, combiné avec le service de placement.

Avec le mouvement des réformes, on note une tendance à déplacer la responsabilité de la formation de l'entreprise vers le couple entreprise/Etat.

En décembre 1994, un premier règlement apparaît sur la formation professionnelle et "sur la gestion des organismes de formation professionnelle", à savoir. Ce règlement

porte sur les conditions d'agrément de ces organismes, leur organisation intérieure et leurs ressources financières.

Selon la loi sur la formation professionnelle du 15 mai 1996, le financement principal de la formation professionnelle se compose de :

- 1) la subvention du gouvernement local (art. 27 de la loi) ;
- 2) la cotisation patronale sur la masse salariale (art. 28) ;
- 3) une partie de la redevance locale de l'éducation (art. 30) ;
- 4) les frais de scolarité (art. 32).

Le règlement indique qu'il faut "renforcer la formation pour augmenter la qualité du réemploi" (circulaire MOLSS de 2002).

La circulaire du 24 novembre 2005 insiste sur le renforcement de la coordination entre les différents services pour mettre en oeuvre une FP qui ait comme finalité l'augmentation de la qualification des travailleurs.

La cotisation de l'employeur est obligatoire.

17 - La négociation collective

集体谈判 (jít tánpàn)

En Chine, le système de la négociation collective au sens classique n'a existé que pendant une courte période.

Le 29 septembre 1949, l'article 32 du « Plan commun de la Conférence Consultative Politique du Peuple Chinois », qui jouait le rôle de constitution temporaire, n'autorisait que les organisations syndicales installées dans les entreprises privées à représenter les travailleurs pour négocier avec l'employeur une convention collective ; il excluait les entreprises publiques de ce système car les travailleurs y disposaient d'un certain pouvoir en raison de leur participation à la gestion de l'entreprise.

Sans préciser le contenu de la négociation, la loi du syndicat du 28 juin 1950 n'a fait que répéter la disposition du Plan Commun. Selon l'article 6 et 7 de cette loi, la négociation se limite au niveau de l'entreprise et l'accord de négociation ne doit pas être contraire à la disposition d'une loi ou d'un règlement. Mais cette négociation restait purement formelle. Après 1956 et l'étatisation, il n'y a plus d'entreprises privées,

donc plus de négociation collective car "les ouvriers sont devenus les maîtres de l'Etat" et tous les intérêts sont identiques à ceux des ouvriers(==> réf. à l'article sur les syndicats, "courroies de transmission"). Les syndicats dans la planification deviennent des coordinateurs.

La réforme de la modernisation d'entreprise amorcée à la fin de 1993 a renversé radicalement le système de « cogestion » dans les entreprises publiques. En même temps, accompagnant une augmentation du nombre des entreprises privées, les relations de travail se sont tendues. Il est devenu nécessaire de rétablir le mécanisme du dialogue entre les partenaires sociaux dans les entreprises. Mais le gouvernement chinois n'a pas voulu reprendre le système des années cinquante. Il a préféré le système de consultation collective à celui de la négociation collective. Dans l'amendement à la loi syndicale du 3 avril 1994, la négociation est remplacée par la consultation et dans la loi de 2000 sur les syndicats, on ne parle plus de négociation. Dans la langue chinoise le mot consultation a plusieurs sens, mais il est moins fort que négociation.

La consultation collective est apparue, pour la première fois, dans le règlement de la convention collective du 5 décembre 1994 promulgué par l'ancien ministère du travail. La convention collective ne se limite pas au domaine du salaire. Elle a été confirmée successivement par la loi du syndicat d'octobre 2001 et la loi du contrat du travail de juin 2007. Etant donné que la consultation collective n'exige pas la conclusion d'un accord, le taux de signature des conventions collectives dans les entreprises, particulièrement dans les entreprises privées, est très bas (selon les statistiques de la Confédération nationale des syndicats, en 2006, le taux de couverture de la convention collective est de 49%). Le défaut de consultation collective au niveau de l'entreprise a obligé le gouvernement à chercher une voie de dialogue à un niveau plus élevé. En octobre 2001, il a généralisé le système de consultation tripartite par un article (n°34) de la loi sur le syndicat, article selon lequel « les services administratifs du travail des gouvernements de tous les échelons doivent instaurer un mécanisme de consultation tripartite de la relation du travail, conjointement avec les

syndicats et les représentants des entreprises, afin de trouver des solutions aux questions qui se posent en matière de travail ». En fait, une première consultation tripartite du travail au niveau national avait déjà eu lieu en août 2001. Avec la loi, il s'agit de développer ce mécanisme établi aux niveaux provincial et municipal, ainsi qu'au niveau du district et de la branche professionnelle.

Le mécanisme de la consultation tripartite associe les services administratifs du travail représentant les gouvernements tant central que local, le syndicat central et les locaux et les organisations patronales (Confédération d'Entreprise, Association des employeurs et Chambre de commerce etc.).

Les questions majeures abordées lors de cette consultation portent sur l'emploi, la rémunération, la formation professionnelle, les conflits sociaux, les conventions collectives et les contrats de travail etc., mais aussi sur de la sécurité sociale.

Le syndicat national a comme objectif d'aboutir à la mise en place d'un système de négociation collective dans l'ensemble du pays avec l'objectif de couvrir 60% des salariés pour 2008.

18 - Les conventions collectives

集体协议 (jít xiéyì)

Dans la nouvelle loi de 2007, on fait une distinction entre conventions collectives et accords collectifs.

Les accords sont une négociation entre syndicat et employeur sur un thème précis. Les conventions traitent de la rémunération, du temps de travail, du repos, des vacances, de l'assurance et du bien-être (compléments de salaire, avantages en nature "oeuvres sociales des CE"...).

La convention collective du travail est réglée par les lois de 1994 et de 2007 et selon un règlement de 1994 elle comporte deux aspects:

- les règles et critères concrets du travail (salaire, temps, règles standard)
- l'exécution de la CC (les délais de la convention, la modification, la rupture, la violation).

Le contrat s'applique à tous les salariés couverts, en général au niveau des

entreprises et parfois au niveau municipal. La principale négociation porte sur les salaires, et beaucoup moins sur les conditions de travail.

19 - Le syndicat

工会 (g nghui)

Le syndicat participe à la rédaction de la politique et à l'élaboration des lois et règlements en matière de sécurité sociale (avis consultatif). Il a un pouvoir très formel de contrôle sur la collecte et la distribution des fonds de sécurité sociale. En plus de la sécurité sociale, les syndicats peuvent utiliser une partie de leurs ressources pour aider les salariés en difficulté.

En mai 1922 se tient le premier congrès national du travail qui décide de la création d'un syndicat au niveau national. Le 1^{er} mai 1925, lors du deuxième congrès, le syndicat général chinois est créé.

Avant la libération, le syndicat est lié au parti communiste pour défendre les intérêts des travailleurs. De 1949 à 1988, les syndicats deviennent la courroie de transmission du PCC. A partir de 1988, les syndicats tentent de retrouver leur ancien rôle mais sont bridés par l'absence de droit de grève.

Il existe deux principaux niveaux d'organisation des syndicats chinois, au niveau territorial et au niveau sectoriel. Le territorial recouvre le national, le provincial et le municipal. Les syndicats chinois ont un congrès tous les 5 ans et un organisme permanent du syndicat (comité exécutif) lié au PCC. Il existe 17 syndicats de branche et 30 syndicats de province. Il existe 606 000 syndicats de base et environ 100 millions d'adhérents.

20 - La confédération nationale de l'industrie et du commerce

中华全国工商业联合会 (zh nghuá quánguó g ngsh ng yè liánhé huì)

La confédération de l'industrie et du commerce a été fondée le 12 novembre 1953. Ses membres provenaient non seulement des entreprises privées, mais aussi des entreprises publiques, coopératives et mixtes. D'après son statut, la confédération

jouait non seulement le rôle de syndicat patronal « représentant les intérêts légaux des employeurs industriels et commerciaux dans le secteur privé » ... mais elle devait consulter la confédération nationale du travail (la structure syndicale nationale des salariés) sur les conditions d'emploi et de travail. Elle jouait aussi un rôle politique en aidant le parti communiste chinois à procéder à la « transformation socialiste » dans les entreprises privées. Après 1956, accompagnant la réalisation de l'étatisation de l'économie privée et l'établissement complète du système planifié, la confédération de l'industrie et du commerce a progressivement perdu sa raison d'être et a cessé ses activités pendant la révolution culturelle.

Lors du réveil de l'économie privée en Chine, la Confédération a repris ses activités, et ce dès octobre 1979. Mais son rôle était très limité étant donné qu'à l'époque, les entreprises privées représentaient une proportion relativement faible dans la vie socio-économique tant sur le plan quantitatif que qualitatif (selon l'annuaire des statistiques chinoises de 1998, l'ensemble des entreprises industrielles non étatiques, y compris les entreprises à capitaux étrangers, représentait 12% de l'ensemble des entreprises, avec une valeur productive de 31% du PIB en 1997). Après le 15^e congrès national du Parti Communiste Chinois de 1997, dans lequel l'économie privée a été considérée comme «un complément utile nécessaire » et « une composante importante » de l'économie socialiste, les entreprises privées ont alors eu une croissance significative sur le plan quantitatif (fin 2004, le nombre des entreprises privées représentait 65,6% de l'ensemble des entreprises du pays, selon l'annuaire chinois des statistiques de 2006,).

Corrélativement, le poids de la Confédération de l'Industrie et du Commerce a augmenté. Selon son statut, modifié en novembre 2002, elle exerce deux fonctions essentielles :

- Premièrement, la fonction de chambre de commerce. La confédération fournit à ses membres les informations techniques, sur le marché et les marchandises, ainsi que des consultations et des services sur la gestion, la comptabilité, le droit, l'audit et la finance. De plus, elle aide ses membres à coordonner leur relation et à

concilier les différends économiques. Enfin, lorsque le droit ou l'intérêt légal d'un membre est atteint, elle peut le représenter auprès du service administratif concerné ou de l'organisme judiciaire.

- Deuxièmement, la confédération, en tant que composante du « mécanisme de coopération » exerce, sous la direction du parti communiste chinois, un certain pouvoir de participation et de délibération dans la vie politique, comme les sept autres « partis politiques ». Ses représentants peuvent présenter des propositions auprès de l'Assemblée populaire ou du Congrès consultatif à tous les échelons, et participer à la délibération et au vote des lois et des règlements

21 - La confédération des entreprises de Chine, l'association des employeurs chinois

中国企业联合会 中国企业家协会 (zh ngguó q yè liánhé huì zh ngguó qu yèji xiéhuì)

Fondée en mars 1979, la confédération était composée au début des entreprises publiques. Puis, elle est progressivement devenue une organisation alliée des entreprises, des entrepreneurs et des groupes d'entreprises privés. Sa fonction essentielle a alors été de représenter les employeurs pour participer au mécanisme de la consultation tripartite. Le fondement de ce mécanisme vient de l'article 34 de la loi des syndicats modifiée le 27 octobre 2001 selon lequel « les services administratifs du travail à tous les échelons doivent participer à la consultation tripartite, et mener des recherches communes sur les sujets essentiels de la relation du travail, conjointement avec le syndicat et le représentant des entreprises ».

