

Les carrières des fonctionnaires : une approche par le « GVT »

Monsieur Jean-Yves Fournier

Citer ce document / Cite this document :

Fournier Jean-Yves. Les carrières des fonctionnaires : une approche par le « GVT ». In: Economie et statistique, n°191, Septembre 1986. Flexibilité de l'emploi / Combien gagnent les fonctionnaires / Les industries agricoles et alimentaires. pp. 45-60;

http://www.persee.fr/doc/estat_0336-1454_1986_num_191_1_2491

Document généré le 23/05/2016

Resumen

Las carreras de los funcionarios : un enfoque mediante el « GVT » - Los incrementos de sueldo pueden ser generales o individuales. Un índice de sueldos da cuenta de los primeros; el « GVT » o sea « desliz-envejecimiento, tecnicidad » mide el efecto sobre el sueldo medio de los segundos. Este « GVT » fué calculado directamente para una población de funcionarios.

Si nos limitamos a los funcionarios presentes durante dos años sucesivos, el « GVT » puede interpretarse como promedio de las tasas de ascenso individuales. Entre 1978 y 1984, se eleva a un 1,7 % al año. Los dos tercios son imputables a ascensos automáticos y casi automáticos, llamados « envejecimiento », el tercio restante releva de las promociones de toda índole, « tecnicidad ».

Las bajas y más aún las altas compensan prácticamente el efecto de los ascensos. Para el conjunto de los funcionarios el « GVT » no supera el 0,3 % al año. Este desliz al parecer es más pronto consecuencia del incremento de antigüedad que el de cualificación.

El ascenso es más rápido al iniciarse la carrera. También es más rápido con relación a categorías estatutarias más elevadas pero, entre 1978 y 1982, medidas a favor de los sueldos más bajos compensaron estos descortes de progresión. Finalmente, los varones progresan algo más rápidamente que las mujeres.

Résumé

Les augmentations de salaire peuvent être générales ou individuelles. Un indice de salaires rend compte des premières; le « GVT » ou « glissement-vieillesse-technicité » mesure l'effet sur le salaire moyen des secondes. On a calculé directement ce GVT pour une population de fonctionnaires. Si on se limite, aux fonctionnaires présents deux années successives, le GVT peut s'interpréter comme la moyenne des taux d'avancement individuels. Entre 1978 et 1984, il s'élève à 1,7 % par an. Les deux tiers sont imputables aux avancements automatiques et quasi automatiques, appelés « vieillissement »; le tiers restant relève des promotions de toutes natures, la « technicité ».

Les sorties et surtout les entrées compensent pratiquement l'effet des avancements. Pour l'ensemble des fonctionnaires, le GVT ne dépasse pas 0,3 % par an. Ce glissement semble tenir plutôt à l'accroissement de l'ancienneté qu'à celui de la qualification.

L'avancement est plus rapide en début de carrière. Il est également plus rapide pour les catégories statutaires les plus élevées mais, entre 1978 et 1982, des mesures en faveur des bas salaires ont compensé ces écarts de progression. Enfin, les hommes progressent un peu plus vite que les femmes.

Abstract

Civil servant careers : the "GVT" approach - Salary raises can be general or individual. A salary index indicates general raises; the " GVT " or "glissement-vieillesse-technicité " (literal " aging and technicity shift ") measures the effect of individual raises on the average salary. This GVT has been calculated directly for a population of civil servants.

If we limit ourselves to civil servants present during two successive years, the GVT can be interpreted as the average of individual rates of advancement. Between 1978 and 1984, it was 1.7 % per year. Two-thirds are the result of automatic or quasi-automatic promotion, called "aging"; the remaining third belong to promotions of all kinds, that is, of a " technicity ".

Departures and, above all, entries, compensate almost totally for the effect of promotions. For the total group of civil servants, the GVT does not exceed 0.3 % per year. This shift seems to come more from the increase in seniority than in qualifications.

Advancement is more rapid at the beginning of a career. It is also more rapid for the highest statutory categories. Between 1978 and 1982, however, measures in favoring low salaries compensated for the differences in progression. Last, men progress a little more rapidly than women.

Les carrières des fonctionnaires : une approche par le « GVT »

par Jean-Yves Fournier *

Les augmentations de salaire peuvent être générales ou individuelles. Un indice de salaires rend compte des premières; le « GVT » ou « glissement-vieillesse-technicité » mesure l'effet sur le salaire moyen des secondes. On a calculé directement ce GVT pour une population de fonctionnaires.

Si on se limite aux fonctionnaires présents deux années successives, le GVT peut s'interpréter comme la moyenne des taux d'avancement individuels. Entre 1978 et 1984, il s'élève à 1,7 % par an. Les deux tiers sont imputables aux avancements automatiques et quasi automatiques, appelés « vieillissement »; le tiers restant relève des promotions de toute nature, la « technicité ».

Les sorties et surtout les entrées compensent pratiquement l'effet des avancements. Pour l'ensemble des fonctionnaires, le GVT ne dépasse pas 0,3 % par an. Ce glissement semble tenir plutôt à l'accroissement de l'ancienneté qu'à celui de la qualification.

L'avancement est plus rapide en début de carrière. Il est également plus rapide pour les catégories statutaires les plus élevées, mais, entre 1978 et 1982, des mesures en faveur des bas salaires ont compensé ces écarts de progression. Enfin, les hommes progressent un peu plus vite que les femmes.

Enjeu des négociations salariales dans la Fonction publique, le « GVT » ou « glissement-vieillesse-technicité » est une notion d'origine budgétaire servant à apprécier l'effet des augmentations individuelles sur la masse des salaires versés (encadré p. 58).

De 1982 à 1985, le Gouvernement s'était référé « au maintien du pouvoir d'achat de la masse salariale y compris GVT ». Celui-ci était fixé de façon forfaitaire à 0,5 % par an. Depuis peu, le regroupement des données issues des fichiers de paie de la Fonction publique permet un calcul direct du GVT (encadré p. 48). Il peut ainsi être mesuré plus précisément pour l'ensemble des fonctionnaires et pour diverses sous-populations.

Les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une augmentation générale de salaires, en pour cent, par changement de la valeur du point, ou en valeur absolue, par octroi uniforme de points supplémentaires. Ils peuvent également bénéficier d'un avancement individuel : soit en accédant à l'échelon supérieur de leur grade, le plus souvent à l'ancienneté modulée par le mérite, soit en accédant à un grade ou un corps supérieur à la suite d'un concours ou d'un passage au choix.

* Jean-Yves Fournier fait partie de la division Revenus du département Population-ménages de l'INSEE.

Les nombres entre crochets renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Toutefois, les salaires d'une seule catégorie peuvent également être augmentés : corps des instituteurs, bas salaires, catégorie C; il s'agit alors d'une augmentation catégorielle. Le partage entre mesures générales et catégorielles, mais surtout entre mesures catégorielles et individuelles, est parfois délicat. Si, par exemple, un passage au choix devient plus facile, les premiers bénéficiaires de la mesure ont-ils fait l'objet d'une mesure individuelle ou catégorielle ? À l'inverse, la revalorisation de tel ou tel corps peut entériner une requalification de ses membres; elle s'apparente alors à un ensemble de mesures individuelles. Elle peut aussi améliorer des salaires reconnus insuffisants; elle ressemble alors à une mesure générale, mais restreinte à une catégorie.

Un indice de salaires effectue la synthèse des augmentations dont bénéficient les agents, à situation administrative constante. Cette dernière condition requiert des choix, parfois conventionnels. L'indice des traitements de la Fonction publique tient compte des mesures générales et de toutes les mesures catégorielles, mais ignore toutes les mesures individuelles [1]. En bénéficiant seulement des mesures générales et catégorielles, un individu reste au même endroit de la nomenclature hiérarchique, il lui faut une mesure individuelle pour s'y déplacer.

L'évolution du salaire moyen peut être décomposée en un produit d'un indice de salaires, pondéré par les masses de salaires de la période de début, et d'un indice d'effectifs; ce dernier terme, expression du GVT, mesure l'effet de la déformation de la structure hiérarchique de la population sur le salaire moyen. Cette déformation est due aux avancements, aux entrées et aux sorties. La formule suivante exprime cette décomposition :

$$\frac{S_2}{S_1} = \frac{\sum_i p_{i2} s_{i2}}{\sum_i p_{i1} s_{i1}} = \frac{\sum_i p_{i1} s_{i2}}{\sum_i p_{i1} s_{i1}} \times \frac{\sum_i p_{i2} s_{i2}}{\sum_i p_{i1} s_{i2}}$$

Indice du salaire moyen = indice de salaires \times indices d'effectifs (GVT)

où p_{i1} mesure la proportion d'individus classés à l'échelon i l'année 1, s_{i1} mesure le salaire moyen de ces individus, S_1 mesure le salaire moyen de l'ensemble de la population l'année 1.

Les estimations de GVT disponibles jusqu'à présent étaient obtenues en divisant l'évolution du salaire moyen, déduite de l'observation d'une masse salariale, par un indice de salaire, calculé à partir d'un échantillon. Ces deux grandeurs ne pouvaient être parfaitement cohérentes et les incertitudes cumulées, portant

sur une différence, risquaient d'être plus importantes que le résultat lui-même¹. Ici, le GVT est calculé directement et non plus par solde; la précision théorique de calcul en est améliorée.

Isoler l'avancement à l'ancienneté

Le GVT a été décomposé en deux termes : « technicité », mesurant l'effet sur le salaire moyen de la variation de la structure par corps de la population, et « vieillissement », mesurant l'effet de la variation des structures internes des corps.

