

POINT
STAT

Mobilité géographique des fonctionnaires civils

Amadou Yaya BA*

Mars 2019

En 2016, 2,9 % des fonctionnaires civils ont été mobiles géographiquement, cela représente 108 000 agents qui ont changé de lieu de travail et de zone d'emploi. Ce taux diminue de 0,1 point après avoir augmenté de +0,4 point en 2015 et de +0,1 point en 2014. Sur la période 2014-2016, le nombre de fonctionnaires mobiles géographiquement est relativement stable et, en moyenne, de 106 600 agents par an.

Les fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont nettement plus mobiles que ceux des deux autres versants de la fonction publique. Ils représentent chaque année plus de 80 % des mobiles. Leur taux de mobilité est deux fois plus élevé que celui de l'ensemble de la fonction publique. Le taux de mobilité géographique est le plus important au ministère de la Justice et aux ministères économiques et financiers. Il est plus faible aux ministères de l'Agriculture, de la Culture et dans les ministères sociaux.

La mobilité géographique concerne plutôt des agents jeunes, des cadres A et des hommes. Dans le versant territorial, le taux de mobilité des cadres A (2,0 %) est quatre fois supérieur à celui des cadres C (0,5 %). La mobilité géographique est majoritairement l'occasion de se rapprocher de son domicile. Ainsi quel que soit le versant, la mobilité géographique apparaît souvent comme l'occasion de réduire la distance entre son lieu de travail et son lieu de résidence.

L'Île-de-France est la région où les agents sont les plus mobiles, à l'inverse des régions du Sud-Ouest. Si la région francilienne est la première région de départ, elle reçoit également une part importante des mobiles issus des autres régions. Les régions du Sud et la côte Ouest connaissent quant à elles le solde démographique lié à la mobilité proportionnellement le plus favorable.

Toutes choses égales par ailleurs, la probabilité pour chaque agent d'effectuer une mobilité géographique est plus faible pour les plus âgés et lorsque la catégorie hiérarchique diminue. À caractéristiques équivalentes, les fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont plus mobiles géographiquement que leurs homologues des autres versants de la fonction publique. Le fait d'être une femme ou un homme n'a pas, en soi, d'incidence sur la mobilité.

La mobilité des agents constitue dans la fonction publique un enjeu important dans la mesure où l'emploi s'inscrit dans le long terme avec une fonction publique de carrière. Cette mobilité peut être vue sous plusieurs angles, la mobilité fonctionnelle, la plus fréquente mais que le dispositif statistique ne sait appréhender, la mobilité conduisant à changer d'employeur, la mobilité géographique et la mobilité statutaire (changement temporaire d'environnement professionnel dans des administrations ou entreprises).

La mobilité géographique, dans un paysage administratif enregistreur ces dernières années une certaine recomposition avec des transferts de compétences entre versants de la fonction publique ou entre niveaux administratifs ainsi qu'avec la recomposition des régions, constitue un moyen essentiel pour ajuster les besoins en ressources humaines avec la disponibilité des compétences et des personnes.

La mobilité géographique diminue légèrement en 2016 après deux années de hausse

Entre 2013 et 2016, le nombre moyen de fonctionnaires civils présents dans la fonction publique deux années consécutives s'élève à 3,8 millions en France (hors Mayotte, hors ministère des Affaires étrangères). Parmi, les fonctionnaires civils exerçant dans la fonction publique en 2016 et déjà présents en 2015, 2,9 % ont effectué une mobilité géographique (Encadré 1) d'une zone d'emploi

*Avec la participation de Jonathan DUVAL.

à une autre, toutes deux situées sur le territoire français, soit près de 108 000 fonctionnaires concernés (Figure ①). Ces changements peuvent être liés à différentes raisons : une mutation demandée par l'agent par souhait professionnel ou pour des raisons personnelles, une restructuration, etc. Entre 2013 et 2015, le taux de mobilité des fonctionnaires (hors fonctionnaires stagiaires, hors ministère des Affaires étrangères) a augmenté de 0,5 point avec une hausse de 16 % du nombre d'agents mobiles en 2015 par rapport à 2014. Ce taux baisse légèrement de 0,1 point en 2016 par rapport à un an plus tôt.