Le 2 juin 2003, elle a été admise comme membre officiel de l'organisation internationale des employeurs, et est devenue le représentant unique de cette organisation en Chine. C'est maintenant une association patronale qui est en fait un parti politique officiel (ainsi que 7 autres), Au sens juridique cette organisation ne peut être un interlocuteur dans les négociations avec les syndicats, mais elle doit assister les entreprises ou les représentants des employeurs dans ces négociations. En tant que parti politique, elle peut participer à l'élaboration de la législation au niveau local

et national. Elle a une influence dans l'élaboration des lois : à propos de celle sur le contrat de travail, cette organisation critique et met des obstacles à la ratification de la loi.

B – PROTECTION SOCIALE

Administration et gestion

行政和管理 (xíngzhèng hé guǎn lǐ)

1 - Le ministère des ressources humaines et de la sécurité sociale

人力资源和社会保障部 (rénlì zī yuán hé shèhuì bǎo zhàng bù)

Le ministère des ressources humaines (ancien ministère du Travail) est l'un des premiers ministères créés par la loi organisationnelle du gouvernement central du 27 septembre 1949 ratifiée par le premier congrès national de la Conférence Politique Consultative du Peuple Chinois. Pendant la période planifiée, cet organe administratif a eu en charge la répartition des ouvriers et le contrôle sur la sécurité du travail.

En septembre 1950, à côté du ministère du Travail, le Conseil des Affaires d'Etat a créé le ministère des Affaires du personnel pour gérer les cadres.

Ces deux ministères ont été supprimés en 1970. La gestion des cadres a été intégrée dans le Département de l'Organisation du Parti Communiste, et la gestion des ouvriers a été transférée à la Commission Nationale de la Planification.

En 1975, le Conseil des Affaires d'Etat a réinstauré un organe administratif du travail (l'Administration Générale du Travail), puis en 1980, ce fut la réinstauration de l'Administration Générale des Affaires du personnel.

En 1982, dans la première réforme organisationnelle du Conseil des Affaires d'Etat, un nouveau ministère, le ministère du Travail et des Affaires du personnel, a été créé en absorbant les deux administrations précédentes et le Bureau National des Cadres Techniciens et la Commission de l'Organisation Administrative.

Puis ce nouveau ministère a été scindé en deux en avril 1988 : le ministère des Affaires du personnel et le ministère du travail.

En mars 1998, le Conseil des Affaires d'Etat a créé le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale. C'est la première fois que l'on mentionne la sécurité sociale dans

l'appellation du ministère.

Ce ministère définit les politiques en matière de travail et de sécurité sociale ; il fixe aussi les règles concernant les conditions de calcul du salaire minimum et la sécurité sociale, à savoir :

- les règles d'attribution des prestations de sécurité sociale (pensions de retraite, allocations de chômage, prestations de naissance, pensions et indemnités d'accidents du travail), et les règles de gestion des comptes personnels de santé.
- il exerce aussi un contrôle de gestion sur les règles de recouvrement des cotisations de sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale et donne aussi un agrément aux caisses de sécurité sociale.

Pour la protection sociale complémentaire, le ministère fixe les critères d'agrément des organismes de gestion.

Selon le plan de réforme du Conseil des Affaires d'Etat du 21 mars 2008, pour la deuxième fois, le ministère du Travail et de la Sécurité Sociale a fusionné avec le ministère des Affaires du personnel qui gère les cadres, et est devenu le ministère des Ressources Humaines et de la Sécurité sociale. Ses attributions ont été ainsi élargies.

2 - Le ministère de la santé

卫生部 (wèishì ngbù)

Le ministère de la santé a la tutelle des hôpitaux publics. Ces derniers ne bénéficient plus de la subvention totale de l'Etat. Celle-ci s'élève depuis le début des années 90 à 60%, le complément est à la charge des patients.

Une commission du Ministère de la santé fixe les critères selon lesquels on peut distinguer les services liés ou non aux traitements médicaux. Les patients sont remboursés de tous les services liés à leur traitement.

3 - Le ministère des finances

财政部 (cáizhèngbù)

Le ministère des finances gère les dépenses sociales financées par l'Etat; il définit les règles comptables en matière de sécurité sociale ; il exerce un pouvoir de contrôle sur l'usage des dépenses par l'Etat.

4 - Les caisses de la sécurité sociale

社会保障经办机构 (shèhuì b ozhàng j ng bàn j gò)

Les premières caisses de sécurité sociale sont apparues en 1991⁴. Ces caisses ont progressivement été établies dans chaque municipalité et, sur cette base les caisses sociales provinciales ont été créées. C'est pour cette raison que les appellations des caisses sont très différentes. (bureau de la gestion, centres de gestion, compagnies d'assurance). En 1998, après la création du ministère du travail et de la sécurité sociale, on a créé le centre national de gestion de la sécurité sociale. A partir de cette date, on a donc trois niveaux d'organisation des caisses (national, provincial, municipal).

5 - Le centre national de la gestion des œuvres de la sécurité sociale

国家社会保障事业管理中心 (guóji shèhuì b ozhàng shìyè gu nl zh ngx n)

Créé en 1998, il fixe les règlements de procédure pour l'établissement, l'enregistrement, et le suivi des dossiers personnels de sécurité sociale ainsi que pour le recouvrement des cotisations des entreprises qui lui sont rattachées. Le Centre établit des rapports financiers (mensuels, trimestriels, annuels) sur les fonds de tous les secteurs de la sécurité sociale (retraite, santé, accidents du travail, chômage, naissance). Il fixe les mesures de compensation des fonds entre régions/municipalités. Il produit des statistiques sur la sécurité sociale.

⁴ A cette époque, une série de circulaires du Conseil des affaires d'Etat a institué des caisses de sécurité sociale pour gérer les fonds des « organismes de la gestion sur la sécurité sociale »

6 - Les caisses provinciales de la sécurité sociale

省级社会保障基金经办机构 (shěng jí shè huì bǎo zhàng jī jīn jīng bàn jī gòu)

Elles ont pour mission de mettre en œuvre les lois et les règlements de l'Etat dans chaque province. Elles définissent les critères d'attribution des prestations sociales (en matière de retraite, etc.) conformes à ces lois dans chaque province. La caisse est responsable de la compensation entre les différents fonds au niveau de la province. Elle est responsable du recouvrement des cotisations des entreprises qui lui sont rattachées, de la gestion des fonds et des comptes personnels et de l'attribution des pensions dans les unités du travail attachées au niveau de la province.

7 - La caisse municipale de la sécurité sociale

市级社会保险经办机构 (shì jí shè huì bǎo xiǎn jī jīn jīng bàn jī gòu)

Les caisses municipales collectent les cotisations des autres entreprises et versent les prestations directement aux assurés dans tous les domaines de la sécurité sociale (retraite, santé, chômage,...). Elles gèrent les fonds des comptes personnels (retraite, santé,...).

Dispositifs et politiques 机构与政策 (jī gòu yǔ zhèng cè)

8 - L'assurance commerciale

商业保险 (shāng yè bǎo xiǎn)

La première assurance commerciale est apparue en 1931. En 1949, ces assurances sont devenues des assurances publiques. En 2002, un mouvement de réforme a transformé des entreprises publiques, y compris d'assurance, en sociétés par actions. En 2004, des entreprises d'assurance étrangères ont été autorisées à s'implanter en Chine. Aujourd'hui, en raison de la faiblesse de la couverture sociale en Chine, les assurances commerciales ont beaucoup d'espace pour développer leurs activités. Actuellement, les produits d'assurance portent sur l'assurance vie, l'assurance vieillesse et l'assurance santé et les accidents.

Chômage et emploi

失业与就业 (sh yè y jiùyè)

9 - Les centres de service pour réemploi

再就业中心 (zài jiùyè zhōngxīn)

Ces centres gèrent les ouvriers licenciés (xiagang) et leur procurent des services pour retrouver un emploi sous la direction du gouvernement ; ils sont étroitement liés aux grandes entreprises ou groupes d'entreprise. Le but de ces centres est d'aider les salariés licenciés au retour à l'emploi sous la double responsabilité des entreprises étatiques et des services administratifs concernés (dont ces entreprises dépendent). Le financement provient du gouvernement et des entreprises concernées. Les salariés licenciés font toujours partie de l'effectif des entreprises mais sont pris en charge par le centre de réemploi pour leur réinsertion professionnelle.

10 - Le placement

职业介绍机构 (zhíyè jièshào jīgòu)

Pendant la période planifiée, il n'y avait pas d'agences de placement en Chine, car la notion de marché du travail était considérée comme un concept capitaliste qui ne pouvait exister dans une république socialiste.

La réintroduction de la relation contractuelle du travail dans les années 1980 a permis une renaissance de ces agences qui a obligé les autorités chinoises à reconnaître implicitement leur statut légal par l'ordonnance du Ministère du travail du 15 juillet 1989. Le premier document officiel qui précise le régime du placement date du 9 novembre 1995. Il a été remplacé par l'ordonnance du 8 décembre 2000 sur la gestion du marché du travail. Et le 30 août 2007 une loi a légalisé les dispositions précédentes en ajoutant les grands principes à poursuivre pour l'activité du placement.

Aujourd'hui, le placement en Chine s'opère par le biais d'agences publiques et

privées. Les agences de placement publiques ont le statut d'établissements d'utilité publique qui bénéficient de subventions de l'Etat et sont rattachés à différents services administratifs. Dans ces agences publiques, les salariés n'ont pas à payer de frais, ou des frais peu élevés, ce qui explique qu'elles occupent une large place dans ces activités (offres d'emploi en Chine et à l'étranger). Dans le privé, la Chine reconnaît le prêt de main-d'œuvre sous certaines conditions. Il existe des agences de placement privées pour les salariés très qualifiés. Dans ces agences privées, les escroqueries ne sont pas rares (les agences escroquent les travailleurs : annonces bidon, esclavage moderne,....

11 - La fédération des personnes handicapées

残疾人联合会 (cánji rén liánhé huì)

La fédération chinoise des personnes handicapées est une association d'utilité publique subventionnée par l'Etat. Elle a été créée le 11 mars 1988 et regroupe l'association des aveugles, sourds et muets et la fondation pour le bien-être des handicapés (handicapés physiques et mentaux). La première association avait été créée en 1953 (aveugles), la deuxième en 1984 (fondation).

La fédération est à l'initiative d'entreprises employant principalement des handicapés ; elle délivre également des « recommandations » à des personnes handicapées pour être employées dans des entreprises.

La fédération a pour mission de veiller au respect par les entreprises des quotas d'embauche de personnes handicapés (3%).

Elle émet des billets de loterie dont les bénéfices vont aux handicapés.

Les décisions sont prises par l'assemblée des représentants et par un comité présidentiel. Un comité exécutif met en œuvre ces décisions. Le ministère de tutelle qui subventionne la fédération est le ministère des affaires civiles.