Les fonctionnaires sont classés dans des corps comportant un ou plusieurs grades comprenant eux-mêmes plusieurs échelons. Ces corps sont classés hiérarchiquement dans quatre catégories « statutaires » A, B, C et D. Une carrière « normale » se déroule dans un seul grade, ou un seul corps; l'accès à un corps supérieur n'est jamais automatique. Il peut intervenir à la suite d'un concours interne, externe ou d'un passage « au choix », celui-ci étant lié informellement à l'ancienneté. L'accès au grade supérieur d'un même corps est parfois quasi automatique, parfois subordonné à la réussite à un concours sélectif, toutes les situations intermédiaires existent. Les passages d'échelon sont obtenus à la suite d'une procédure faisant appel à l'ancienneté, légèrement modulée par le mérite dans la plupart des cas.

Comme nous comparons les structures de populations différentes, sans mesurer des carrières individuelles, il n'est possible que de classer les frontières entre catégories élémentaires, selon ce qui semble expliquer la différence de salaires. Or, bien souvent, les causes sont imbriquées : l'avancement le plus automatique renvoie au surcroît d'expérience, donc à la « technicité ». Ce n'est jamais le vieillissement biologique qui est rémunéré.

Faute de disposer d'un critère opératoire pour classer les nombreuses frontières, de l'ordre de 20 000, entre échelons, grades et corps, nous avons adopté un parti brutal en convenant que les passages d'échelons à l'intérieur d'un grade et de grades à l'intérieur d'un corps relevaient de « l'ancienneté », que les passages d'un corps à l'autre relevaient de la « technicité ». Les insuffisances de ce choix sont trop évidentes pour qu'il soit utile de les souligner. Il présente l'avantage d'être simple, opérationnel et de reposer sur une définition objective puisque administrative.

1. En particulier, il ne semble pas possible d'estimer un GVT à partir des données de l'article de Monique Méron dans ce même numéro (tableau 2, p. 23). Aux différences de champ signalées ci-dessus, s'ajoutent des différences de définitions du salaire, les salaires moyens comprenant les primes alors que l'indice de salaires les exclut.

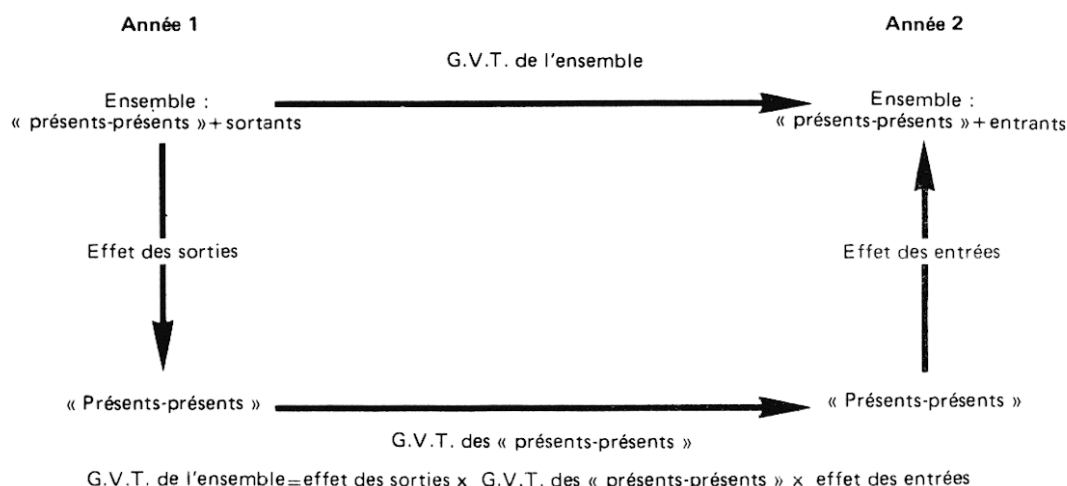
Le GVT des fonctionnaires présents deux années successives, nous dirons désormais « présents-présents », peut s'interpréter comme la moyenne des taux d'avancement individuels. Il atteint en moyenne 1,7 % par an sur la période 1978-1984. Les sorties et les entrées compensent pratiquement l'effet des avancements puisque le GVT de l'ensemble des fonctionnaires ne dépasse pas 0,30 % par an (tableau 1).

GVT toutes catégories confondues entre 1978 et 1984*

	GVT de l'ensemble (1)	Effet des sorties (2)	GVT des « présents- présents » (3)	Effet des entrées (4)
Taux sur deux ans :				
1978-1980	0,67	— 0,66	3,69	— 2,05
1980-1982	0,53	— 0,64	3,28	— 2,08
1982-1984	0,62	— 0,44	3,18	— 2,03
Taux annuel moyen de 1978 à 1984	0,30	— 0,29	1,68	— 1,03

Étant donné sa signification, le GVT des « présents-présents » n'est pas susceptible de beaucoup fluctuer. Par contre, le GVT de l'ensemble résulte de deux effets en sens inverse, et il est naturellement plus sensible aux variations liées à la politique de recrutement. Sa stabilité sur la période est remarquable.

Effet des entrées et des sorties sur le GVT



Le départ des sortants, ceux qui ne sont plus présents la seconde année de la comparaison, modifie la structure de la population; pour en apprécier l'impact, on mesure un « effet des sorties » en rapprochant, la première année, les seuls « présents-présents » et l'ensemble de la population. De la même façon, on mesure « l'effet des entrées », la deuxième année, en rapprochant l'ensemble de la population et les « présents-présents ». Ces deux effets et le GVT des « présents-présents » se composent selon le

Effet des entrées et des sorties sur le GVT, le « vieillissement » et la « technicité », entre 1978 et 1984*

				En % par an
Taux annuel moyen	Ensemble (1)	Effet des sorties (2)	« Présents-présents » (3)	Effet des entrées (4)
GVT (5)	0,30	— 0,29	1,68	— 1,03
Vieillessement (6)	0,23	— 0,16	1,11	— 0,63
Technicité (7).	0,07	— 0,13	0,56	— 0,40

schéma ci-dessous pour redonner le GVT de l'ensemble de la population entre les deux années considérées (graphique 1 et encadré page suivante).

Dans une situation schématique de « régime permanent », où des entrants en début de carrière remplaceraient un même nombre de sortants en fin de

LE CALCUL DU GVT

On considère une population répartie dans les « postes » d'une nomenclature repérés par l'indice i (ici, un poste est très fin, puisqu'il ne regroupe que les individus classés à un échelon donné d'un grade donné), ceci pour deux années.

$s_{i,1}$ mesure le salaire moyen des individus du poste i , l'année 1.
 $p_{i,1}$ mesure leur part d'effectifs dans l'effectif total, l'année 1.
 S_1 mesure le salaire moyen de l'ensemble, l'année 1.
 U est l'ensemble des postes de la nomenclature.

Supposons d'abord qu'aucun $p_{i,1}$ ou $p_{i,2}$ ne soit nul; alors :

$$\frac{S_2}{S_1} = \frac{\sum_{i \in U} p_{i,2} s_{i,2}}{\sum_{i \in U} p_{i,1} s_{i,1}} = \frac{\sum_{i \in U} p_{i,2} s_{i,2}}{\sum_{i \in U} p_{i,1} s_{i,1}} \times \frac{\sum_{i \in U} p_{i,1} s_{i,1}}{\sum_{i \in U} p_{i,1} s_{i,2}} \quad (1)$$

Indice du salaire moyen = indice de salaires \times indice d'effectifs (GVT)

Travaillant sur des populations réelles, réparties selon une nomenclature fine, certains p_i sont nuls l'une des deux années; il est alors impossible de calculer un indice élémentaire de salaires puisque l'un des deux termes du rapport $\frac{s_{i,2}}{s_{i,1}}$ est manquant.

L'égalité $\frac{\sum p_{i,2} s_{i,2}}{\sum p_{i,1} s_{i,1}} = \frac{\sum p_{i,1} s_{i,1} \times \frac{s_{i,2}}{s_{i,1}}}{\sum p_{i,1} s_{i,1}}$ n'est plus vérifiée.

La relation (1) perd donc sa signification : l'indice du salaire moyen peut encore être calculé, mais le membre de droite de (1) n'en fournit plus une décomposition interprétable.

De fait, pour définir un indice de salaire à partir des rapports connus $s_{i,2}/s_{i,1}$, on doit se restreindre au sous-ensemble W de U tel que $p_{i,1}$ et $p_{i,2}$ soient non nuls.

Au lieu de calculer le GVT sur l'ensemble W , on a utilisé une méthode un peu plus compliquée, qui assure une meilleure cohérence d'ensemble : on a calculé l'évolution du salaire moyen sur toute la population et divisé cette évolution par l'indice de salaires calculé sur la sous-population la plus grande possible, selon l'expression :

$$GVT = \frac{\sum_{i \in U} p_{i,2} s_{i,2}}{\sum_{i \in U} p_{i,1} s_{i,1}} \times \frac{\sum_{i \in W} p_{i,1} s_{i,1}}{\sum_{i \in W} p_{i,1} s_{i,2}}$$

Si aucun p_i n'est nul, $W = U$ et on retrouve l'expression de la relation (1). Dans la pratique, les effectifs de W ont toujours représenté au moins 95 % de ceux de U .

« Vieillesse – technicité »

Une décomposition entre « vieillesse » et « technicité » ne peut être menée que sur W ; on l'étend à U , en général au moyen d'une règle de trois sur les logarithmes. Dans ce paragraphe, on supposera donc les $p_i \neq 0$.

Chaque année, l'effectif de l'échelon i représente la part q_i de l'effectif du corps auquel il appartient, l'effectif de ce corps représentant la part r_i de l'effectif total (les r_i concernant les différents échelons d'un même corps sont égaux), $p_i = q_i \times r_i$.

