

Annexe 1

Le glissement vieillesse-technicité

Le GVT est une notion de variation de la masse salariale à effectif constant.

Le **GVT positif** correspond à l'augmentation de la rémunération individuelle d'un fonctionnaire découlant :

- d'un avancement quasi-automatique sur sa grille indiciaire (composante « Vieillesse ») ;
- d'un changement de grade ou de corps par le biais d'un concours ou d'une promotion au choix dans un corps ou grade (composante « Technicité »).

Ne sont pas à prendre en compte dans le calcul du GVT tous les autres facteurs d'évolution de la masse salariale :

- la variation du point fonction publique ;
- la distribution de points uniformes ou différenciés ;
- les mesures catégorielles statutaires (rééchelonnement indiciaire, transformation ou création de nouveaux corps ou grade, toute autre réforme de grilles...) et indemnitaires.

Le GVT positif pris en compte dans l'outil a deux composantes : une composante indiciaire (liée à l'évolution du traitement indiciaire brut) et une composante indemnitaire.

Le **GVT négatif** (ou effet de noria) mesure le tassement de la masse salariale dû au départ d'une population dont le salaire est généralement supérieur à celui des remplaçants (effet entrées / sorties²).

Le **GVT solde** correspond à la somme de ces effets de structure.

Estimation du GVT positif

Le GVT positif de l'ensemble de la masse salariale est une donnée extrêmement difficile à déterminer. C'est pour cela que l'outil est construit à partir du GVT positif indiciaire.

Bien que très approximatif et encore perfectible, un calcul à partir des fichiers de paye en raisonnant sur les indices majorés constitue une méthode pour approcher le GVT positif indiciaire.

Ce mode d'approximation repose donc sur le calcul de l'indice réel moyen en n et $n+1$ par catégorie. Cet indice est calculé en conservant uniquement les agents présents les années n et $n-1$ dans les fichiers de paye. A partir de ces données, il est alors possible de calculer l'indice moyen annuel de cette population l'année n , puis $n+1$.

² On le calcule selon la formule suivante : (coût des sortants – coût des entrants) x nombre de sortants.

La variation observée provient du GVT positif indiciaire, des mesures catégorielles statutaires ainsi que des distributions de points. En quantifiant l'impact de ces dernières, un GVT positif indiciaire peut être déduit.

Cette méthode est utilisée à défaut d'une méthode basée sur le suivi individuel de la carrière des agents.

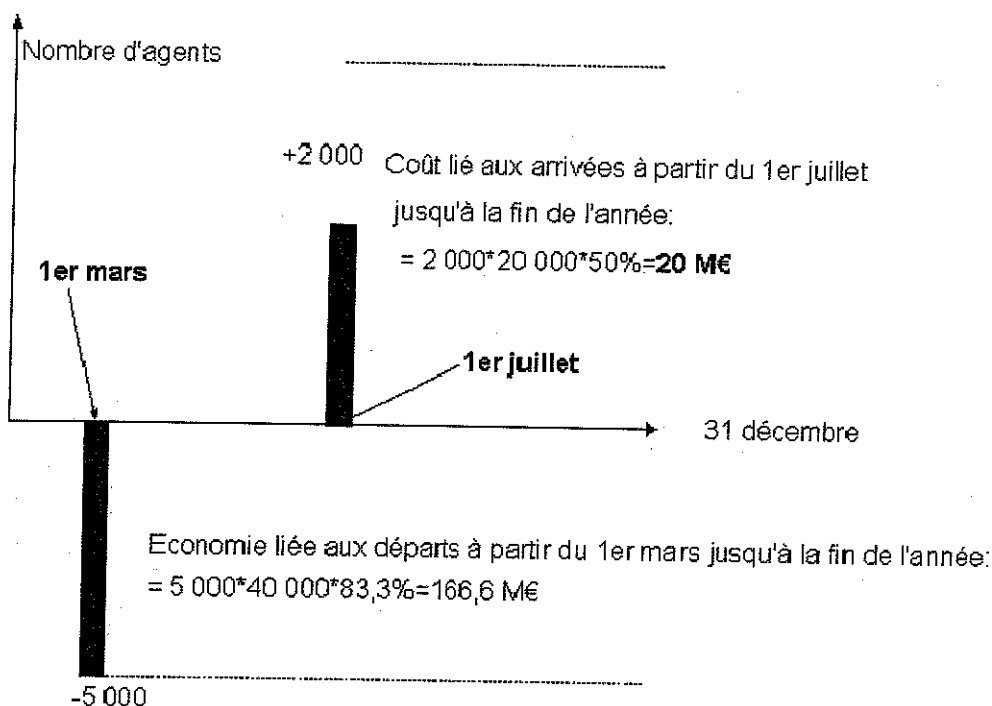
Mode de calcul du GVT négatif et prise en compte des variations d'effectifs

Départ de 5000 agents au 1^{er} mars. La date moyenne des sorties est $10/12 = 83,3\%$

Arrivée de 2000 agents au 1^{er} juillet. La date moyenne des entrées est $6/12 = 50\%$.