12 - Le réemploi

再就业 (zài jiùyè)

Cette expression est apparue à la fin des années 80. Le premier document officiel qui emploie ce terme provient de la région de Jilin et date du 25 octobre 1989. Au niveau national, l'expression apparaît dans un arrêté du ministre du travail du 3 novembre 1993. Quand ce terme est apparu, il avait une connotation d'économie planifiée. Cette expression définit l'ensemble des mesures mises en place pour faciliter le retour à l'emploi des travailleurs licenciés et xiagang. Les xiagang gardent le lien avec leur unité de travail : l'ancienneté continue à compter, le dossier personnel est toujours dans leur unité de travail. Les travailleurs licenciés se trouvent plutôt dans les entreprises privées et les centres de réemploi plutôt dans les entreprises publiques. Avec la disparition des xiagang (vers 2003-2004- voir article xiagang ci-dessous), le terme de salarié licencié retrouve le même sens que dans les autres pays et s'applique à toutes les catégories de salariés.

13 -Salarié (xiagang) qui quitte involontairement son poste du travail

下岗 (xiàg ng)

Le mot « xiagang » symbolise le régime de licenciement avec beaucoup de nuances. Le phénomène des xiagang est apparu au milieu des années 80, car, à l'époque, les entreprises étatiques ne pouvaient pas licencier les travailleurs. Le problème des sureffectifs ne pouvait pas être traité par le licenciement. D'où la demande de ces entreprises pour que les salariés ne soient plus à leur poste de travail, sans être licenciés. Au début, cela concerne une petite partie des travailleurs. A partir de 1997, on constate une politique d'abandon des xiagang dans les petites et moyennes entreprises étatiques privatisées, avec des phénomènes de liquidation et/ou de privatisation. Les xiagang n'occupent pas de poste de travail mais gardent le lien avec l'entreprise.

Le décret du 3 février 1999 du Conseil des affaires d'Etat porte sur le régime des xiagang et la pension de retraite dans les entreprises étatiques. Dans ce décret le gouvernement fixe la politique de trisection : Etat, entreprise, province supportent chacun un tiers de la charge des pensions pour les xiagang. Le centre de réemploi,

avec la politique des 3 lignes de protection, fixe la politique pour les xiagang.

Avec la fin du mouvement de privatisation, il n'y a plus de xiagang mais des travailleurs licenciés (depuis environ 2003/2004)

14 - Opération de secours pour réemploi

再就业援助行动 (zài jiù yè yuán zhù xíng dòng)

Politique concernant les travailleurs xiagang qui vont bientôt sortir du centre de réemploi pour leur donner une consultation et/ou des renseignements sur les activités professionnelles. Il s'agit aussi de les aider à renouveler leur relation avec les assurances sociales qui passe par les entreprises quand les ouvriers sont dans les centres de réemploi. Ensuite (en dehors des centres) il faut procéder à une inscription à la sécurité sociale (formalités administratives).

La circulaire du ministère du travail du 29 mai 2001 a défini une série de services pour les xiagang qui vont sortir du centre de réemploi (enregistrement de licenciement, inscription à la sécurité sociale, formation,...). Les salariés xiagang en difficulté constituent la cible principale de cette circulaire.

15 - Projet d'amélioration de la qualification des travailleurs

国家技能振兴计划 (guójiā jīnéng zhènxīng jìhuà)

Ce projet est apparu pour la première fois dans l'arrêté du ministère du travail et de la sécurité sociale du 25 juillet 2002.

Projet de formation professionnelle afin d'améliorer la capacité des travailleurs à occuper un emploi. La finalité de ce projet est d'améliorer la capacité d'emploi des travailleurs et leur capacité à s'adapter. Ce projet comporte plusieurs piliers:

- formation de réemploi (xiagang + licenciés)
- formation pour améliorer la capacité des salariés en poste (formation professionnelle)
- formation pour la préparation à l'emploi, avant l'entrée sur le marché du travail.
- formation professionnelle pour le surplus de main-d'œuvre des campagnes (paysans ouvriers)

Ce projet comporte aussi la mise en application du système de certificat professionnel

(validation des formations) et d'un système de reconnaissance des qualifications avec la délivrance de permis pour entrer sur le marché du travail. Il s'agit, en fait, d'un agrément de l'Etat pour exercer certains métiers ("qui touchent la sécurité personnelle et les intérêts du consommateur", par exemple le métier d'électricien).

16 - Le système de trisection

三三制 (s n s n zhi)

C'est un système de prise en charge des xiagang. La circulaire du 9 juin 1998 concerne uniquement la pension d'alimentation (remplacement du salaire) et les cotisations sociales des xiagang. Le financement est assuré par un système de trisection: 1/3 par le budget de l'Etat, 1/3 par les entreprises et 1/3 par le fonds de chômage provincial/municipal. Aujourd'hui, cette politique d'aide n'existe plus. Le système a disparu avec l'extinction de la catégorie des xiagang.

17 - La double garantie

两个确保 (li ng gè quèb o)

Le contenu de cette politique est d'assurer l'essentiel de la vie des travailleurs xiagang dans les entreprises étatiques (1ère garantie) et d'assurer la distribution des pensions de retraite à temps et pour le montant prévu (2^{ème} garantie). Cette politique a été évoquée lors de la première réunion des travaux économiques du gouvernement de 1999. Une circulaire du 28 mai 2000 a défini la double garantie et en a préconisé le paiement par les caisses de sécurité sociale.

18 - Les trois lignes de protection

三条保障线 (s n tiáo b ozhàng xiàn)

Ce système a été conçu comme un système transitoire pour les xiagang. Pour ces salariés xiagang, 3 lignes de protection ont été établies correspondant chacune à trois phases :

1ère phase : le salarié xiagang est pris en charge par les centres de réemploi. La durée de cette phase est de 3 ans. Prise en charge matérielle (indemnité + cotisation) et formation professionnelle (entreprise)

2ème phase : si le salarié xiagang ne trouve pas de travail, le dossier est transféré à la caisse de l'assurance chômage. Perception d'une allocation chômage pendant un maximum de 2 ans.

3ème phase : s'il est toujours au chômage au bout des 2 ans, le salarié xiagang bénéficie du revenu minimum.

19 - Le retour à l'emploi de dix millions de chômeurs en trois ans

三年千万再就业培训计划 (sān niǎn qiān wàn zài jiù yè péi xùn jì huà)

Le ministère du travail, dans la circulaire du 4 février 1998, propose au gouvernement central la politique suivante : entre 1998 et 2000 (pendant 3 ans) il va organiser des formations professionnelles et des enseignements pour favoriser le retour à l'emploi pour 10 millions de travailleurs xiagang. Cette politique avait pour but d'améliorer la capacité des xiagang à s'adapter à de nouveaux métiers et aussi à créer leur propre entreprise.

On ne dispose pas de chiffres pour évaluer si les objectifs de cette politique ont été atteints.

20 - L'assurance chômage

失業保險 (shī yè bǎo xiǎn)

L'assurance chômage existe depuis 1986.

Lors de la création des premières assurances sociales en février 1951, le règlement comportait plusieurs régimes: santé, vieillesse, accident de travail, naissance et décès (mais pas de chômage car il n'est pas reconnu dans l'état socialiste). Le chômage était exclu du système social.

En 1986, en accompagnement de la réforme des entreprises étatiques, et avec l'adoption du régime contractuel du travail (démarré en 1984), une circulaire du Conseil des affaires d'Etat met en place l'assurance des travailleurs dans les entreprises étatiques pour attendre un poste de travail. C'est le début de "l'assurance chômage" (premier pas). Ce règlement concerne 4 catégories de travailleurs :

- travailleurs dans les entreprises en faillite/liquidation;
- travailleurs dans les entreprises en redressement/difficulté qui veulent réduire leurs

effectifs;

- travailleurs arrivant au terme de leur contrat de travail (travailleurs contractuels);
- travailleurs licenciés par l'entreprise pour faute (violation grave de la discipline de l'unité de travail).

On crée un fonds d'assurance dédié à cet objectif alimenté par des cotisations des entreprises (1% de la masse salariale). L'allocation de "chômage" représente 75% du salaire individuel la première année, 50% la seconde année.

En 1993, une autre circulaire du Conseil des affaires d'Etat remplace l'ancienne circulaire et ajoute deux autres catégories de travailleurs:

- travailleurs des entreprises "dissoutes" (acte volontaire) et "supprimées" (décision de l'Etat ou légale);
- travailleurs dans les entreprises en redressement judiciaire.

Dans cette nouvelle circulaire, l'allocation chômage représente 120% à 150% de la pension de secours distribuée par le ministère des affaires civiles. Cette pension de secours jouait à l'époque le rôle que joue aujourd'hui le revenu minimum, mais dans des limites beaucoup plus étroites.

Au milieu des années 90, la cotisation d'assurance chômage représente 1% et donc le fonds de chômage est très faible et ne couvre pas les besoins de la réforme.

En 1997, dans la phase transitoire, l'Etat essaye d'établir le système de la vie essentielle des travailleurs xiagang, le système de l'assurance chômage et le système des minima sociaux (3 lignes de protection).

Le 22 janvier 1999, publication du premier règlement de l'assurance chômage par le conseil des affaires d'Etat. Dans ce règlement, on élargit l'application de l'assurance chômage à l'ensemble des entreprises urbaines (étatiques, collectives et privées) et aux établissements d'utilité publique.

Le régime d'assurance est financé par l'Etat central (subvention), l'unité de travail (2% masse salariale) et le travailleur (1% salaire).

Ce règlement édicte les procédures et les conditions pour bénéficier de l'assurance chômage. Les conditions sont les suivantes:

- avoir cotisé pendant au moins un an;
- être dans le cas d'une rupture involontaire du contrat de travail;
- être un travailleur enregistré dans la caisse d'assurance chômage (demande d'inscription)

L'allocation de chômage doit être supérieure aux minima sociaux.

La durée d'allocation maximum est de 12 mois pour un salarié ayant cotisé moins de 5ans ; elle est de 18 mois maximum pour une durée de cotisation comprise entre 5 et 10 ans ; pour une durée de cotisation supérieure, la durée d'allocation est de 24 mois d'allocation.

Ce règlement a renforcé la gestion du fonds établi au niveau municipal : les cotisations et subventions de l'Etat sont affectées à un compte indépendant. Il y a séparation de la collecte et de la distribution des fonds.

21 - Le placement des militaires réformés

退伍转业 (tuì w zhu n yè)

Le placement de ces anciens militaires est théoriquement une obligation pour les établissements publics responsables comme le ministère des affaires civiles. Il existe aujourd'hui deux systèmes, l'un pour la ville et l'autre pour les soldats qui retournent en zone rurale.

Dans les villes, le reclassement des militaires était autrefois intégré dans la planification. Aujourd'hui, c'est plus difficile. Il y a la nécessité de passer un concours pour être fonctionnaire, ce qui limite les possibilités de reclassement le plus souvent aux officiers. Le reclassement des simples soldats parmi les fonctionnaires est de plus en plus difficile.