On décompose le GVT en un produit de deux termes : la « technicité » mesurant ce que serait le GVT si la structure interne des corps était restée celle de l'année 1, la structure par corps ayant seule évolué; le « vieillissement » mesurant ce que serait le GVT si la structure par corps était déjà celle de l'année 2, seules les structures internes des corps ayant évolué. On a : $GVT = V \times T$.

Si on pose $GVT = 1 + g$, $V = 1 + v$, $T = 1 + t$ et si on néglige le produit vt toujours très faible, on peut écrire : $g = v + t$.

Effets des sorties – GVT des « présents-présents » – effets des entrées

L'année 1, la population est la réunion des « présents-présents », c'est-à-dire des fonctionnaires présents les deux années considérées et des sortants (ceux qui sortiront avant l'année 2); l'année 2, elle est la réunion des « présents-présents » et des entrants (entrées depuis l'année 1). On a donc :

$$T_1 = P_1 U S_1 \text{ et } T_2 = P_2 U E_2$$

P_1 et P_2 représentent la même population, mais ses caractéristiques ont varié.

Si on considère les salaires moyens de ces populations, on a immédiatement :

$$\frac{S_2(T_2)}{S_1(T_1)} = \frac{S_2(T_2)}{S_2(P_2)} \times \frac{S_2(P_2)}{S_1(P_1)} \times \frac{S_1(P_1)}{S_1(T_1)} \quad (2)$$

(a) (b) (c) (d)

(a) mesure l'évolution du salaire moyen de l'ensemble entre les années 1 et 2.

(b) mesure l'effet des entrées sur le salaire moyen de l'année 2.

(c) mesure l'évolution du salaire moyen des « présents-présents » entre les années 1 et 2.

(d) mesure l'effet des sorties sur le salaire moyen de l'année 1.

Si les salaires étaient extraits d'un barème, le salaire d'une année donnée, pour un échelon donné, serait complètement déterminé; il ne dépendrait pas de la population concernée. Des indices de salaires analogues calculés sur des populations proches ne différeraient que du fait des pondérations. L'indice de salaires calculé en rapprochant la même année T_2 de P_2 serait égal à 1 et de même pour l'indice de salaire de T_1 par rapport à P_1 .

Comme les salaires sont ici observés sur des populations réelles, une autre cause d'ajustement intervient, et la relation suivante n'est qu'approchée :

$$GVT \left(\frac{T_2}{T_1} \right) = GVT \left(\frac{T_2}{P_2} \right) \times GVT \left(\frac{P_2}{P_1} \right) \times GVT \left(\frac{P_1}{T_1} \right) \quad (3)$$

GVT de l'ensemble = effet des entrées \times GVT des « présents-présents » \times effet des sorties.

Des relations analogues à (3) peuvent être établies séparément pour le « vieillissement » et la « technicité ». Elles comportent un ajustement sensiblement plus important du fait des hypothèses sur la séparation entre vieillissement et « technicité ».

Une décomposition entre « volume » et « structure » de l'effet des entrées et des sorties

Si $N_2(E_2)$ et $N_2(T_2)$ représentent l'effectif des entrants et de l'ensemble, on peut écrire :

$$GVT\left(\frac{T_2}{P_2}\right) - 1 = \frac{N_2(E_2)}{N_2(T_2)} \times \left[GVT\left(\frac{E_2}{P_2}\right) - 1 \right] \quad (4)$$

Cette relation n'est qu'approchée; mais, là encore, les différences sont petites, ce qui nous semble valider la méthode.

Le membre de gauche de (4) mesure l'écart à 1 de l'effet des entrées; celui de droite est le produit d'un terme de volume, qui mesure la part d'effectif des entrants, et d'un terme de structure, qui mesure l'écart à 1 du GVT obtenu en comparant les seuls entrants aux « présents-présents » l'année 2. On obtient une expression analogue pour l'effet des sorties.

Lien avec les avancements individuels

On considère cette fois les individus présents deux années successives. L'année 2, la masse salariale M_2 de cette population s'écrit :

$$M_2 = \sum_j s_{j2} = \sum_j s_{j1} \times \frac{s_{j2}}{s_{j1}}$$

où s_{j2} est le salaire de l'individu j , l'année 2.

Soit I_s l'indice de salaire calculé sur cette population entre les années 1 et 2; comme il s'agit des mêmes individus les deux années, on peut écrire :

$$\begin{aligned} GVT \text{ des « présents-présents »} &= \frac{M_2}{M_1} \times \frac{1}{I_s} = \frac{\sum_j s_{j1} \cdot \frac{s_{j2}}{s_{j1}}}{\sum_j s_{j1}} \times \frac{1}{I_s} \\ &= \sum_j \left(\frac{s_{j1}}{\sum_j s_{j1}} \right) \times \frac{s_{j2}}{s_{j1}} \times \frac{1}{I_s} \quad (5) \end{aligned}$$

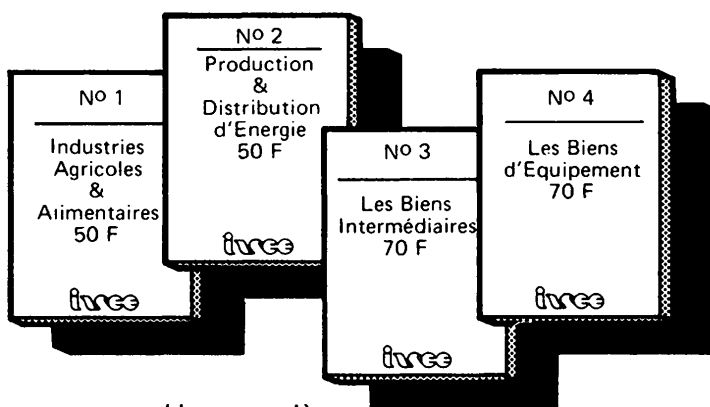
$\frac{s_{j1}}{\sum_j s_{j1}}$ mesure la part de l'individu j dans la masse salariale, l'année 1;

$\frac{s_{j2}}{s_{j1}} \times \frac{1}{I_s}$ rapporte l'évolution du salaire individuel à l'indice général du salaire : c'est le taux d'avancement individuel.

La relation (5) montre que le GVT des « présents-présents » est la moyenne, pondérée par les salaires de l'année 1, des taux d'avancement individuels.

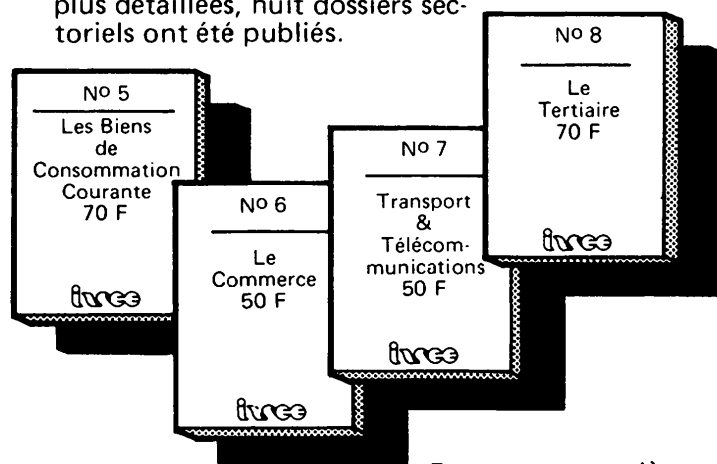
IMAGES ÉCONOMIQUES DES ENTREPRISES

Pour constituer un ensemble cohérent de données individuelles et statistiques sur les entreprises, l'INSEE a mis au point SUSE: système Unifié de Statistiques d'Entreprises. Ces données sont issues à la fois des enquêtes annuelles d'entreprises et des déclarations fiscales au titre des Bénéfices Industriels et Commerciaux.



Une première présentation des résultats à un niveau relativement agrégé sur l'ensemble du système productif marchand a été élaborée dans la collection INSEE n° E92 sous le titre Images Economiques des Entreprises.

Faisant suite à cet ouvrage et afin de fournir des informations sectorielles beaucoup plus détaillées, huit dossiers sectoriels ont été publiés.



Dans cette première version chaque cahier comprend pour chaque secteur d'activité des données sur la structure des entreprises par tranche d'effectifs et de chiffres d'affaires, sur leur concentration et sur la diversité des branches, mais aussi les listes des plus grandes unités.

Ouvrages publiés dans la série Archives et Documents

CONSULTATION, VENTES: B 25
Dans les observatoires économiques régionaux de l'INSEE (adresse en fin de publication) et chez les libraires spécialisés.

INSEE Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

carrière, le fort rajeunissement d'un petit nombre, dû à la relève, compenserait le faible vieillissement d'un grand nombre de présents. Le GVT des « présents-présents » serait positif, l'effet des entrées et celui des sorties seraient négatifs, le GVT de l'ensemble serait nul. La situation réelle est toutefois assez différente d'un « régime permanent ».

L'effet des entrées, ou celui des sorties, peut être analysé comme le produit d'un terme de volume et d'un terme de structure. Le terme de volume rapporte l'effectif des entrées, ou des sorties, à l'effectif de l'ensemble. Le terme de structure compare la répartition hiérarchique des entrants, ou des sortants, à celle des « présents-présents » la même année (tableau 3).

