



FICHE TECHNIQUE

Le « GVT »

(Glissement Vieillesse Technicité)

Le GVT est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale. Les deux autres sont la valeur du point d'indice salarial et l'évolution du nombre total de fonctionnaires.

Ce que dit l'administration

On distingue :

- le GVT positif qui retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (à l'ancienneté, aux choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité.
- le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des vieux fonctionnaires (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés)

En pratique, pour l'État français, lors des dernières années, le GVT était très positif, de l'ordre de 1 %, ce qui résulte de trois phénomènes :

- des fonctions d'exécution ont disparu, sous l'effet du progrès et de l'informatisation (exemple : les standardistes et les dactylos).
- certaines fonctions sont maintenant assurées par des fonctionnaires d'une catégorie plus élevée. Par exemple, les instituteurs, qui relevaient de la catégorie B, ont été remplacés par les professeurs des écoles, de catégorie A. Les infirmières des hôpitaux, se sont également vues proposer le passage en catégorie A, mieux payée, en raison du caractère plus technique qu'avant de leur métier. Comme la France comptait un million d'infirmières et instituteurs, ces deux évolutions ont contribué à faire progresser le salaire moyen des fonctionnaires, via un GVT positif.
- une évolution démographique : la génération dite du « baby boom », des fonctionnaires nés au début des années 1950 et embauchés en grand nombre dans les années 1970, en particulier dans l'éducation nationale, est proche des 60 ans. Au sommet de sa carrière, elle est aussi souvent au sommet de l'avancement de carrière, avec des salaires plus élevés que la moyenne des fonctionnaires. Le grand nombre de fonctionnaires dans cette tranche d'âge dope mécaniquement le salaire moyen des fonctionnaires. C'est le cas même si le salaire de la majorité des fonctionnaires, plus jeunes, ne progresse pas.

Le GVT positif est très largement automatique et prévisible, car il est la conséquence d'un système de promotion sociale et d'avancement, via des concours ou la notation par des supérieurs. Il dépend peu de la politique de recrutement ou de primes accordées au personnel en place.

L'effet automatique du vieillissement et d'une plus grande technicité est globalement de l'ordre de 2 % par an.

Le GVT négatif est lui aussi largement automatique, puisqu'il dépend de la différence de paie entre un partant (un retraité) et un jeune embauché, l'une comme l'autre étant fixé par la position du fonctionnaire, tout en haut ou tout en bas de la grille salariale.

En période de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux de fonctionnaire, le GVT négatif est inexistant. Le fait de diviser par deux le nombre d'embauches a au contraire pour conséquence de diminuer dans la moyenne la part des salaires de début de carrière et donc de la faire augmenter.

Dans la négociation salariale, les gouvernements utilisent le GVT comme une preuve de l'augmentation du salaire du personnel en place, en se basant sur le salaire moyen ; les syndicats de fonctionnaires considèrent en revanche que cela revient à tenir pour négligeable d'une part l'évolution du travail effectué au cours de la carrière, d'autre part le GVT négatif, c'est-à-dire la baisse relative de la rémunération des nouveaux fonctionnaires par rapport à leurs aînés.

Commentaires FO

L'objectif principal du dossier PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunération) est de mettre en place des outils permettant la maîtrise budgétaire du GVT, de la masse salariale ou de l'évolution du coût des traitements.

Afin d'atteindre cet objectif, le gouvernement souhaite :

- Modifier le mécanisme d'avancement d'échelon, en le rendant plus sélectif et plus flexible,
- Reconsidérer l'utilisation du mécanisme d'avancement « promus /prouvables », en complexifiant un peu plus les promotions de corps.
- Remplacer les catégories par des niveaux de fonctions.

Mais aussi prendre appui sur les politiques de fusion de corps, de création de CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle), et de cadres professionnels « trans-fonctions publiques », qui s'inscrivent dans le cadre des restructurations et de la réforme territoriale.

Pour **FORCE OUVRIERE**

Traiter la problématique de la rémunération est incontournable et prioritaire. Cela passe par la revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice, mettant ainsi un terme à son gel depuis 2010. La FGF a dit précédemment que la question de la reconnaissance (combien paie-t-on le diplôme, la qualification) est également un préalable à toute discussion sur la structuration de la carrière et a fortiori l'avancement.

La Fonction publique doit nous dire ce qu'elle propose en matière :

- d'amplitude (les bornages indiciaires) ;
- de masse de points.

Après viendra la discussion sur les modalités de distributions de ces points, notamment de la vitesse d'acquisition. Cela :

- a) au regard du nombre de grades (répartition de la masse des points du corps entre les grades) ;
- b) en rapport avec le pyramidage des corps (taux de promotion, démographie etc...).

Dans un deuxième temps peuvent être abordées les questions de gain :

- a) Quantitativement :
 - combien de points entre les échelons ?
 - combien de points entre les grades ?
- b) Qualitativement :
 - objectifs de la répartition des points entre les grades.
- c) Leur pérennisation :
 - pour les emplois fonctionnels.

In fine, **FO** alerte sur le risque de suppression des RTS (Réductions de Temps de Service) des avancements à la durée minimum et/ou intermédiaire.

Cela pourrait avoir pour conséquence d'imposer une grille professionnelle dans laquelle on ne progresserait que par l'évaluation, en supprimant la notion de durée.

REVENDEICATIONS DE FORCE OUVRIERE

La structure de la rémunération doit être, pour **FO**, la colonne vertébrale d'une vraie négociation. Nous n'accepterons pas de discuter d'une simple réforme RH (Ressources humaines) contrôlée par Bercy. Comme la Fonction publique l'avait présenté, revoir les carrières des fonctionnaires doit avoir pour objet de renforcer l'attractivité de l'emploi public. Pour **FO**, cela doit aussi passer par une véritable plus-value pour les agents en termes de progression de carrière.

Aussi, **FO** continuera de porter haut et fort ses revendications pour :

- L'abandon du pacte de responsabilité et de la politique de baisse des dépenses publiques ;
- La nécessaire augmentation du pouvoir d'achat (revalorisation de 8 % de la valeur du point d'indice et attribution de 50 points d'indice uniforme) ;
- La revalorisation des carrières intégrant une part des primes ;
- La défense du statut général et des statuts particuliers et le maintien de la Fonction publique de carrière avec le concours, le diplôme et les catégories.

Paris, le 26 août 2015

FO
SNPTP