Il existe aussi une obligation pour les gouvernements locaux d'accorder une priorité aux militaires handicapés.

Pour les soldats qui retournent en zone rurale il existe des aides. Certains sont recrutés par des entreprises industrielles et de services. D'autres ont la possibilité de devenir des fonctionnaires locaux dans les campagnes. Enfin, selon le règlement du Conseil des affaires d'Etat, si des entreprises étatiques embauchent en zone rurale, la

priorité d'embauche est pour les anciens militaires.

La question est de savoir dans quelle mesure ces règles sont appliquées et si elles permettent effectivement aux anciens militaires de retrouver un emploi.

Santé 医疗(yiliao)

22 - Le système hospitalier

医院体系 (y yuàn tǐ xì)

Le système hospitalier chinois comprend des hôpitaux publics, des hôpitaux privés et des hôpitaux militaires. Les hôpitaux publics et les hôpitaux militaires occupent une place centrale dans le système chinois.

Selon la circulaire du Conseil des affaires d'Etat de février 2000, il peut exister des hôpitaux à but lucratif et à but non lucratif. La subvention de l'Etat aux hôpitaux publics représente en général 60% du budget (fixé notamment en fonction du nombre de lits et de l'effectif de l'hôpital). Les tarifs des hôpitaux (consultations, opérations, traitements, frais d'hébergement) sont fixés par l'Etat et varient en fonction du classement des hôpitaux. Il existe trois grandes catégories d'hôpitaux publics :

- hôpitaux généralistes;
- hôpitaux spécialisés;
- hôpitaux de médecine traditionnelle chinoise.

C'est l'autorité administrative de rattachement (exceptionnellement nationale à Pékin, mais provinciale, municipale, ou au niveau du district pour les autres villes) qui verse la subvention aux hôpitaux.

Les dirigeants des hôpitaux publics sont désignés par les services de la santé du niveau de rattachement.

Les hôpitaux privés sont principalement des hôpitaux à but lucratif. Il existe des hôpitaux privés à capitaux chinois, à capitaux étrangers et à capitaux mixtes. La gestion des hôpitaux privés est calquée sur celle des entreprises (CA et président). Ces hôpitaux ne reçoivent aucune subvention de l'Etat. Les conditions de service et d'équipement sont souvent meilleures que dans les hôpitaux publics.

Les hôpitaux militaires : à part les dirigeants des hôpitaux, les autres personnels sont des personnels civils (ce qui n'était pas le cas avant 1986, date de la réforme de Deng XiaoPing). Ces hôpitaux sont entièrement subventionnés par l'armée, mais ils sont ouverts à tous. Ces hôpitaux doivent suivre les ordres de l'armée. En cas d'urgence, ils ont un rôle très important.

Quelques réformes ont été apportées par le plan du Conseil des Affaires d'Etat en mars 2009. En milieu urbain, les hôpitaux municipaux et provinciaux gardent leur statut public. Mais la plupart des hôpitaux de district qui s'occupent des premières consultations médicales vont être privatisés pour devenir des hôpitaux privés à but non lucratif. Pour ces hôpitaux à but non lucratif, à l'image de ce qui se passe au Royaume-Uni, le présent plan met en place un mécanisme d'« achat des services médicaux » par le gouvernement.

23 - Les mécanismes de réaction face à l'urgence de la santé publique

公共卫生紧急应急机制 (gōnggòng wèishì ng jǐnjí yìngjí jzhì)

Ces mécanismes ont pour but de faire face à certaines catégories de maladie :

1. Les épidémies ou maladies gravement contagieuses
2. Les maladies dans un groupe sans cause identifiée
- 3 Les graves intoxications alimentaires (beaucoup de personnes concernées et des maladies pouvant menacer le diagnostic vital)
4. Les graves intoxications professionnelles.

Il y a quatre composantes du mécanisme de réaction qui ont été "établies" après l'épidémie de SRAS.

1. La surveillance : le système d'information du gouvernement s'exerce à tous les niveaux administratifs. Mobilisation des laboratoires publics pour identifier la cause de la maladie.
2. réaction: mesures médicales pour faire face à ces graves maladies
3. mobilisation de personnel médical
4. mobilisation de ressources matérielles.

24 - Le SRAS (ou "Pneumonie atypique")

萨斯事件 (sàs shìjiàn)

C'est en novembre 2002 à Foshan (près de Canton) que le premier patient est contaminé par ce virus. En février 2003 la maladie se répand à Guangzhou, puis touche Pékin en mars.

Au début, le ministère de la santé et le gouvernement de Pékin ont tenté de masquer la singularité de cette maladie et de cacher les chiffres des personnes atteintes de ce syndrome. Le 4 avril, un médecin militaire retraité de 72 ans (JIANG Yongyan, travaillant dans un hôpital militaire très réputé) a écrit aux médias pour révéler l'ampleur de l'épidémie, constatant dans son hôpital autant de cas que le nombre officiel affiché pour l'ensemble du pays). Le gouvernement central a du faire face alors aux reportages des médias. Le 20 avril, le gouvernement central a révoqué le ministre de la santé et le maire de Pékin et a admis que le gouvernement n'était pas suffisamment préparé pour faire face à l'épidémie et avait sous-estimé la gravité de la maladie. Le 23 avril, le Conseil de affaires d'Etat a organisé une cellule de crise pour prévenir et soigner le SRAS et pouvoir faire face à cette maladie. Le moyen concret adopté par cette cellule a consisté à mettre en place un système d'information journalier, à établir un cordon sanitaire pour isoler les zones contaminées par l'épidémie, à adopter des mesures administratives pour éviter l'inflation et la spéculation sur les produits de nécessité quotidienne, et à mobiliser les médecins et les infirmières pour intervenir dans les zones contaminées afin d'éliminer la maladie. Le 12 mai, le Conseil des affaires d'Etat a publié un règlement pour faire face aux événements d'urgence de la santé publique (cf. supra).

25 - L'assurance - santé

医疗保险 (y liáo b oxi n)

L'origine de l'assurance santé en Chine remonte à 1951 avec le règlement de l'assurance du travail. Pendant la Révolution culturelle, il n'y avait pas d'assurance sociale et la couverture était assurée par l'unité de travail ; les entreprises ne sont pas reconnues comme des entités à but lucratif et, en conséquence, les charges sociales sont supportées par les entreprises.

La réforme du système d'entreprises engagée à partir de la fin des années 1970 change cela. L'assurance sociale sera progressivement instituée à partir des années 80. Cette assurance est obligatoire.

Une circulaire du ministère des finances et du ministère de la santé d'avril 1984 dispose que les frais de consultation et les médicaments ne sont plus remboursés et doivent être pris en charge par les individus. Puis des expérimentations commencent en 1994 (fonds de santé plus compte personnel). En décembre 1998, le Conseil des affaires d'état décide d'établir un système d'assurance santé pour les travailleurs urbains.

Le plan du Conseil des Affaires d'Etat du 17 mars 2009 a fixé comme objectif que « le système d'assurance médicale couvre l'essentiel de la population en 2011 ». Il a aussi apporté quelques nouveautés. Premièrement, le financement de l'Etat va être réduit dans le domaine de la prévention publique médicale et pour les hôpitaux au-dessus du niveau municipal. Deuxièmement, le remboursement des frais d'hospitalisation ne pourra plus désormais excéder six fois le salaire annuel moyen. Troisièmement, l'Etat doit établir la liste des médicaments essentiels dont la fourniture sera strictement contrôlée par l'Etat.

26 - Accident du travail et maladie professionnelle

工伤事故和职业病 (g ng sh ng shìgù hé zhíyè bing)

L'assurance accident du travail, apparue dans le règlement de 1951, est mal appliquée dans les entreprises privées.

Pour les travailleurs blessés durant la période de travail, l'entreprise doit non seulement payer son salaire mais aussi ses soins. Pendant la Révolution culturelle, ces remboursements sont pris en charge par l'unité de travail.

La Loi du travail de 1994 donne le droit aux travailleurs de bénéficier de l'assurance

accident du travail (5 juillet, article 73).

Deuxième document important : la circulaire du 12 août 1996 de l'ancien ministère du travail sur l'expérimentation de l'assurance accident de travail pour les travailleurs des entreprises. Dans cette circulaire, on définit les domaines couverts par l'assurance (définition des accidents du travail et des exclusions concernant certains salariés: alcooliques, bagarreurs, suicidaires, accidents "volontaires" enfreignant le règlement sont exclus).

La circulaire institue des organisations qui évaluent la gravité des accidents (commission au sein des services d'hygiène). Elle définit aussi les conditions de prise en charge (frais médicaux, salaires,...) des accidents.

Tous les frais médicaux (consultation, hôpitaux, médicaments, ...) doivent être remboursés par l'assurance. Les frais "d'accompagnement" sont remboursés à 30%-50% du salaire moyen régional. Les indemnités pour les handicapés sont payées par l'assurance.

Il existe 10 degrés de handicap. Du 1er au 4e degré, la relation de travail prend fin et une rente de 90% à 75% du salaire est versée (plus une indemnité d'handicapé ponctuelle de 18 mois à 2 ans de salaire).

Du 5è au 10è degrés, l'entreprise "doit" donner aux handicapés un poste de travail approprié/aménagé sans baisse de salaire avec une indemnité de 6 à 16 mois de salaire. En cas de décès, l'indemnité de frais funéraires est de 6 mois de salaire (salaire moyen du salarié), et une allocation pour les parents/conjoints/enfants s'ils n'ont pas de ressource : le conjoint peut avoir une rente de 40% du salaire moyen provincial et les enfants, une rente de 30% du salaire moyen (par enfant) jusqu'à la majorité. Les personnes âgées ou les orphelins obtiennent respectivement 10% de plus (50% et 40%).

Indemnité de décès est de 48 mois à 60 mois de salaire moyen.

Le financement est assuré par une cotisation patronale.

27 - Les accidents dans les mines

矿山事故 (kuàngshān shìgù)

La Chine est le pays dont le chiffre d'accidents mortels dans les mines de charbon est le plus important. Malgré l'élaboration de nombreuses règles concernant la sécurité des mines de charbon (le règlement de la sécurité de mines du Conseil des Affaires d'Etat du 13 mars 1982, la loi de la sécurité des mines du 7 novembre 1992, la loi du charbon du 29 août 1996 et la loi de la sécurité de la production du 29 juin 2002), l'effet produit par ces règlements est toujours très limité. Selon les statistiques officielles disponibles, la liste du nombre de morts dans les accidents des mines de charbon est la suivante : en 1990, 10,315 ; en 1991, 9,777 ; en 1992, 9,683 ; en 1995, 10,572 ; en 1996, 9,974 ; en 1997, 7,083 ; en 1998, 6304 ; en 1999, 6478 ; en 2000, 5,798 ; en 2001, 5,670 ; en 2002, 6,995 ; en 2003, 6,702 ; en 2004, 6,027 ; en 2005, 5,491 ; en 2006, 4746.