Tableau 3

Décomposition de l'effet des entrées et sorties en volume et structure entre 1978 et 1984*

En %

Période de deux ans	Effet sur l'ensemble (1)	Volume (2)	Structure (3)
Sorties en 1978-1979 . .	- 0,66	6,43	- 10,4
Entrées en 1979-1980 . .	- 2,05	9,53	- 21,6
Sorties en 1980-1981 . .	- 0,64	5,35	- 12,1
Entrées en 1981-1982 . .	- 2,08	9,88	- 21,3
Sorties en 1982-1983 . .	- 0,44	5,84	- 7,6
Entrées en 1983-1984 . .	- 2,03	9,08	- 23,3

* Les colonnes sont liées par la relation $(1) = (2) \times (3)/100$.

Au cours des trois intervalles considérés de deux ans, le volume des entrées et celui des sorties ont été stables : 9,5 % et 6 % des effectifs totaux environ. Chaque terme de « structure » dépend des caractéristiques des « présents-présents », qui doivent varier lentement, et de celles des entrants ou des sortants, susceptibles de connaître des fluctuations importantes liées, en particulier, à la politique de recrutement ou aux mesures régissant les conditions du départ en retraite.

Sur la période 1978-1984, les trois couples de valeurs sont proches, surtout les termes caractérisant les entrants. Cela signifie que les recrutements se sont toujours faits à peu près au même niveau moyen; on verra plus loin que les écarts hiérarchiques sont minimaux en début de carrière; cela explique que le niveau de recrutement moyen soit peu sensible à sa structure.

Autre observation : les entrants sont plus éloignés, par leur salaire, des « présents-présents » que ne le sont les sortants : environ deux fois plus. Cela tient à l'allure d'une carrière normale dans la Fonction publique : le salaire croît moins vite en fonction de l'ancienneté quand celle-ci augmente; si on calcule le salaire moyen sur l'ensemble d'une carrière, le salaire de début en sera plus éloigné que le salaire de fin. Comme, par ailleurs, les entrants ont été environ 1,5 fois plus nombreux que les sortants, l'effet des entrées sur le salaire moyen est trois fois plus grand que celui des sorties.

Les sorties et les recrutements ne compensent pas le « vieillissement »

Le « vieillissement » des « présents-présents » est de 1,11 % par an. La population dans son ensemble subit un « vieillissement » moyen de 0,23 % par an (tableau 2). Entre 1978 et 1984, la population s'est déplacée à l'intérieur des corps, vers les échelons et les grades les plus élevés. Ce mouvement s'est produit à une époque de forts recrutements. La baisse de ceux-ci, attendue pour la période à venir, va constituer une cause mécanique d'accentuation du « vieillissement » moyen. Mais le mouvement ne saurait se poursuivre sur une très longue période, l'échelon terminal de chaque corps représentant un butoir.

De 1978 à 1984, l'âge moyen des fonctionnaires s'est élevé d'un an, de 37,8 à 38,8 ans. Ce phénomène peut s'expliquer de deux façons : des entrées plus tardives dans la Fonction publique, ou un accroissement de l'ancienneté causé par un renouvellement insuffisant compte tenu de la pyramide des âges. Dans la première hypothèse, le vieillissement biologique de la population se produit sous le seul effet de l'âge des entrants, sans que son ancienneté varie. Le GVT y sera insensible. Selon la seconde hypothèse, plus vraisemblable, l'élévation de l'âge moyen s'est accompagnée de celle de l'ancienneté. Cela a occasionné un glissement dans les corps et entre les corps. En s'appuyant sur les résultats établis pour les « présents-présents », on peut évaluer les conséquences que le vieillissement biologique aurait dans cette hypothèse : un an d'ancienneté supplémentaire entraînerait 1,11 % de « vieillissement administratif » et 0,56 % de « technicité ». Or, le GVT de l'ensemble se décompose pour cette période de six ans en un « vieillissement » de 1,36 % et une « technicité » de 0,44 %. La proximité de ces résultats accreditent plutôt la thèse d'un GVT dû au renouvellement insuffisant des fonctionnaires.

LA SOURCE : LES FICHIERS DE PAIE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les données de base sont constituées par un extrait au 1/12, selon le mois de naissance de l'individu, des fichiers de paie de la Fonction publique. Ces fichiers sont disponibles les années paires depuis 1976.

Les données ont été exploitées pour les années 1978, 1980, 1982, ainsi qu'une version provisoire pour 1984. La qualité des données est inférieure pour l'année 1978, et la version de 1984 a fait l'objet de contrôles moins complets. Ceci explique pourquoi certaines comparaisons de l'article ont été limitées à 1978-1982 ou même à 1980-1982. L'étude n'a porté que sur les fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'État, non militaires. Les fonctionnaires rémunérés par des établissements publics ne font pas partie du champ de l'étude. Enfin, un contrôle de cohérence a conduit à éliminer une petite fraction de la population de l'ordre de 1 % à 2 %.

Apparaissent comme « entrants » les individus entrés dans le champ entre le 1^{er} janvier 1979 et le 31 décembre 1980, et non présents en 1978; sont donc compris les recrutements, les titularisations, les retours de congés et de détachement. Par conséquent, un individu présent un mois seu-

lement en 1978 et un autre mois en 1980 sera considéré comme « présent-présent », mais il ne pèsera sur le GVT synthétique qu'à concurrence de sa masse salariale.

Les calculs ont utilisé les salaires individuels annuels; les effectifs sont mesurés en « équivalents plein-temps annuel » : un fonctionnaire à plein temps pendant douze mois compte pour 1, celui à 70 % pendant douze mois, pour 0,7. Pour chaque échelon, on considère la masse salariale effectivement versée et le nombre d'équivalents plein-temps, ce qui permet de calculer un salaire moyen unitaire de l'échelon, qui constitue la donnée de travail centrale; celle-ci est calculée selon les diverses définitions du salaire (brut, net, etc.).

De cette façon, le développement du temps partiel observé depuis 1982 ne perturbe pas nos évaluations : il peut contribuer au GVT, mais pour autant qu'il contribue à la déformation de la structure de la population, mesurée en équivalents plein-temps par échelon.

On calcule aussi un salaire moyen par individu qui tient compte du « volume » de présence, c'est-à-dire du nombre d'« équivalents plein-temps » par individu.

Un paradoxe : la « technicité » ne s'élève pas

La « technicité » des « présents-présents » correspond aux promotions impliquant un changement de corps. Elle contribue à augmenter leur salaire moyen de 0,56 % par an. Les sorties, comme les entrées, diminuent la « technicité ». Elles « tirent » la population vers les corps aux salaires plus faibles, donc réputés moins qualifiés; on sort de corps qui sont plus qualifiés que la moyenne, on entre dans des corps moins qualifiés. La « technicité » de l'ensemble évolue très peu : 0,07 % par an.

Un tel résultat peut surprendre : on imagine aisément que les entrées comme les sorties « rajeunissent » la population, en la tirant vers des échelons de début de carrière; mais on s'attend à les voir requalifier la population, en remplaçant des anciens peu qualifiés par des jeunes d'un niveau de formation plus élevé. Nous ne mesurons ici que la conséquence salariale du niveau de qualification; si les recrues ont des diplômes plus élevés que ceux qu'ils remplacent sans avoir accès à une position administrative supérieure, leur surcroît de technicité n'apparaîtra pas dans le GVT. Une telle situation pourrait d'ailleurs avoir des effets plus complexes, conduisant certains à accepter un poste peu qualifié mais disponible, dans l'attente d'une possibilité de concours interne ou ex-

terne. Une telle promotion alimenterait la « technicité » des « présents-présents » et pas celle des entrées. D'autre part, l'effet négatif des entrées et des sorties sur la « technicité » s'explique en partie par les promotions obtenues en cours de carrière : si on se réfère à un régime permanent, toute promotion en cours de carrière doit être compensée par une entrée d'un niveau inférieur à la sortie correspondante.

L'éventail des salaires s'ouvre au fil des carrières

Le glissement de 1,73 % par an du salaire des « présents-présents » mesure le taux d'avancement individuel moyen toutes catégories confondues entre 1978 et 1982 (vieillesse et technicité). Dans ce chiffre, 0,30 % sont dus à des changements de catégorie. On peut calculer des taux d'avancement moyen en fonction de la catégorie de début de période. Ils tiennent compte de toutes les promotions, avec ou sans changement de catégorie. Assez hiérarchisés, ces taux s'élèvent environ à 1,1 % par an pour les agents des catégories D, 1,5 % pour les C, 1,8 % pour les B et 2,0 % pour les A. Les augmentations individuelles mesurées en « valeur absolue »

sont plus hiérarchisées que les salaires moyens (tableau 4). Le rapport est de 4,2 entre les catégories A et D, contre 2,2 pour les salaires; mais cette hiérarchie ne s'ajoute pas à la précédente, elle en est une des causes. Autrement dit, elle s'ajoute à la hiérarchie des salaires de début, pour aboutir à celle des salaires moyens.

Si on apprécie la hiérarchie entre deux catégories A et B par le rapport entre les salaires moyens S_A et S_B et si t_A et t_B sont les taux moyens d'avancement entre les dates n et $n + 1$, on a :

$$\left(\frac{S_A}{S_B}\right)_{n+1} = \left(\frac{S_A}{S_B}\right)_n \times \frac{1+t_A}{1+t_B}$$

La hiérarchie relative s'accroît tant que t_A est supérieur à t_B .