Les agents de la FPT et de la FPH effectuent moins souvent de mobilité géographique que ceux de la FPE

Les fonctionnaires civils de l'État effectuent davantage de mobilité géographique comparés à leurs homologues des deux autres versants. Le taux de mobilité dans la FPE est deux fois plus élevé que le taux de mobilité dans l'ensemble de la fonction publique. La mobilité géographique des fonctionnaires de l'État a fait l'objet de nombreuses études dans le passé. Elle est presque stable depuis une dizaine d'années.

Sur la période étudiée, de 2013 à 2016, plus de 80 % des fonctionnaires (hors stagiaires et hors ministère des

Affaires étrangères) effectuant une mobilité géographique sont issus de la FPE. Le taux de mobilité géographique des fonctionnaires de la FPE est de 6,2 % en 2015, en hausse de 0,9 point par rapport à 2014 avant de diminuer de 0,5 point en 2016 (5,7 %) [Figure ②].

En 2016, les taux de mobilité (hors fonctionnaires stagiaires) varient de 2,7 % au ministère de la Culture et de la Communication à 11,8 % au ministère de la Justice (Figure ③). Ce sont les ministères régaliens (Justice, Intérieur et Défense), les services du premier ministre et les ministères économiques et financiers (+2,1 points depuis 2013) qui ont les taux de mobilité les plus élevés, qui dépassent 7 % (contre 5,7 % du taux global dans ce versant). À l'inverse, on trouve des taux de mobilité plus faibles aux ministères de la Culture et de la Communication, de l'Agriculture et dans les ministères sociaux.

Le taux de mobilité des fonctionnaires (hors stagiaires) est passé de 5,0 % en 2013 à 5,7 % en 2016 avec un pic en 2015 (6,2 %). Le pic du nombre de personnes mobiles observé en 2015 dans la fonction publique de l'État provient presque intégralement de l'augmentation du nombre de mobilités géographiques au ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le sens de l'évolution de la mobilité au ministère de l'éducation nationale est confirmé par

Encadré ①: Sources, définitions et méthodes

Définition et méthodes

Cette étude analyse les mobilités des années 2013 à 2016 avec le système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Plusieurs façons de définir la mobilité géographique selon les lieux d'arrivée et de départ considérés sont possibles. Ici une **mobilité géographique** est définie comme un changement de « zone d'emploi », elle-même définie par l'Insee comme un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main-d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. On compte 321 zones d'emploi en France (hors Mayotte). Cette étude exclut les agents en poste hors du territoire français, qu'ils soient à l'étranger ou dans les collectivités d'outre-mer. C'est la raison pour laquelle elle porte sur l'ensemble de la fonction publique hors ministère des Affaires étrangères.

Le **taux de mobilité** géographique est défini dans cette étude comme le rapport entre le nombre d'agents ayant changé de zone d'emploi entre la fin de deux années consécutives et l'effectif total des agents présents les deux années consécutives dans la fonction publique.

Le **taux de départ** est le rapport entre le nombre de personnes mobiles quittant un espace géographique défini au cours de l'année et l'effectif total de cet espace rémunéré au cours de l'année.

Le **taux d'arrivée** est le rapport entre le nombre de personnes mobiles affectées dans un espace géographique défini au cours de l'année et l'effectif total de cet espace rémunéré au cours de l'année.

Distancier domicile/travail

Nous utilisons le distancier Metric conçu à l'Insee, permettant de calculer des distances (en kilomètres) et des temps de parcours (en minutes) entre les centres communaux. Pour tous les trajets à l'intérieur d'une commune, l'outil affiche donc un temps et une distance nuls et sous-estime dans ce cas les distances et durées moyennes. Cela peut légèrement perturber l'analyse des déplacements domicile-travail dont une grande partie s'effectue au sein de la commune.

Source et champ

Le système d'information sur les agents de la fonction publique (Siasp) recense les données sur l'emploi des agents des trois versants de la fonction publique. On se limite aux fonctionnaires civils présents deux années consécutives dans un emploi principal, non annexe et actif sur le champ France métropolitaine. Ces agents ne sont pas forcément actifs dans la fonction publique au 31 décembre de l'année (l'encadré ④ traite spécifiquement de la mobilité géographique dans les DOM). Ainsi l'étude exclut les mobilités géographiques intervenant après une année civile complète d'absence des fichiers de paie (par exemple après un congé parental ou une disponibilité). On exclut également les agents du ministère des Affaires étrangères ainsi que les fonctionnaires stagiaires.