Durant les 9 premiers mois de 2003, il y a 4620 morts dans les mines de charbon et 1626 dans les autres mines (il faut noter que les accidents ne sont répertoriés qu'à partir de 3 morts).

Le niveau élevé de mortalité s'explique notamment par le fait que l'Etat a préconisé, à partir de 1983, le développement des petites mines (circulaire du ministère des charbons 22 avril 1983 "huit mesures pour l'accélération du développement des petites mines") et a encouragé les personnes privées et les organisations collectives à exploiter de petites mines.

En 2000, le nombre de mines de charbon privées atteint environ 25,000. Les conditions nécessaires de sécurité ne sont souvent pas respectées et le nombre de morts dans les mines privées est beaucoup plus élevé que dans les mines publiques. Par exemple, en 1999, parmi les 6478 morts dans les mines, on compte 4666 morts dans les mines privées, soit 72% du nombre total des morts..

Par ailleurs, l'augmentation de la demande de charbon a conduit à une exploitation intensive. Par exemple, la production officielle de charbon dans la mine de Hongdong - province de Shanxi, dans laquelle un accident de 105 morts est survenu le 5 décembre 2007 - est de 210,000 tonnes par an, mais la production réelle estimée est en fait de 500,000 tonnes par an.

La plupart des accidents sont causés par des fuites de gaz car il y a très peu de prévention contre le grisou dans les petites mines.

Outre les règlements et les lois édictés par l'Etat, celui-ci a aussi adopté deux mesures administratives afin de réduire significativement le nombre de morts dans les accidents de mines de charbon

- d'une part, en 2000, la création de bureaux de contrôle de la sécurité des mines de charbon rattachés aux bureaux nationaux et locaux de l'industrie de charbon. Ces bureaux exercent un contrôle vertical sur la sécurité de la production dans les mines de charbon

- d'autre part, à partir de 2005, l'Etat compte fermer 9887 petites mines dans les 3 ans et le nombre total de petites mines doit passer à 10,000 fin 2010.

Il existe 2 textes principaux de référence en cas d'accident dans les mines:

- la loi du 1er novembre 2002 sur la sécurité de la production dans l'ensemble des entreprises minières, qui vise à renforcer les mesures de sécurité dans les mines (exiger des propriétaires privés de mettre en place ces mesures).

- le règlement de l'assurance des accidents du travail du 27 avril 2003.

L'indemnisation des accidents de mines de charbon est souvent exécutée conformément au règlement de l'assurance des accidents du travail du 16 avril 2003.

Un fonds des accidents du travail est constitué à partir des cotisations de l'employeur et des intérêts de ce fonds.

La période de soins à l'hôpital est totalement prise en charge par l'assurance. L'indemnité versée par l'employeur est équivalente à 70% de l'indemnité journalière versée aux fonctionnaires en déplacement. Salaires et autres avantages sont payés par l'employeur, sans que cette période excède 12 mois.

A partir de 2005, afin de réduire le nombre de morts dans leurs propres territoires (et donc inciter les propriétaires de mines à prendre davantage de mesures de sécurité), certains gouvernements locaux ont largement augmenté l'indemnité forfaitaire quand il y a des morts par accidents dans les mines de charbon ; par exemple, la province

de Shanxi a stipulé, dans un règlement local du 28 octobre 2005, que cette indemnité ne doit pas être inférieure à 200,000 yuan⁵.

Vieillesse 养老 (yanglao)

28 – Le système de retraite

退休制度 (tuìxi zhìdù)

Pour les salariés urbains, la loi de 1951 sur les assurances sociales prévoit l'introduction progressive de systèmes de retraite. Le système se développe principalement dans les administrations (services gouvernementaux), les entreprises d'Etat et, dans une moindre mesure, dans les entreprises collectives. Les prestations sont définies par les unités de production. En règle générale, elles dépendent de la durée de service et du dernier salaire, sans ajustement particulier pour tenir compte de l'inflation. Ce système est géré au niveau local par les syndicats. La couverture s'étend dans les années 1949-1965 mais elle reste très faible : dans les entreprises d'Etat, on dénombrait en 1966 environ un million de salariés.

Durant la Révolution culturelle qui abolit les syndicats, on assiste à une quasi-disparition du système. Les fonds sont utilisés à d'autres fins et les entreprises d'Etat demeurent seules responsables du paiement des pensions à leurs salariés.

Après la disparition de Mao – qui signe symboliquement la fin de la Révolution culturelle en 1976, le Conseil des affaires d'Etat modifie la réglementation en matière de retraite en 1978. Les nouveaux textes prévoient notamment de fortes incitations au départ précoce en retraite (relâchement des critères d'éligibilité, relèvement des taux de pension) et étendent les possibilités de substitution (ding ti) qui permettent de réserver un emploi dans le secteur d'Etat à raison d'un enfant par retraité. La réforme de 1978 formalise aussi le rôle des entreprises dans la prise en charge de la protection sociale des salariés. Cette politique poursuit deux objectifs :

⁵ Le salaire moyen annuel était d'environ 28 000 yuan en 2009.

- libérer des emplois pour accueillir les jeunes salariés urbains qui avaient été accueillis dans les zones rurales durant la <révolution culturelle et qui reviennent massivement dans les villes ;
- réorganiser l'appareil d'Etat en écartant une partie des cadres des leviers de commande.

Cette réforme se traduit par une forte croissance du nombre des retraités qui quadruple entre 1978 et 1985. Dans le même temps, le coût des pensions passe à 10,6 % de la masse salariale en 1985 contre 2,8 % en 1978.

A partir du milieu des années 1980 les réformes s'amplifient en vue de mettre en place un « système moderne d'entreprise » dans lequel les entreprises n'ont plus la responsabilité directe de la protection sociale de leurs salariés. La réforme de 1986 introduit le principe d'une contribution individuelle des salariés au système de retraite. La même année sont créés des agences dont le but est de gérer les fonds de retraite à l'extérieur des entreprises. Cette réforme donne lieu à un certain nombre d'expérimentations au niveau local.

En 1991, le Conseil des affaires d'Etat prend une résolution sur « La réforme du système de pension des salariés des entreprises ». Cette résolution vise à couvrir l'ensemble des salariés des entreprises d'Etat dans un système à trois piliers. Elle fait l'objet d'expérimentations qui serviront de base pour définir les principes d'organisation du système de retraite qui seront fixés en 1997 par le Conseil des affaires d'Etat.

En 1997, un document approuvé par le Conseil des affaires d'Etat définit, pour les salariés urbains, un système à trois piliers qui s'inspire des préconisations de la Banque mondiale. Le premier pilier, payé par les employeurs, impose un prélèvement de 17% du salaire et garantit aux employés ayant travaillé plus de 15 ans un taux de remplacement de 20 %. Le deuxième pilier, payé conjointement par les employeurs et les salariés, ouvre un compte individuel pour chaque salarié, avec une cotisation de 11%. Après son départ à la retraite, l'employé reçoit une prestation mensuelle égale à

la valeur accumulée dans son compte divisé par 120⁶. L'objectif est que le cumul du premier et du deuxième pilier assure un taux de remplacement global de 58,5%. Le troisième pilier est constitué par l'épargne facultative des salariés.

L'expérimentation de ce nouveau système a débuté en 2000 dans la province du Liaoning et s'est ensuite étendue à d'autres provinces, couvrant fin 2006 environ 40% de la population chinoise. La couverture du système de retraite est restée cependant assez faible. En 2005, 48% des salariés urbains étaient couverts, soit à peine plus qu'en 1994 (45,5%). D'autres aménagements ont été apportés à la réforme initiale. Le taux de cotisation pour le premier pilier a été porté à 20% afin de procurer, pour une durée minimale de cotisation de 15 ans, un taux de remplacement de 35% du salaire moyen de la région.

Un texte promulgué en 2006 supprime la participation des entreprises au financement du compte individuel. Désormais, ce compte est alimenté par une cotisation salariale de 8% du salaire (en fait une cotisation de 3% des salariés et une subvention de 5% des gouvernement central et locaux). Le coefficient de conversion de ces comptes en rente individuelle a aussi été modifié et devrait être davantage en rapport avec l'espérance de vie à la retraite.

29 - Les pré-retraites

提前退休 (tíqián tuìxi)

La préretraite n'existe pas officiellement en Chine. Cependant, dans un certain nombre d'établissements, y compris des établissements publics, la retraite dépend des règlements intérieurs. Et dans ces règlements, l'âge de départ peut être

⁶ Cela suppose que l'espérance de vie moyenne au moment du départ à la retraite est de dix ans. Si l'espérance de vie moyenne des retraités dépasse dix ans, ces pensions « capitalisées » seront en fait financées par des transferts directs, c'est-à-dire comme dans un système en répartition.

beaucoup plus faible que l'âge légal. Si bien qu'il existe un certain nombre de salariés bénéficiant de départs plus précoces en retraite. Il s'agit d'une pratique illégale contournée par la qualification en travaux "pénibles" ou en "incapacité" des situations concernées.

30 - La retraite avec salaire complet

离休 (líxi)

La politique de "mise au repos" a été initiée par Deng à partir de 1983/1984 (après la démission de Hua Guofeng) pour "nettoyer" le parti de ses cadres.

Les conditions pour partir avec un "salaire complet" (100% du salaire avant le 30 septembre 1949) variaient selon les périodes de travail, avec des compléments possibles de 1 à 2 mois

- pour les gens qui ont commencé à travailler pour le parti communiste (armée de libération, entreprises du PC, cadres du parti) avant 1949.
- pour les hauts fonctionnaires qui ont rang de préfet ou vice-préfet, ou de ministre ou vice-ministre.

En 2001, 1,59 million de personnes ont bénéficié de ce dispositif. 1,53 en 2002- 1,41 en 2003 - 1,32 en 2004 - en 2005, 1,26. (source:bureau national des statistiques).

31 - L'assurance vieillesse

养老保险 (y ngl o b oxi n)

En Chine, il y a deux faces dans l'assurance-retraite:

- les caisses sociales qui sont des établissements d'utilité publique gérant le compte personnel et le fonds social ;
- les assurances commerciales proposant des retraites complémentaires aux salariés.

Les caisses sociales jouent un rôle principal en matière de retraite.

32 - Les fonds des retraites

养老基金 (y ngl o j j n)

Ces fonds constituent la couverture de base du système. Ils sont alimentés par les cotisations salariales (8%) et patronales (20%) ainsi que des subventions de l'Etat.

Ces fonds sont gérés par les caisses sociales (provinciales, municipales). le tout exonéré d'impôt. L'organisme de collecte de fonds (pour le reversement des fonds aux caisses de SS).

Pauvreté 贫困 (pinkun)

33 - Les services pour les habitants d'un quartier (pour qui la vie est difficile)

社区居民服务 (shèq j mín fúwù)

La première référence à cette politique remonte à 1987, au cours d'une réunion du ministère des affaires civiles de Wuhan. En 1989, lors d'une réunion du ministère des affaires civiles de Hangzhou, il a été décidé de mettre en place plus concrètement cette politique. Les expérimentations se poursuivront jusqu'en septembre 1997, date à laquelle une circulaire du Conseil des affaires d'Etat instaure un système de minima sociaux des habitants des villes pour l'ensemble du pays.