Entre 1980 et 1982, l'évolution des primes a accentué la hiérarchie des salaires

La qualité statistique des données et leur disponibilité nous a conduit à privilégier les salaires hors primes. On peut aussi bien calculer un indice de salaires et un GVT primes incluses, mais on ne peut relier simplement les deux indices de salaires, ni les deux GVT. Pour cette raison, on a préféré « raccorder » au niveau des salaires moyens les données hors primes aux données primes comprises; la liaison est moins riche, mais plus claire;

Si t est maintenant le taux de primes moyen d'une population

$$\frac{ST_2}{ST_1} = \frac{S_2}{S_1} \times \frac{1+t_2}{1+t_1}$$

Indice du salaire total moyen Indice du salaire moyen τ

Le terme $\tau = \frac{1+t_2}{1+t_1}$ mesure l'effet sur l'évolution du salaire total moyen de la seule variation du taux de primes. Si, par exemple, le salaire hors primes reste constant et si le taux de primes passe de 10 % à 9 %, le salaire primes comprises baisse de 0,9 %.

Entre 1980 et 1982, seule période pour laquelle on puisse actuellement faire la comparaison, la variation des primes a occasionné une hausse de 0,41 % du

Tableau 4

Avancement individuel moyen entre 1978 et 1982

Catégorie statutaire	Salaire moyen (F de 1980)	Taux d'avancement annuel (%)	Augmentation individuelle annuelle (F de 1980)
A	79 026	2,03	1 604
B	56 205	1,77	994
C	43 847	1,49	653
D	35 267	1,08	380
Ensemble	56 485	1,73	977

Tableau 5

Taux de primes pour les « présents-présents » en 1980 et 1982

Catégorie statutaire	En %		
	Taux en 1980	Taux en 1982	Effet sur le salaire total moyen (τ)
A	11,98	12,97	0,89
B	6,46	6,80	0,31
C	16,26	16,41	0,13
D	6,19	5,40	-0,74
Ensemble	11,15	11,61	0,41

salaire total pour les « présents-présents » (tableau 5). Cet effet est plus favorable quand on s'élève dans la hiérarchie, causant une baisse de 0,74 % pour la catégorie D et des hausses de 0,13 % pour la catégorie C, 0,31 % pour la catégorie B et 0,89 % pour la catégorie A.

L'effet des sorties est très faible pour toutes les catégories, ce qui indique que les sortants bénéficient de taux de primes sensiblement égaux aux taux moyens de leur catégorie. En revanche, l'effet des entrées est toujours positif. Or, on sait que les primes atteignent rarement leur taux plein avant deux années de présence; le versement d'une « prime d'installation » dans les mois qui suivent la nomination peut, à lui seul, expliquer que les entrants connaissent un taux de primes supérieur à la moyenne de leur catégorie : leur arrivée fait augmenter le taux de l'ensemble de 0,18 %.

Ces évolutions ne prennent tout leur sens que si on les rapporte aux taux de primes eux-mêmes. La ventilation retenue, par catégorie statutaire, ne fait pas apparaître les fortes disparités des taux de primes selon le corps [2; 3]. Les C sont les plus favorisés, quant au rapport de leurs primes à leur salaire, puis les A, enfin les B et D. En moyenne, les primes

Tableau 6

GVT ou taux d'avancement annuel par âge et par catégorie statutaire, entre 1978 et 1982.

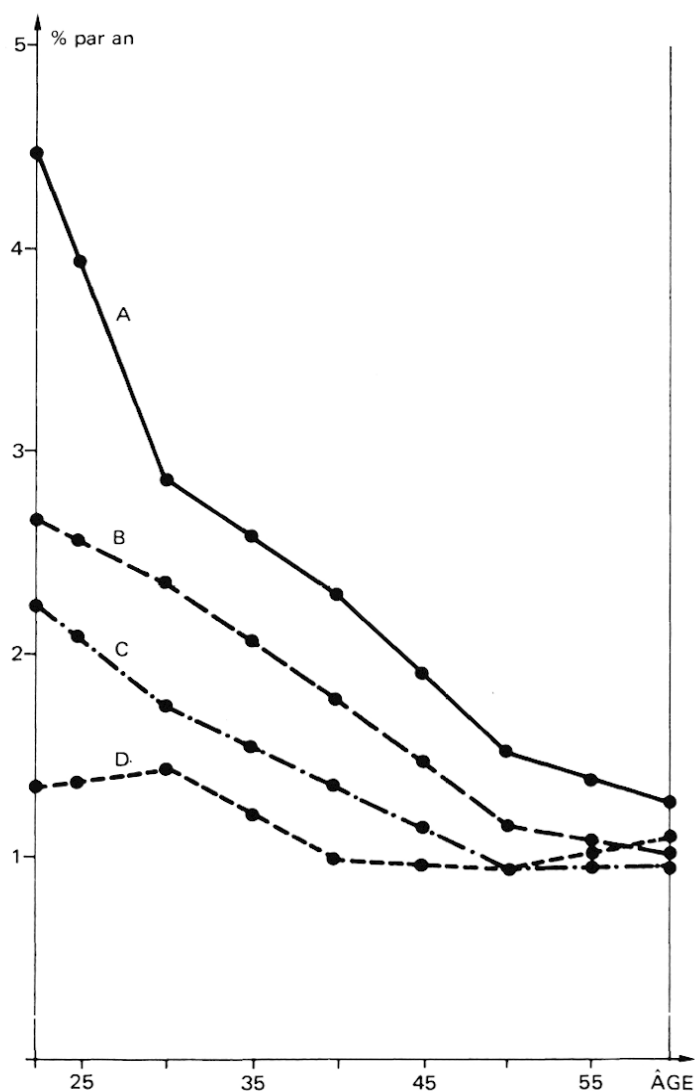
En %

Catégorie \ Âge	Moins de 25 ans	25 à 35 ans	35 à 45 ans	45 à 55 ans	55 ans et plus ¹	Tous âges
A	4,51	2,85	2,30	1,50	1,27	2,03
B	2,65	2,33	1,77	1,16	1,02	1,77
C	2,23	1,73	1,32	0,94	0,94	1,49
D	1,33	1,42	0,98	0,93	1,09	1,08
Toutes catégories	2,47	2,29	1,85	1,29	1,42	1,73

1. Le résultat toutes catégories n'est pas exactement une moyenne pondérée de la colonne, ce qui explique qu'on puisse trouver, comme ici, un résultat global supérieur à tous les résultats par catégorie.

Graphique II

Taux d'avancement par catégorie et par tranche d'âge (1978-1982)



représentaient 11,2 % du salaire principal en 1980 et 11,6 % en 1982. L'évolution constatée semble n'être pas liée au montant, ni au taux de la prime antérieure, mais plutôt au salaire principal lui-même. Entre 1980 et 1982, cette évolution contribue à accentuer la hiérarchie (tableau 5).

Des avancements plus rapides en début de carrière...

Le taux d'avancement décroît avec l'âge d'autant plus fortement que ce taux est élevé en début de carrière. La décroissance s'atténue quand on descend la hiérarchie; on observe même une légère remontée en catégorie D après 55 ans (tableau 6). L'écart hiérarchique entre les taux d'avancement est important en début de carrière. Le rapport est de 3,4 entre les taux des catégories A et D, et de 2,0 entre ceux des A et des C. Ils se regroupent autour de 1 % par an en fin de carrière : de 0,95 % par an pour les C à 1,30 % pour les A (graphique II).

La valeur de 1 % par an semble constituer un plancher pour l'avancement des fonctionnaires. Plusieurs conventions collectives du secteur privé prévoient des primes d'ancienneté de ce montant. Mais, dans le privé, d'autres formes d'avancement s'ajoutent à cette prime d'ancienneté, toutefois plafonnée à 15 % ou 20 % du salaire. Dans la Fonction publique, ce taux de 1 % représente un minimum — par catégorie et non par individu — qui s'applique pendant toute la carrière.

La hiérarchisation est plus faible en début de carrière pour le « vieillissement » que pour la « technicité ». Le rapport est de 2,25 entre catégories A et D et de 1,35 entre A et C. Le regroupement des taux de « vieillissement » s'effectue plus tôt (graphique III).

TRAVAIL ET EMPLOI

Revue trimestrielle éditée par
le Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi
Service des Études et de la Statistique

AU SOMMAIRE DU NUMÉRO 27 :

- Éditorial.
- Hiérarchies salariales et négociations de classifications. France 1900-1950, par *Jean SAGLIO*.
- Évolution du travail d'aiguillage et devenir des aiguilleurs, par *Françoise IMBERT*.
- Contraintes et rythme de travail des salariés à temps partiel, par *Jennifer BUE* et *Marie-France CRISTOFARI*.
- Les emplois d'initiative locale : contribution à l'évaluation du programme, par *Emmanuelle MARCHAL*.
- Notes de lecture.

• Souscription des abonnements :

• **LA DOCUMENTATION FRANÇAISE :**
29, quai Voltaire, 75340 PARIS. Cédex 07.
Téléphone : 42.61.50.10

• Vente au numéro :

• **A LA DIVISION DES PUBLICATIONS DES MINISTÈRES :**
1, place de Fontenoy 75700 PARIS,
D.D.P.I., pièce 1128 B.
Téléphone : (1) 45.67.55.44, poste 58.38.