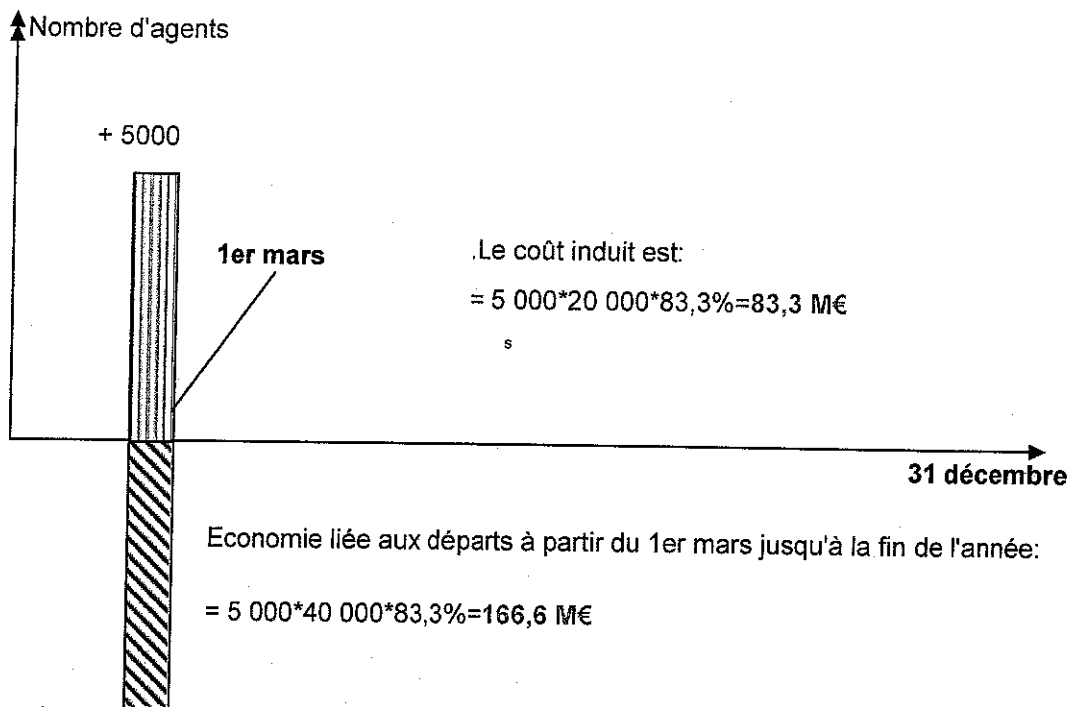
Hypothèse d'un salaire moyen d'entrée de 20 000 euros et d'un salaire moyen de départ 40 000 euros.

Effet total sur les crédits de dépenses de personnel des flux entrées/sorties de : $20-166,6 = -146,6$ M€ qui se décompose dans l'outil en deux calculs :



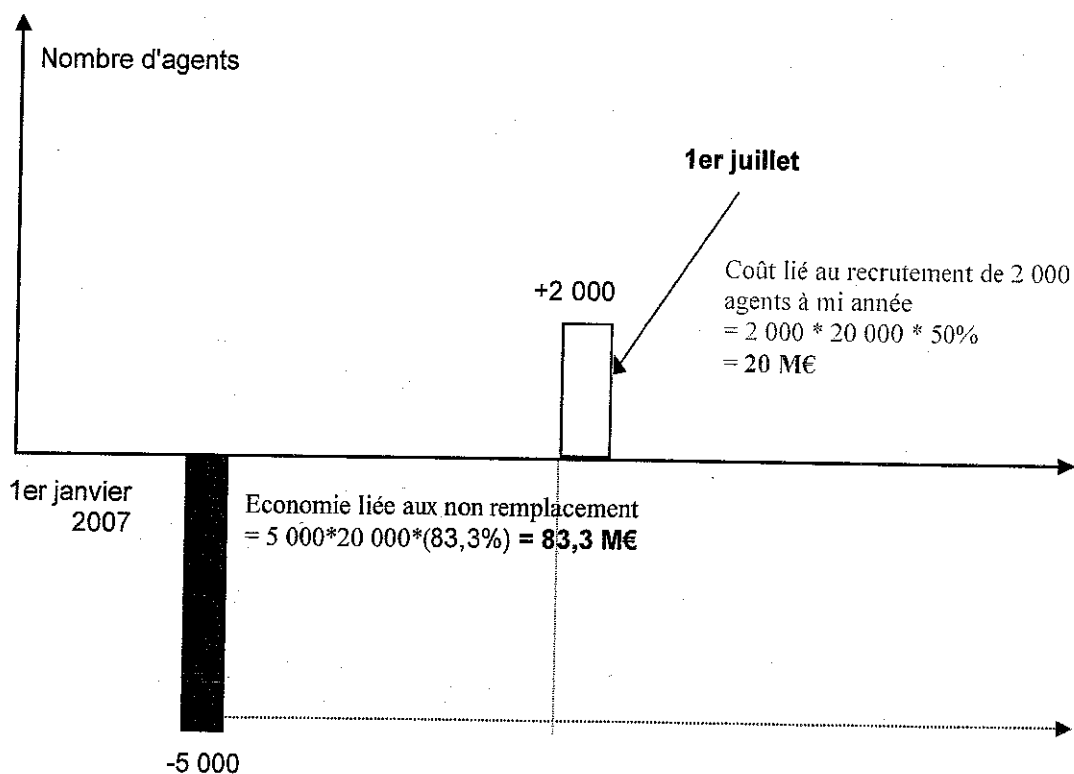
1. Effet GVT négatif (à effectifs constants)

L'effet sur les crédits de dépenses de personnel du GVT négatif est de : $83,3-166,6 = -83,3$ M€.



2. Effet variations d'effectifs (y compris la vacance infra-annuelle induite par la différence des dates d'effet)

L'effet sur les crédits de dépenses de personnel du non remplacement de tous les emplois et des vacances infra-annuelles est de $20 - 83,3 = -63,3 \text{ M€}$.



L'effet total est bien : $-83,3$ (GVT négatif) - $63,3$ (vacance infra-annuelle) = $-146,6 \text{ M€}$