Ce système s'applique uniquement aux habitants urbains qui possèdent un livret d'habitation non agricole. Pour les habitants dont les moyens de vie sont inférieurs aux minima sociaux fixés par l'Etat, ces personnes ont le droit de bénéficier d'une aide du gouvernement. On distingue ainsi 3 catégories d'habitants:

1. ceux qui sont sans ressource, sans capacité de travail et sans dépendant (les « 3 sans »).
2. les chômeurs en fin d'indemnisation si leur revenu est inférieur aux minimas.
3. les xiagang et les travailleurs retraités.

Pour la distribution des minima, les critères d'attribution et les niveaux de revenu minimum sont fixés par les gouvernements locaux. Dans le premier cas (les « 3 sans ») les personnes perçoivent le montant maximum. Dans les deux autres cas, l'allocation est différentielle.

Pour ceux qui bénéficient d'une pension spéciale (ex. handicapés militaires), ces pensions ne comptent pas dans les ressources prises en compte pour l'attribution du revenu minimum.

Dans les grandes villes, ce sont les bureaux de quartier - entités administratives composées de fonctionnaires – qui gèrent les demandes de revenu minimum. Ces bureaux peuvent aussi apporter une aide plus ponctuelle :

- soit en fournissant un secours social aux habitants en difficulté ;
- soit en proposant des petits boulots aux travailleurs licenciés (volontaire et ponctuel).

Ces activités ne sont pas imposables.

La liste des activités pouvant être organisées par les bureaux de quartier est très longue. Il s'agit d'activités à but non lucratif permettant d'organiser un transfert vers les quartiers de la prise en charge sociale des personnes en difficulté.

34 - L'affaire SUN Zhigang

孙志刚事件 (sūn zhìgāng shìjiàn)

En mars 2003, un diplômé, SUN Zhigang, qui avait été recruté par une société de Gangzhou a oublié un jour de porter sa pièce d'identité et sa carte d'habitation temporaire. Il a été arrêté par le centre de renvoi. Le jour où il a été arrêté, il a été maltraité par les personnes du centre et il est mort des suites de ses blessures. Cette affaire a été exposée par les médias. Le conseil des affaires d'Etat a réagi immédiatement. Dans la réunion du Conseil des affaires d'Etat du 18 juin 2003, le Conseil des affaires d'Etat a délibéré et a ratifié la circulaire sur la gestion des secours pour les vagabonds et les mendiants urbains sans ressource. Depuis ce jour, le système de renvoi pour ces personnes, système qui porte atteinte à la liberté personnelle du citoyen, a été supprimé (une circulaire de 1982 avait créé ces centres de renvoi qui existaient auparavant de façon plus informelle).

35 - Les centres de secours pour les vagabonds (d'abord dénommés sans domicile, puis personnes "mobiles" ; le changement de dénomination se fait en 2003)

流浪乞讨人员救助中心 (liúlàng qǐtǎo rényuán jiùzhù zhōngxīn)

Ces centres sont affiliés aux services locaux des affaires civiles. Ils trouvent leur origine dans les centres de "renvoi", dont la fonction était de renvoyer chez eux, dans

leur province d'origine, les personnes mendiantes dans les villes. Ces centres organisent un retour forcé des mendiants et, pour cette raison, ils ont été critiqués comme portant atteinte à la liberté personnelle du citoyen (par les intellectuels et les médias notamment). En 2003, l'affaire SUN Zhigang a suscité une forte critique dans l'opinion publique sur ce système de renvoi forcé. Le 18 juin 2003, le Conseil des affaires d'Etat a édicté une circulaire sur la gestion des secours pour les mendiants urbains. Cette circulaire a supprimé le système de renvoi forcé qui a existé pendant une vingtaine d'années. Elle a changé le renvoi forcé en système de secours volontaire. En même temps, la dénomination a changé et le centre de renvoi pour les mendiants urbains est devenu le centre de secours pour les personnes mobiles. Le centre de secours est un organisme de secours social temporaire, un établissement d'utilité publique qui bénéficie d'une subvention d'Etat. La fonction du centre est de fournir un secours de la "vie essentielle" à court terme (une dizaine de jours) pour les personnes "mobiles", afin de les aider à rejoindre leur famille ou leur unité/résidence personnelle. Il existe aujourd'hui 929 centres dans tout le pays.

36 -Le système des cinq garanties

五保制度 (w b o zhìdù)

Ce système a été formalisé par un règlement du 23 janvier 1994 sur l'entretien par l'Etat "des 5 garanties dans les campagnes". Ce système dispose que les ruraux bénéficient d'aides matérielles dans 5 domaines qui sont :

- l'alimentation;
- l'habillement;
- l'habitation;
- les soins médicaux;
- le décès

Au niveau national, le ministère des affaires civiles est responsable de ce système. Tous les services des affaires civiles au niveau local sont compétents pour mettre en oeuvre ce système dans les campagnes. Peuvent bénéficier des 5 garanties les personnes âgées, ou handicapées, ou mineures (moins de 16 ans), ou des

habitants villageois sans capacité de travail, sans ressource, et sans dépendants.

Ces habitants peuvent faire une demande au comité des habitants du village (qui sont l'équivalent, pour les campagnes, des comités de quartier dans les villes). Pour les mineurs ou handicapés mentaux qui ne peuvent pas exprimer leur volonté clairement, ils peuvent donner mandat aux habitants du village pour faire cette demande. Cette demande est rendue publique dans le village. S'il n'y a pas d'opposition, le comité des habitants du village peut donner un avis positif. Après avoir reçu l'avis du village, la demande doit être déposée pour examen au service du canton qui dispose d'un délai de 20 jours pour donner son avis. Cet avis doit ensuite être ratifié par le service des affaires civiles du district (20 jours). A la suite de cette procédure, les personnes ont un « certificat de garantie ».

En cas de réponse négative, il est possible de faire un recours par écrit (au village).

Le canton, et le cas échéant le service des affaires civiles du district, peuvent aussi vérifier si les conditions sont remplies.

37 - Personnes « sans dépendance, sans capacité du travail et sans ressource » ou « sans carte d'identité, sans carte de séjour temporaire et sans permis du travail »

三无人员 (s n wúrén yuán)

Les premiers 3 “sans” (veufs, veuves, handicapés, mineurs urbains) peuvent, selon le règlement des minima sociaux pour les résidents urbains du 28 septembre 1999, faire une demande au service des affaires civiles compétent. Ils peuvent bénéficier d'un revenu minimum.

Pour les autres 3 “sans” (« sans carte d'identité, sans carte de séjour temporaire et sans permis du travail »), ils dépendent du domaine de la sécurité publique ; le commissariat de police se charge de les contrôler pour éviter les "désordres publics". Après le 28 juin 2003 et l'adoption de la loi sur la carte d'identité (voir affaire SUN Zhigang), ce contrôle a été encadré et la police ne peut pas contrôler les cartes d'identité sans motif. Formellement, la notion de 2ème catégorie de 3 sans a disparu.

38 - Le fonds national d'aide aux démunis ruraux

国家扶贫基金 (guóji fú pín j j n)

Ce fonds est une association à but non lucratif (personne morale) établi le 13 mars 1989. A sa création, il s'intitule Fonds de développement des régions pauvres de la Chine. Le 24 mars 1990, il a pris son appellation actuelle après la ratification de la Banque centrale de Chine. La mission de ce fonds national est de mobiliser les forces intérieures et extérieures (capitaux chinois ou étrangers) pour aider au développement des régions pauvres en développant divers programmes. La finalité est d'améliorer les conditions de production, de vie et de santé du groupe faible des ruraux et aussi de développer ou d'améliorer la capacité et la qualité du travail de ce groupe de personnes. Les principaux programmes réalisés par le Fonds sont les suivants:

- "micro-crédit" pour les familles rurales pauvres
- opération avec finalité d'abaisser le taux de mortalité des femmes enceintes/en couche et des nouveaux-nés. Opération "120"
- projet de la "muraille verte": combinaison d'aide aux pauvres et de protection de l'environnement (ex: replantation des arbres, reboisement).
- programme "ange", pour aider les personnes pauvres à cause de la maladie dans les régions du Centre et de l'Ouest.
- aider à améliorer les conditions de production et de vie des familles pauvres en les aidant à être indépendantes par des aides techniques (programme pour les formations techniques pratiques de la campagne).
- programme sur l'éducation des populations rurales.

Jusqu'à présent, le fonds national a accumulé 800 millions de yuans et ce sont les intérêts qui financent les programmes. Environ 200 programmes ont été mis en oeuvre. Environ 1 million de personnes pauvres en ont bénéficié.

39 - Le bureau national d'aide aux personnes démunies

国家扶贫办 (guóji fú pín bàn)

Organisme d'exécution du groupe de la direction du Conseil des affaires d'Etat sur

l'aide aux personnes démunies et organisme de coordination entre les différents ministères. Ce groupe a été créé le 16 mai 1986 sous l'appellation de groupe de la direction du gouvernement pour l'économie des régions. A partir du 28 décembre 1993, il a pris son appellation actuelle. Le chef de ce groupe est le vice premier ministre du Conseil des affaires d'Etat compétent, auquel il faut ajouter les différents ministres ainsi que les dirigeants du bureau du Conseil d'Etat (secrétariat général du gouvernement), les dirigeants de la commission de planification d'Etat, de la commission du commerce, du ministère des finances, plus divers autres hauts fonctionnaires.

La fonction du groupe est de définir le projet et la politique pour le développement économique des régions pauvres et de conduire la coordination entre les différents ministères en cas de problème dans la mise en oeuvre.

Le bureau s'occupe du travail permanent du groupe.

1. Il met en oeuvre les politiques définies par le groupe et en assure la coordination.
2. Il décide des critères de distribution des aides étatiques (définition des districts pauvres).
3. Il fixe le plan de distribution financière pour aider les pauvres.
4. Il est aussi chargé de contrôler l'usage des subventions gouvernementales.

Logement et famille

住房和家庭 (zhùfáng hé ji tíng)

40 -La politique de contrôle des naissances

计划生育政策 (jìhuàsh ēngyù zhèngcè)

Au début des années soixante-dix la croissance de la population paraît excessive (en 1970, les taux de fécondité et de croissance de la population étaient respectivement de 33,43‰ et de 25,83‰) ce qui est à l'époque considéré comme une contrainte pour

le développement économique. Il semble nécessaire de prendre des mesures pour contrôler cette croissance afin de l'adapter à la croissance économique.

En 1971, le Conseil des Affaires d'Etat approuve le rapport des ministères de la santé, du commerce, de l'énergie et de la chimie sur la politique du contrôle des naissances, et le transmet aux établissements concernés, en exigeant que, dans la période du quatrième quinquennat, la croissance de la population urbaine soit abaissée à 10‰ et à 15‰ pour la population rurale.