• **A LA DOCUMENTATION FRANÇAISE.**

• Tarif abonnement 1986 :

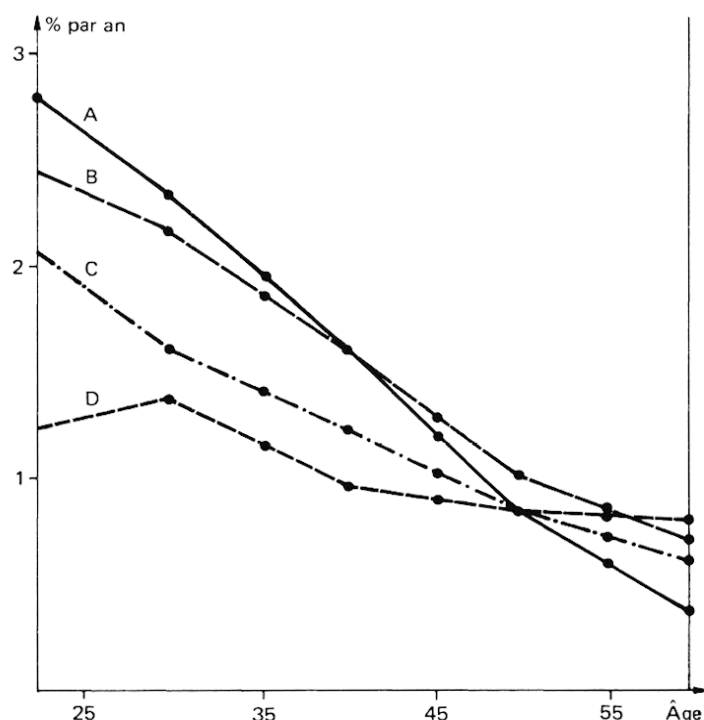
- Abonnement annuel (4 n^{os} trimestriels) : 148 F.
- Prix au numéro : 37 F.

• Autres conditions de vente :

- Voir page II de couverture, du présent numéro.

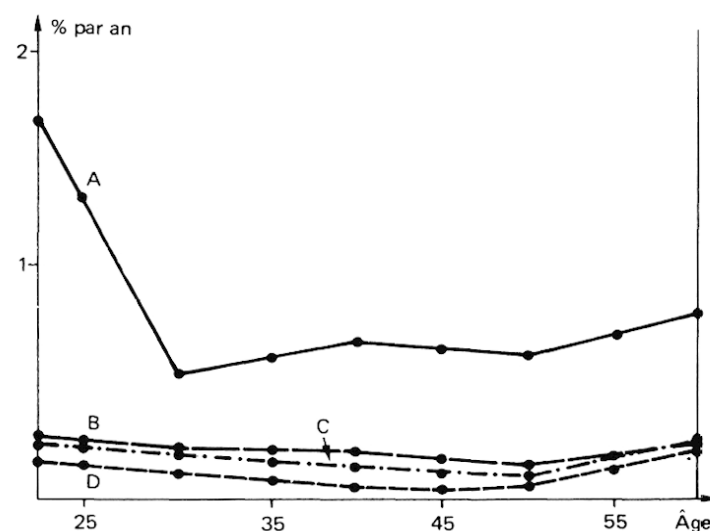
Graphique III

« Vieillesse » par catégorie et par tranche d'âge (1978-1982)



Graphique IV

« Technicité » par catégorie et par tranche d'âge (1978-1982)



L'avancement interne aux corps assure une augmentation des salaires qui reste supérieure à 0,9 % par an, sauf après 55 ans.

La « technicité », due aux promotions avec changement de corps, est l'apanage des fonctionnaires de catégorie A (graphique IV). Elle leur cause un avance-

ment d'environ 0,8 % par an, alors que celle des autres catégories plafonne à moins de 0,3 %.

La « technicité » des A est très forte en début de carrière, probablement du fait des concours internes. Elle diminue, puis s'élève légèrement en raison de l'importance croissante des promotions « au choix ». Les autres catégories ont un profil analogue, très atténué. Mais pour la catégorie B, la méthode retenue classe presque tout l'avancement interne en « vieillissement », puisque cette catégorie ne comporte le plus souvent qu'un seul corps.

... et pour les hommes

Le statut de la Fonction publique prévoit une stricte égalité des hommes et des femmes. Toutefois, les

carrières sont modulées individuellement. Les hommes ont en général des taux d'avancement plus élevés que les femmes (tableaux 7 et 8). Les écarts sont, là aussi, plus nets en catégorie A, où ils atteignent environ 20 % (graphique V). Seize comparaisons sont en faveur des hommes, quatre en faveur des femmes.

Toutes catégories confondues, les effectifs deviennent suffisants pour qu'on puisse distinguer « vieillissement » et « technicité » (graphique VI). Les écarts observés entre les taux d'avancement s'expliquent entièrement par la « technicité », les « vieillissements » étant proches et un peu favorables aux femmes. Cela peut être une conséquence mécanique de la plus forte « technicité » des hommes : l'année où on change de corps, on n'est pas susceptible de progresser dans son corps. C'est donc à l'occasion des « vraies » promotions, impliquant l'accès à un corps supérieur, que la suprématie masculine se manifeste. Toutefois, l'interprétation des résultats est délicate; si on admet que les femmes prennent du retard dans leur carrière,

Tableau 7

Taux d'avancement annuel des femmes entre 1978 et 1982*

En %

Âge Catégorie	Moins de 25 ans	25 à 35 ans	35 à 45 ans	45 à 55 ans	55 ans et plus	Tous âges
A	4,19	2,46	2,06	1,37	1,07	2,03
B	2,70	2,18	1,66	1,15	1,12	1,45
C	1,48	1,40	1,29	1,16	0,88	1,56
C	1,32	1,42	0,88	0,88	1,07	1,03
Toutes catégories	2,42	2,05	1,67	1,16	1,05	1,66

* Lecture des tableaux 7 et 8.

En catégorie A, les femmes sont plus jeunes que les hommes; l'effet de structure par âge compense les écarts observés pour chaque tranche d'âge. Les résultats des colonnes « tous âges » tiennent compte de la structure par âge masculine et féminine; ils semblent moins significatifs que les résultats détaillés. Ceux des lignes « toutes catégories », incorporant l'effet de structure par catégorie, peuvent apparaître plus pertinents.

Tableau 8

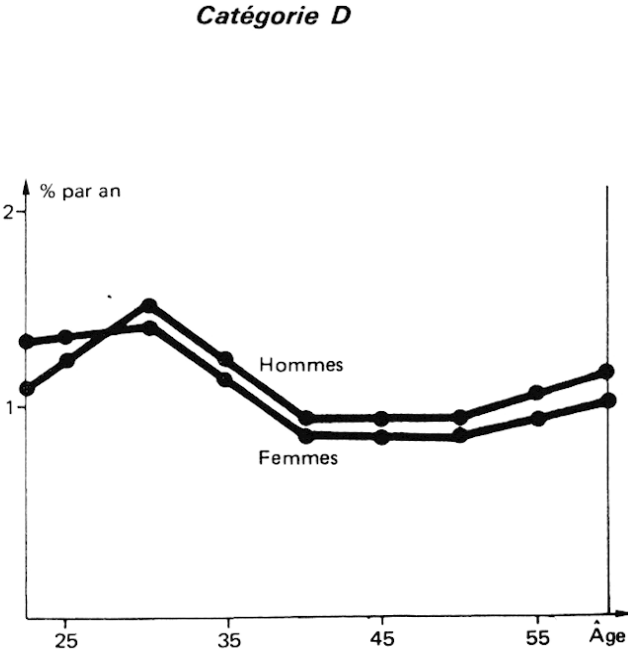
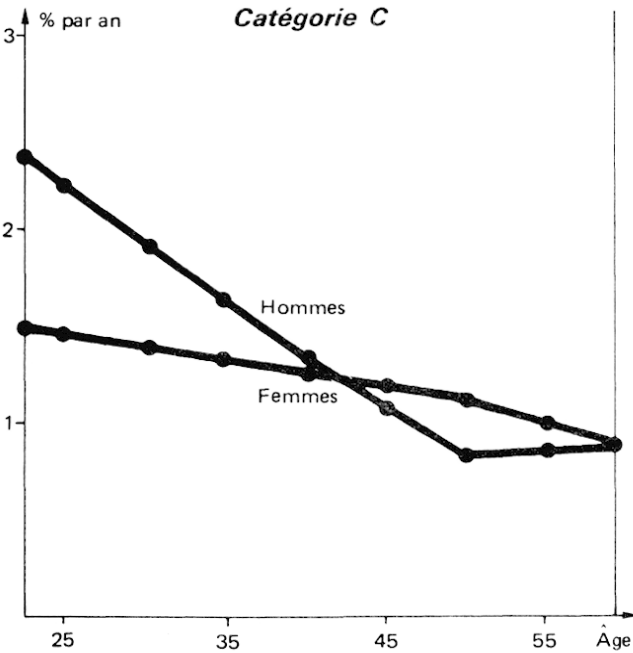
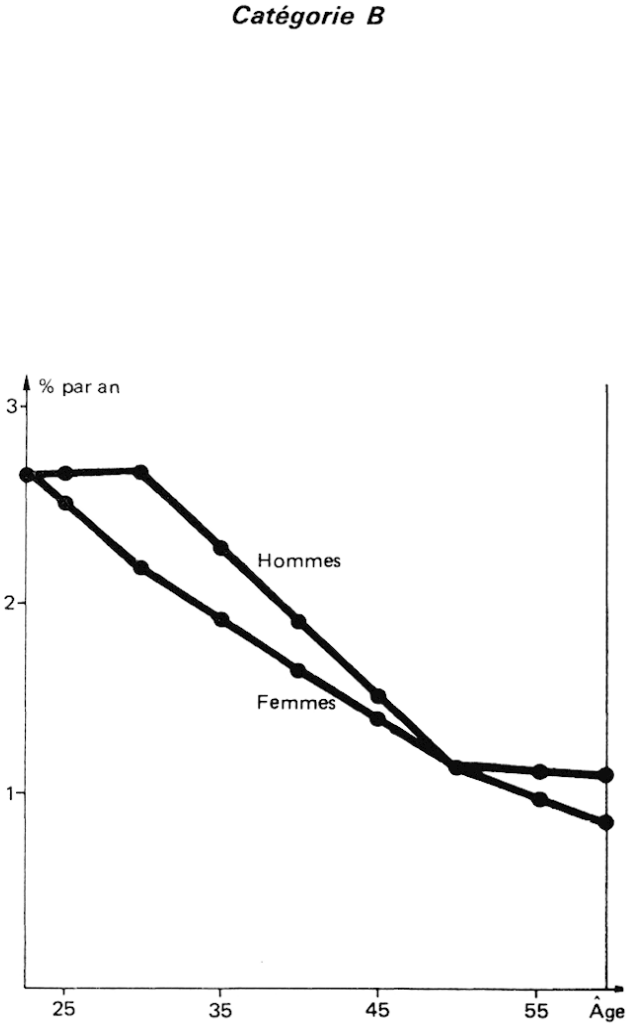
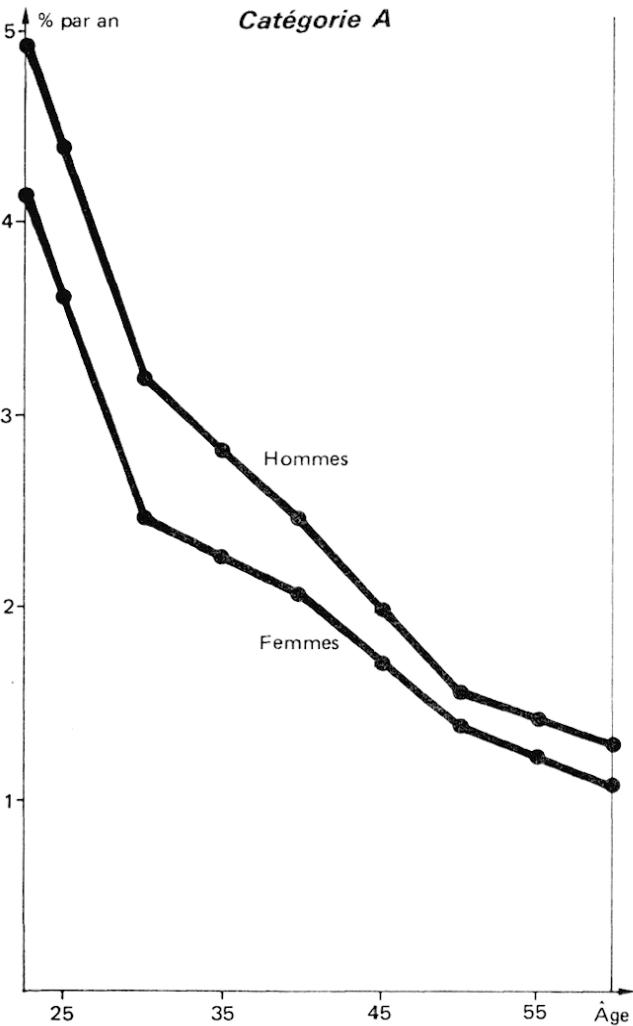
Taux d'avancement annuel des hommes entre 1978 et 1982*