En 1973, le Conseil des Affaires d'Etat a formé un groupe directif du contrôle des naissances dont la fonction était de coordonner la direction de la politique nationale du contrôle de naissance, les techniques de contraception, la fourniture de pilule et d'instrument contraceptifs. Au mois de décembre de la même année, la première conférence nationale sur le contrôle de naissance a préconisé le principe du « mariage tardif (25 ans pour les hommes, 23 ans pour les femmes), d'intervalle allongé entre les naissances (4 ans entre les deux naissances) et de nombre réduit d'enfants (deux enfants maximum) », en exigeant la fourniture gratuite de la pilule et des instruments contraceptifs.

Cependant, faute des moyens nécessaires d'incitation et de sanction et en l'absence d'un service permanent dans l'administration, l'objectif de 1971 n'a pas été atteint. Par conséquent, à partir de 1979, les gouvernements locaux ont mis en place successivement des mesures de subvention pour la famille de l'enfant unique et de sanction pécuniaire pour la famille avec un nombre d'enfants excessif. En même temps, le bien-être, l'assurance sociale, la distribution de logement, la fondation de résidence rurale, la parcelle réservée à l'usage individuel et la ration annuelle des membres de village etc. ont commencé à être liés au respect de la politique de contrôle des naissances. Le 6 mars 1981, le comité permanent du 5^e congrès de l'Assemblée Nationale Populaire a ratifié la création de la Commission Nationale du Contrôle des Naissances. Celle-ci est devenue un organisme permanent du Conseil des Affaires d'Etat qui dispose du pouvoir d'octroyer le permis de naissance pour la famille qui se conforme aux dispositions politiques (ce permis était la condition

préalable pour obtenir le livret d'habitation) et de sanctionner la famille qui ne s'y conforme pas.

En 1982, l'Assemblée Nationale Populaire a ajouté deux paragraphes dans la Constitution : « l'Etat préconise le contrôle de naissance de sorte que la croissance de la population puisse s'adapter aux plans de développement économique et social (article 25) » ; « Le mari comme la femme ont le devoir de pratiquer la planification familiale (alinéa 2 de l'article 49) ». Cela a mis fin à la question de la constitutionnalité de cette politique de contrôle de naissance qui exerce sa fonction. Le 29 décembre 2001, le 9^e congrès de l'Assemblée Nationale Populaire a adopté la loi sur le contrôle de naissance qui a légalisé les dispositions administratives auparavant mises en exécution, et qui, de ce fait, a constitué le fondement légal du comportement administratif des organismes compétents. A l'entrée du 21^e siècle, accompagnant l'apparition du vieillissement, la politique chinoise du contrôle des naissances a commencé à se desserrer : la politique est passée du « contrôle » des naissances au « rajustement » des naissances. Les gouvernements locaux ont commencé à relâcher la pression sur le second enfant.

Cette politique a été très critiquée au motif que l'augmentation de la population n'est pas vraiment maîtrisée et qu'elle est donc inefficace - et de plus elle produit beaucoup d'effets négatifs : le déséquilibre entre les filles et les garçons, les difficultés de financement du régime de retraite (car s'il n'y a qu'un enfant, il y a moins de travailleurs pour plus de retraités).

41 - L'assurance de naissance

生育保險 (sh ngyù b oxi n)

Dans le règlement de l'assurance du travail du 2 janvier 1953 promulgué par le Conseil des Affaires d'Etat, l'assurance de naissance était déjà été incorporée dans l'ensemble des assurances obligatoires. Selon la disposition de ce règlement, une femme enceinte pouvait bénéficier d'un congé de 56 jours. Pendant la période du congé, l'entreprise devait supporter non seulement le salaire de la femme, mais aussi les frais d'examen et les frais médicaux. Ce congé de maternité a été allongé à 90

jours par le règlement sur la protection des travailleuses du 28 juin 1988 et a été renforcé par la loi du travail du 5 juillet 1994.

Avec la réforme des entreprises étatiques initiée au milieu des années quatre-vingts, dont l'objectif était d'améliorer la rentabilité économique et de permettre aux entreprises de se délester de leurs activités non productives, les assurances pour la retraite, la maladie et la naissance auparavant assumées par ces sont désormais délivrées par les caisses de la sécurité sociale. Dans ce but, le Ministère du travail a commencé à mettre sur pied les fonds pour l'assurance de naissance gérés par la caisse de la sécurité sociale à partir de 1994. Le fonds est alimenté entièrement par une cotisation patronale. Le taux de la cotisation doit être déterminé par les gouvernements locaux, mais ne doit pas dépasser 1%. La couverture de cette assurance comporte les frais d'examen, les frais d'accouchement, les frais d'opération, les frais d'hospitalisation, les frais de médicaments et l'indemnité d'accouchement qui est équivalente au salaire moyen d'entreprise de l'an dernier

En 1988, il y avait déjà un règlement sur la protection du travail des femmes qui donnait une assurance pour la naissance d'un enfant - les salaires pendant les congés de maternité et les soins médicaux étaient payés par l'entreprise. En juillet 1994, un article du droit du travail accorde à la travailleuse un régime spécial de naissance dans le cadre de la sécurité sociale. A l'heure actuelle, les femmes peuvent bénéficier de congés, de la prise en charge des frais médicaux liés à la naissance et, aussi, d'une indemnité de naissance.

42 - L'assurance logement

住房保險 (zhùfáng bǎoxiǎn)

C'est un dispositif qui concerne tous les salariés. Cette assurance est financée par les cotisations patronales et salariales ; l'ensemble du taux de cotisation équivaut à 8 % du salaire individuel.

43 - Fonds de réserve pour logement

住房公積金 (zhùfáng gōngjījīn)

Afin de favoriser la commercialisation des logements, et d'accompagner la réforme des entreprises qui se traduit par le fait que le logement n'est plus considéré comme un élément de « bien-être » du salarié supporté par l'Etat et l'unité de travail, le Conseil des Affaires d'Etat a décidé, le 18 juillet 1994, de mettre en place le régime du fonds de réserve pour logement dans l'ensemble du pays. La cotisation pour le fonds de réserve est obligatoire. Elle doit être déduite directement par l'entreprise du salaire du travailleur et être transférée auprès du centre gestionnaire du fonds de réserve pour logement de chaque province. L'objectif de ce fonds est de permettre de favoriser l'acquisition de logements par les salariés. Le salarié peut solliciter auprès du centre gestionnaire du fonds de réserve soit de retirer le solde de son compte épargne logement, soit d'avoir un crédit garanti par le fonds de réserve.

La cotisation du fonds de réserve comporte deux parties : la cotisation salariale et la cotisation patronale. Selon la disposition du règlement sur la gestion du fonds de réserve pour logement du Conseil des Affaires d'Etat du 3 avril 1999, modifié le 24 mars 2002, la commission provinciale du fonds de réserve pour le logement est autorisée à décider du taux de cotisation, sous la condition que ce dernier ne soit pas inférieur à 5% du salaire moyen local de l'an dernier.

Chaque province doit établir la commission du fonds de réserve pour le logement qui a la charge de déterminer le taux de cotisation et le règlement intérieur. Cette commission est composée, pour un tiers, de représentants du gouvernement local, des services de la construction et du financement, de la banque populaire et d'experts, pour un autre tiers de représentants du syndicat et des salariés et, pour un dernier tiers de représentants des unités de travail.

Selon les statistiques récentes du Ministère de la Construction, la somme totale du fonds de réserve de toute la Chine a dépassé 1400 milliards yuans.

ANNEXE STATISTIQUE

Cette annexe présente quelques statistiques très générales sur l'emploi et la protection sociale en Chine. Les données sont issues de l'annuaire statistique du travail de la Chine (*China Labour Statistical Yearbook*) de l'année 2008.

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 - Données générales sur la population et l'emploi en 2007

Graphique 1 - Variation de l'emploi (rural et urbain) de 1952 à 2007

Graphique 2 - Répartition de l'emploi urbain en entreprise selon la forme de propriété

Graphique 3 - Répartition de l'emploi par statut (année 2007)

Graphique 4 - Nombre de chômeurs et taux de chômage

Tableau 2 - Répartition des agences de placement (année 2007)

Tableau 3 - Dépenses des fonds de sécurité sociale en 2007

Tableau 4 - Assurance vieillesse des salariés urbains - Evolution des cotisants et des bénéficiaires (1989- 2007)

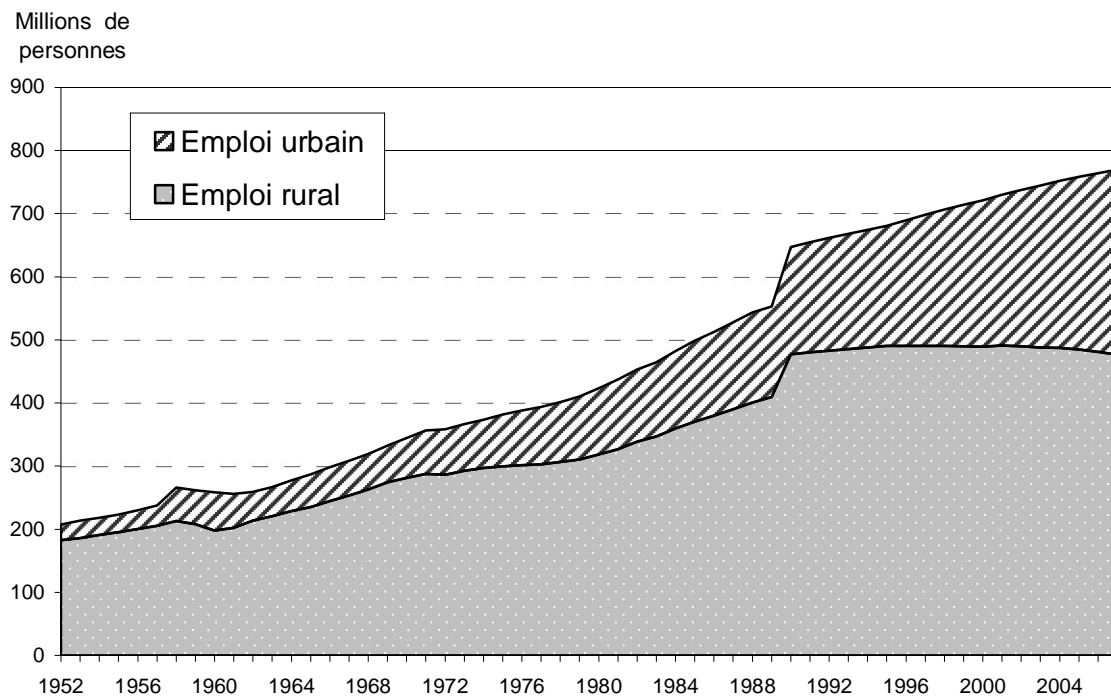
Tableau 5 - Cotisants et bénéficiaires des dispositifs de sécurité sociale (hors assurance vieillesse) - Années 2001 à 2007

Tableau 1
Données générales sur la population et l'emploi en 2007

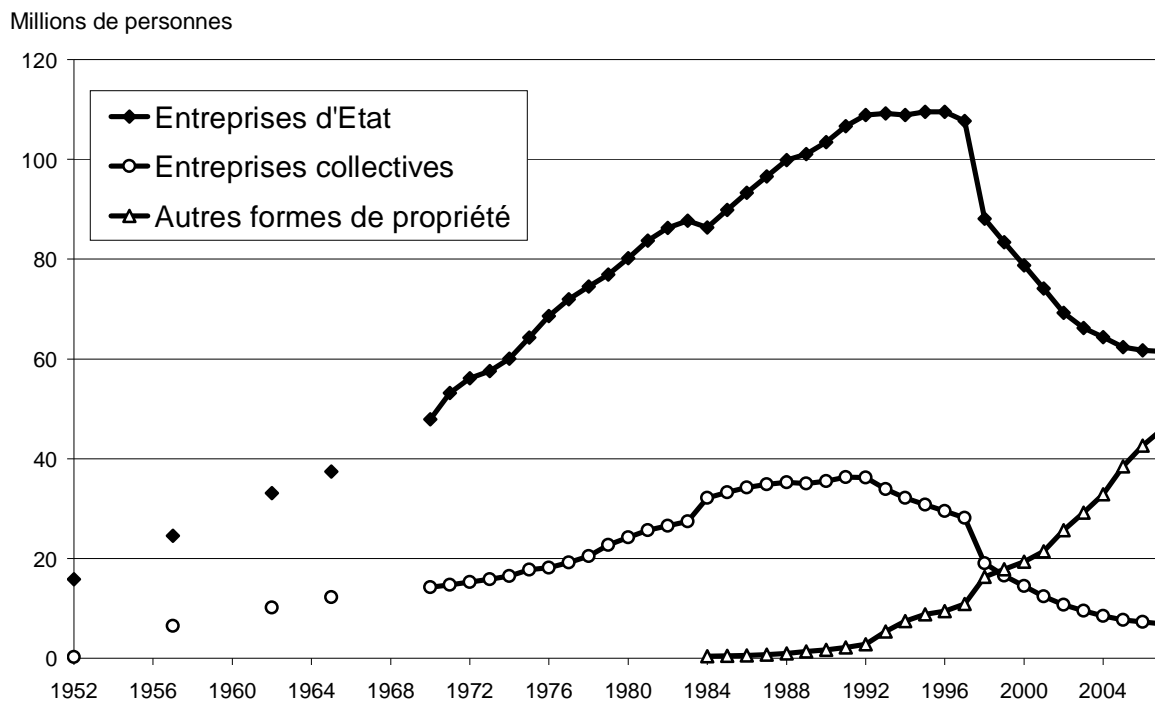
Population totale	1321,29
dont Plus de 16 ans	1045,85
Population active	786,45
Emploi total	769,9
dont Emploi urbain	293,5
Emploi rural	476,4
Chômage urbain enregistré	8,3
Salaire moyen mensuel (*)	2078

Populations en millions ; Salaire moyen en yuans
 (*) Salariés en poste des entreprises urbaines

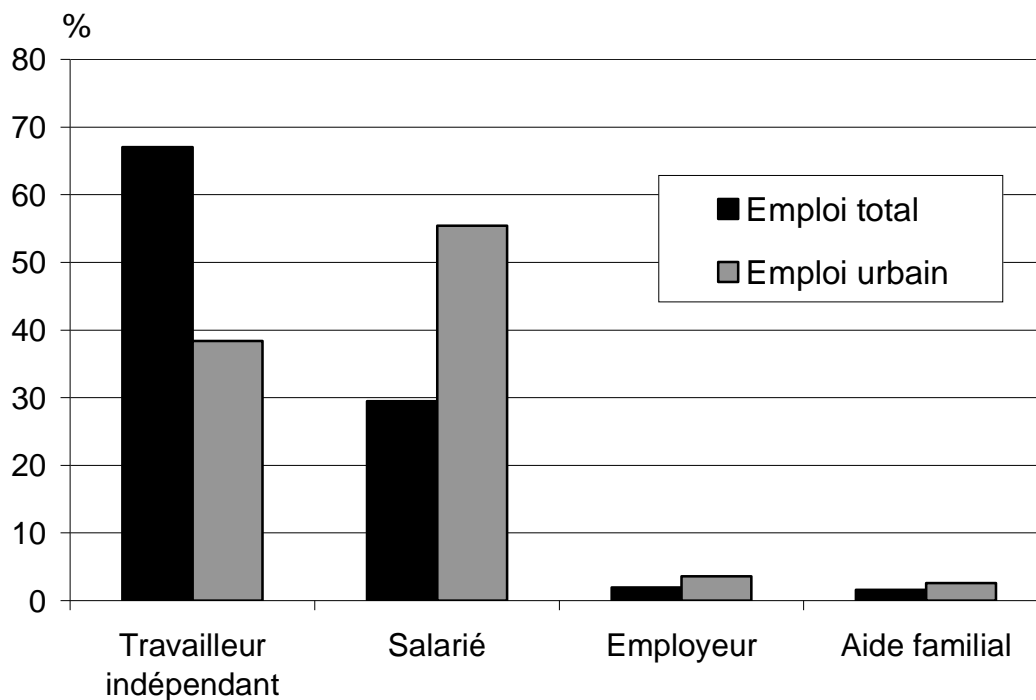
Graphique 1
Variation de l'emploi (rural et urbain) de 1952 à 2007



Graphique 2
Répartition de l'emploi urbain en entreprise selon la forme de propriété
 (1952-2007)



Graphique 3
Répartition de l'emploi par statut (année 2007)



Graphique 4
Nombre de chômeurs et taux de chômage

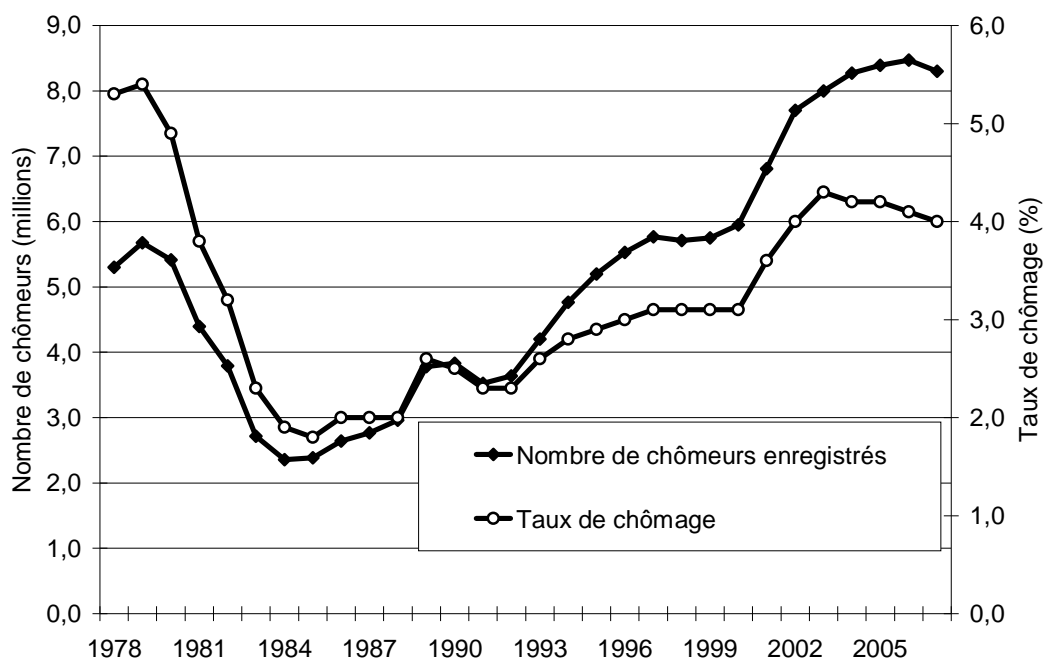


Tableau 2
Répartition des agences de placement (année 2007)

Administration du travail	24806
dont	
<i>Comtés et niveaux supérieurs</i>	3870
<i>Bureaux de sous-district</i>	6171
<i>Petites villes</i>	14765
Agences privées	10165
Autres organismes	2926

Tableau 3
Dépenses des fonds de sécurité sociale en 2007

	Mrds Yuans	% du PIB	Répartition (%)
Retraite	596,5	2,39	75,6
Assurance maladie	156,2	0,63	19,8
Chômage	21,8	0,09	2,8
Accidents du travail	8,8	0,04	1,1
Maternité	5,6	0,02	0,7
Total	788,8	3,2	100,0

Tableau 4
Assurance vieillesse des salariés urbains
Evolution des cotisants et des bénéficiaires (1989- 2007)

	Cotisants actifs (millions)	Bénéficiaires (millions)	Cotisants/ Bénéficiaires	Emploi urbain (millions)	Cotisants / Emploi urbain (%)
1989	48,2	8,9	5,4	143,9	33,5
1990	52,0	9,7	5,4	170,4	30,5
1991	56,5	10,9	5,2	174,6	32,4
1992	77,7	16,8	4,6	178,6	43,5
1993	80,1	18,4	4,4	182,6	43,9
1994	84,9	20,8	4,1	186,5	45,5
1995	87,4	22,4	3,9	190,4	45,9
1996	87,6	23,6	3,7	199,2	44,0
1997	86,7	25,3	3,4	207,8	41,7
1998	84,8	27,3	3,1	216,2	39,2
1999	95,0	29,8	3,2	224,1	42,4
2000	104,5	31,7	3,3	231,5	45,1
2001	108,0	33,8	3,2	239,4	45,1
2002	111,3	36,1	3,1	247,8	44,9
2003	116,5	38,6	3,0	256,4	45,4
2004	122,5	41,0	3,0	264,8	46,3
2005	131,2	43,7	3,0	273,3	48,0
2006	141,3	46,4	3,0	283,1	49,9
2007	151,8	49,5	3,1	293,5	51,7

Tableau 5
Cotisants et bénéficiaires des dispositifs de sécurité sociale
(hors assurance vieillesse)
Années 2001 à 2007

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Chômage							
Cotisants actifs	103,5	101,8	103,7	105,8	106,5	111,9	116,4
Bénéficiaires	3,1	4,4	4,2	4,2	3,6	3,3	2,9
Assurance maladie							
Cotisants actifs	72,9	94,0	109,0	124,0	137,8	157,3	180,2
Bénéficiaires	54,7	69,3	79,7	90,4	100,2	115,8	134,2
Retraités	18,2	24,8	29,3	33,6	37,6	41,5	46,0
Accidents du travail							
Cotisants actifs	43,5	44,1	45,7	68,5	84,8	102,7	121,7
Bénéficiaires	0,2	0,3	0,3	0,5	0,7	0,8	1,0
Assurance maternité							
Cotisants actifs	34,6	34,9	36,6	43,8	54,1	64,6	77,8
Bénéficiaires	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	1,1	1,1