En %

Âge Catégorie	Moins de 25 ans	25 à 35 ans	35 à 45 ans	45 à 55 ans	55 ans et plus ¹	Tous âges
A	4,99	3,18	2,43	1,53	1,28	2,03
B	2,64	2,68	1,91	1,15	0,88	1,67
C	2,34	1,91	1,34	0,86	0,91	1,72
D	1,09	1,52	0,96	0,98	1,22	1,14
Toutes catégories	2,51	2,55	1,98	1,37	1,60	1,76

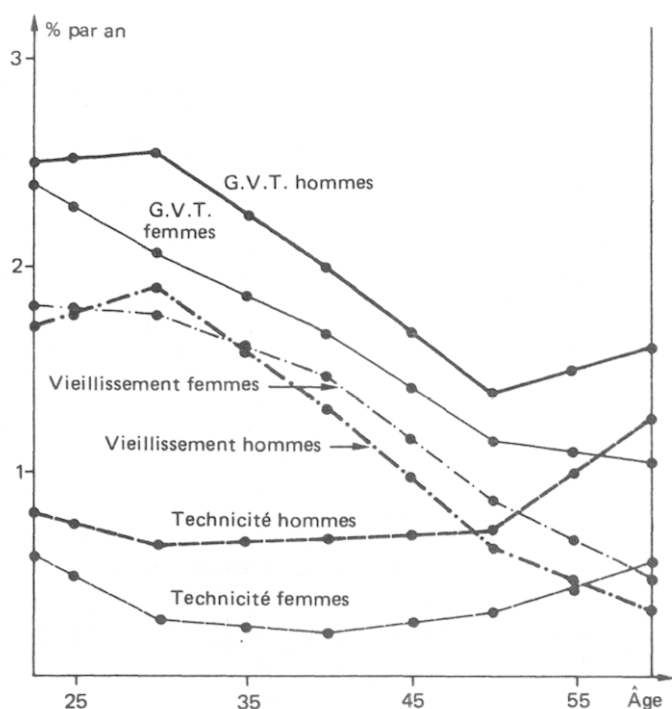
1. Le résultat toutes catégories n'est pas exactement une moyenne pondérée de la colonne, ce qui explique qu'on puisse trouver, comme ici, un résultat global supérieur à tous les résultats par catégorie.

Graphique V
GVT par sexe et âge (1978-1982)



Graphique VI

GVT, « vieillissement » et « technicité » par sexe (1978-1982)



du fait de congés non rémunérés plus nombreux, on doit s'attendre à les trouver plus tard à un certain niveau hiérarchique, donc à les voir garder plus tard un taux d'avancement plus élevé.

Dans ce qui précède, deux critères ont été utilisés pour rendre plus comparables les populations masculine et féminine : la catégorie statutaire et l'âge. L'élimination de tels effets de structure est critiquable. En effet, la répartition différente des hommes et des femmes, notamment par catégorie statutaire, concourt à l'établissement de la réalité sociale. L'éliminer signifie simplement qu'on s'efforce de séparer ce qui, dans une donnée synthétique, tient aux différences de certaines caractéristiques des sous-populations de ce qui en est indépendant. D'autre part, cette élimination ne saurait être poussée trop loin. Il serait souhaitable de distinguer deux ou trois subdivisions de la catégorie A et peut-être deux de la catégorie B, mais un découpage plus fin se heurterait à des différences irréductibles : certains corps, comme ceux de la police, sont à prédominance masculine; d'autres, à prédominance féminine (agents de service de l'Éducation nationale par exemple). Ceci intervient peut-être dans l'établissement de leurs grilles indiciaires.

Des résultats peu sensibles aux définitions

Dans cette étude, la notion de salaire net hors primes et le champ des agents titulaires de l'État ont

été retenus pour des raisons statistiques : couverture d'une population étendue et présentant des données fiables, cohérence des résultats élaborés, comparabilité avec d'autres populations.

Une optique budgétaire s'appuierait sur les salaires bruts primes comprises, mais hors cotisations employeurs. Le salarié s'intéressera, quant à lui, au salaire net, primes comprises.

Quelle est la sensibilité des mesures du GVT à la notion de salaire retenue et au champ ? Pour le salaire, on se limitera à deux comparaisons : GVT calculés sur les salaires hors primes et primes comprises sur des champs identiques (tableau 9) ou légèrement différents (tableaux 10 et 11).

Tableau 9

Comparaison des GVT sur les salaires nets hors primes et primes comprises entre 1980 et 1982

En % pour deux ans

Catégorie statutaire	Ensemble		« Présents-présents »	
	GVT hors primes	GVT primes comprises	GVT hors primes	GVT primes comprises
A	0,76	0,89	3,42	3,45
B	0,56	0,61	2,90	2,97
C	0,00	-0,01	2,19	1,98
D	0,35	0,31	1,06	0,75
Ensemble.	0,53	0,63	3,27	3,22

Tableau 10

**GVT entre 1978 et 1982 (hors PTT)
Salaire brut primes comprises**

En % par an

Catégorie statutaire	GVT de l'ensemble	GVT des « présents-présents »
A	0,42	1,80
B	0,40	1,60
C	0,02	1,03
D	0,06	0,40
Ensemble.	0,31	1,78

Tableau 11

**GVT entre 1978 et 1982 (y compris PTT)
Salaire net hors primes**

En % par an

Catégorie statutaire	GVT de l'ensemble	GVT des « présents-présents »
A	0,63	1,72
B	0,35	1,44
C	0,16	1,13
D	0,09	0,58
Ensemble.	0,31	1,73

Le GVT est surtout évoqué à l'occasion des négociations salariales dans la Fonction publique. De 1982 à 1985, le Gouvernement s'est référé au maintien du pouvoir d'achat de la masse salariale, « y compris GVT ». Fixé de façon forfaitaire à 0,5 % par an, il apparaissait comme une estimation du « GVT de l'ensemble ». En 1986, les instructions gouvernementales concernant le secteur nationalisé prévoient le maintien du pouvoir d'achat de la masse salariale, y compris le « GVT positif », que nous avons désigné ici par « GVT des présents-présents ». Avant 1982, la référence était constituée implicitement par un maintien du pouvoir d'achat hors GVT.

On peut évaluer les conséquences de trois dispositifs théoriques de maintien du pouvoir d'achat de la masse salariale par individu : hors GVT, y compris GVT de l'ensemble, y compris GVT des « présents-présents ». Ces conséquences peuvent être appréciées au niveau des masses salariales par individu, c'est-à-dire des salaires moyens, et au niveau des individus.

Conséquences sur les masses salariales...

Avec le premier dispositif, le pouvoir d'achat du salaire moyen de l'ensemble de la population s'accroît du GVT de l'ensemble, s'il est positif, celui des seuls « présents-présents » s'accroît du GVT des « présents-présents ».

Avec le deuxième dispositif, par construction, le salaire moyen de la population voit son pouvoir d'achat maintenu; mais, en fin de période, la population n'est pas constituée des mêmes individus qu'au début, à cause des entrées et des sorties. L'évolution pour les seuls « présents-présents » dépendra de la structure et du volume des entrées-sorties. Pour isoler les conséquences sur cette sous-population, il faudra faire appel à la décomposition du tableau 1.

Avec le troisième dispositif, c'est le pouvoir d'achat du salaire moyen des « présents-présents » qui est maintenu. Cette sous-population comprend les mêmes individus qu'en début de période, mais leurs caractéristiques ont changé du fait des promotions. Des calculs analogues à ceux du tableau 1 permettront de reconstituer les conséquences pour l'ensemble de la population. En général, la prise en compte des entrées-sorties doit conduire à une baisse du pouvoir d'achat du salaire moyen.

... et sur les salaires individuels

D'un point de vue individuel, l'évolution du pouvoir d'achat peut être décomposée en deux termes. Le premier est un terme « collectif » qui résultera des mesures générales et catégorielles; le second résultera des mesures individuelles. Pour simplifier, on supposera que le choix du dispositif est obtenu par un ajustement des mesures générales, influant sur le seul terme collectif.

Avec le premier dispositif « maintien du pouvoir d'achat, hors GVT », le terme collectif est nul : les augmentations générales et catégorielles équilibrent l'inflation, les augmentations individuelles dégagent un surcroît du pouvoir d'achat.

Avec le deuxième dispositif « maintien du pouvoir d'achat, y compris GVT de l'ensemble », le terme collectif est égal à l'opposé du GVT de l'ensemble. Dans une situation théorique de « régime permanent », il est nul puisque le GVT de l'ensemble l'est. Dans une situation réelle, il doit être le plus souvent un peu négatif. En période de fort recrutement, le GVT de l'ensemble peut devenir négatif; le terme collectif serait alors positif, et les mesures individuelles s'y ajouteraient.

Avec le troisième dispositif, « maintien du pouvoir d'achat y compris GVT des présents-présents », le terme collectif devient nettement négatif. Ainsi, son application pendant la période 1978-1984 aurait entraîné une baisse du pouvoir d'achat du salaire individuel, à situation inchangée, de 1,7 % par an. Les agents bénéficiant d'un avancement plus rapide que la moyenne connaissent un gain de pouvoir d'achat, ceux dont l'avancement est plus lent, une baisse; ceux qui n'ont pas d'avancement, comme les retraités, une baisse plus forte. Si ce dispositif était appliqué pendant une longue période, chaque génération verrait, en moyenne, son pouvoir d'achat maintenu à un même niveau pendant toute sa carrière, niveau inférieur de 1,7 % environ à celui de la génération la précédant d'un an.

Application des trois dispositifs à la période 1978-1982

Pour estimer la variation du pouvoir d'achat, à situation administrative inchangée, on a supposé que les mesures catégorielles de la période ont été maintenues et que l'application des trois dispositifs a modifié le niveau des augmentations générales.

Le terme « collectif » s'obtient à partir de l'indice des traitements de la Fonction publique, en rapportant sa valeur pour chaque catégorie à celle de l'ensemble (tableau A) et en retranchant le GVT de l'ensemble (0,30 %) s'il s'agit du deuxième dispositif, ou le GVT des présents-présents (1,7 %) s'il s'agit du troisième dispositif.

Le terme individuel ne dépend pas du dispositif retenu. Il est extrait du tableau 4.

Pendant cette période, les mesures catégorielles ont eu un effet « antihiérarchique » qui a compensé exactement les écarts entre les taux d'avancement moyens. Quand on s'élève dans la hiérarchie, les mesures catégorielles, notamment les mesures « bas salaires », s'estompent pour laisser la place aux promotions.

Toutes causes confondues, les salaires moyens des « présents-présents » ont évolué de la même façon pour les

NÉGOCIATIONS SALARIALES

Tableau A

Indice des traitements de la Fonction publique entre 1978 et 1982

Indice 100 en 1978

	A	B	C	D	Toutes catégories
Indice de traitement net . . .	153,46	154,63	156,83	159,80	155,33
Écart à l'indice d'ensemble (en % par an)	- 0,30	- 0,11	0,24	0,71	0,00

Tableau B

Conséquences du dispositif « maintien du pouvoir d'achat, hors GVT »

En % par an

	A	B	C	D	Toutes catégories
Écart à l'indice d'ensemble (1).	- 0,30	- 0,11	0,24	0,71	0,00
Terme collectif (2) = (1) . . .	- 0,30	- 0,11	0,24	0,71	0,00
Terme individuel (3)	2,03	1,77	1,49	1,08	1,73
Évolution moyenne du pouvoir d'achat par catégorie (4) = (3) + (2)	1,73	1,66	1,73	1,79	1,73

Tableau C

Conséquences du dispositif « maintien du pouvoir d'achat, y compris GVT de l'ensemble »

En % par an

	A	B	C	D	Toutes catégories
Écart à l'indice d'ensemble (1).	- 0,30	- 0,11	0,24	0,71	0,00
Prise en compte du GVT de l'ensemble (2)	- 0,30	- 0,30	- 0,30	- 0,30	- 0,30
Terme collectif (3) = (1) + (2)	- 0,60	- 0,41	- 0,06	0,41	- 0,30
Terme individuel (4)	2,03	1,77	1,49	1,08	1,73
Évolution moyenne du pouvoir d'achat par catégorie (5) = (3) + (4)	1,43	1,36	1,43	1,49	1,43

Tableau D

Conséquences du dispositif « maintien du pouvoir d'achat, y compris GVT des présents-présents »

En % par an

	A	B	C	D	Toutes catégories
Écart à l'indice d'ensemble (1).	- 0,30	- 0,11	0,24	0,71	0,00
Prise en compte du GVT des « présents-présents » (2)	- 1,73	- 1,73	- 1,73	- 1,73	- 1,73
Terme collectif (3) = (1) + (2)	- 2,03	- 1,84	- 1,49	- 1,02	- 1,73
Terme individuel (4)	2,03	1,77	1,49	1,08	1,73
Évolution moyenne du pouvoir d'achat par catégorie (5) = (3) + (4)	0,00	- 0,07	0,00	0,06	0,00

quatre catégories. Avec le premier dispositif, le gain annuel du pouvoir d'achat atteint environ 1,7 % pour les « présents-présents »; le deuxième dispositif ne l'aurait amputé que de 0,30 %, le laissant au niveau de 1,4 %; le troisième l'aurait annulé, mais cela était acquis, « par construction ».

D'autres définitions

Les concepts utilisés lors des négociations salariales sont un peu différents de ceux de l'article. Le « vieillissement » n'est défini que pour les « présents-présents », le terme de « technicité » est réservé aux seules augmentations individuelles liées directement à la qualification. De plus, le « glissement » est la somme de deux termes : G1 résultant des augmentations individuelles qui ne relèvent ni de la « technicité », ni du vieillissement; G2 résultant des entrées et des sorties.

Les trois effets dus aux augmentations concernant les « présents-présents » G1 + V + T sont regroupés dans le « GVT positif ». L'ensemble du GVT est appelé aussi « GVT solde ».

La correspondance approximative suivante peut être établie :

Négociations salariales	Article
T + G1	« Technicité » des « présents-présents »
Vieillessement	« Vieillessement » des « présents-présents »
GVT positif	GVT des « présents-présents »
GVT ou GVT solde	GVT (ou GVT de l'ensemble)

Les résultats sont proches. Néanmoins, il faut se garder de toute extrapolation abusive à d'autres populations. On a vu que le GVT est un indice d'effectifs; comme les indices élémentaires pour chaque échelon peuvent s'écarter beaucoup de la valeur moyenne, sa variabilité potentielle reste importante. En particulier, les non-titulaires et les agents des collectivités locales ont une structure hiérarchique et démographique différente de celle des fonctionnaires. Leurs évolutions diffèrent aussi; le GVT des « présents-présents » et, *a fortiori*, celui de l'ensemble, compte tenu des entrées et des sorties, peuvent être très différents. Plus généralement, il est possible de calculer les conséquences d'une modification de champ, si on connaît la sous-population à ajouter ou à retrancher. Principale application envisageable : estimer l'effet sur le salaire moyen des entrées et sorties à venir, moyennant une hypothèse sur leur structure et leur volume.

Une deuxième cause de variabilité réside dans les conventions retenues : certaines augmentations catégorielles, classées avec les augmentations générales, pourraient l'être avec les mesures individuelles; l'indice de salaires baisserait au profit du GVT mais l'évolution du salaire moyen serait inchangée.

Enfin, dernière cause de variabilité des résultats, la finesse de la nomenclature hiérarchique retenue. Cette cause n'intervient pas ici, puisque nous avons toujours utilisé la même nomenclature, très fine, des échelons. Dans le secteur privé, la nomenclature ne pourrait être aussi détaillée; alors, toute mesure individuelle ne faisant pas changer de poste de la nomenclature serait considérée comme une augmentation générale : elle grossirait l'indice de salaires et non le GVT, ce qui fausserait la comparaison. □

BIBLIOGRAPHIE

- [1] J.-F. PAYEN : « L'indice des traitements de la Fonction publique : méthode de calcul », *Économie et statistique*, n° 85, janvier 1977.
 - [2] D. QUARRÉ : « Les salaires des agents de l'État », *Économie et statistique*, n° 167, juin 1984.
 - [3] M. MERON : « Les salaires de l'État », dans ce même numéro.
-