Figure ①: Effectifs des fonctionnaires et taux de mobilité géographique en France (y compris DOM)

	2013	2014	2015	2016
Agents présents l'année en cours et l'année précédente	3 729 966	3 744 788	3 776 553	3 760 037
Agents présents en métropole l'année en cours et l'année précédente	3 618 802	3 632 071	3 661 184	3 643 911
Effectifs des agents mobiles	94 762	97 783	113 894	107 983
<i>dont agents mobiles arrivant ou changeant de zone d'emploi dans les DOM</i>	5 315	5 233	6 287	5 262
Taux de mobilité géographique (France entière en %)	2,5	2,6	3,0	2,9
<i>Hors restructurations</i>	2,3	2,3	2,7	2,6
Taux de mobilité géographique (France métropolitaine en %)	2,5	2,6	2,9	2,8
<i>Hors restructurations</i>	2,3	2,3	2,7	2,6

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine et dans les DOM (hors Mayotte), hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

Lecture : Parmi les agents présents dans la fonction publique en 2015 et 2016, 2,9 % ont connu une mobilité géographique.

Figure ②: Mobilité géographique par versant dans la fonction publique

	2013	2014	2015	2016
Agents présents l'année en cours et l'année précédente	1 473 408	1 464 486	1 473 458	1 477 489
Effectifs des agents mobiles	81 483	86 853	100 706	97 953
Taux de mobilité géographique (en %)	5,5	5,9	6,8	6,6
<i>dont fonctionnaires stagiaires</i>	36,3	39,1	51,8	43,5
<i>hors fonctionnaires stagiaires</i>	5,0	5,3	6,2	5,7
Taux de mobilité géographique hors restructurations (hors stagiaires)	4,5	4,7	5,7	5,3
Agents présents l'année en cours et l'année précédente	1 371 008	1 391 467	1 403 298	1 400 202
Effectifs des agents mobiles	10 129	10 041	10 016	12 136
Taux de mobilité géographique (en %)	0,7	0,7	0,7	0,9*
Taux de mobilité géographique hors restructurations	0,7	0,6	0,7	0,7
Agents présents l'année en cours et l'année précédente	800 759	805 539	804 709	802 376
Effectifs des agents mobiles	7 413	7 152	7 389	8 353
Taux de mobilité géographique (en %)	0,9	0,9	0,9	1,0
Taux de mobilité géographique hors restructurations	0,9	0,8	0,8	0,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères.

* Les données brutes des déclarations sociales de trois anciennes régions fusionnées ont été ici redressées car le changement du système de gestion de ces employeurs conduisait à considérer des restructurations entraînant des mobilités géographiques alors qu'il n'en était visiblement rien. Sans ce redressement, le taux de mobilité serait de 1,3 % dans l'ensemble du versant territorial en 2016.

Lecture : Parmi les agents présents dans la FPH en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 1,0 % ont connu une mobilité géographique.

les bilans sociaux¹ du ministère, mais dans une moindre mesure en raison semble-t-il d'une sous-estimation avec Siasp en 2014 reportée en 2015, probablement liée à un décalage d'enregistrement des changements d'affectation entre fin 2014 et début 2015. Ainsi, ce décalage pourrait peser pour environ 0,4 point de mobilité en 2014 et surestimer d'autant le taux de 2015. La correction de ce décalage conduit à une photographie plus lisse de la progression de la mobilité géographique entre 2013 et 2014 et entre 2014 et 2015 aussi bien pour les ministères de l'enseignement que pour l'ensemble de la fonction publique de l'État. Hors ministères de l'enseignement (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche) et hors restructurations, le taux de mobilité de la FPE augmente de 1,5 point sur la période 2013-2016. Il s'établit à 6,7 % en 2016 soit une hausse de 0,9 point par rapport à 2015 (après +0,3 point par rapport à 2014).

La relative faiblesse de la mobilité géographique dans la FPT constitue un phénomène permanent qui trouve son

fondement, jusqu'aux années 1980, dans l'appartenance locale, critère de priorité au recrutement dans les collectivités. Depuis, le rapprochement juridique entre la FPE et la FPT (unification du statut), la transformation du paysage institutionnel (décentralisation, fusion de collectivités) et la pression exercée par la maîtrise des finances publiques ont encouragé la circulation des agents entre employeurs publics locaux. Les lois du 13 juillet 1983 et du 16 janvier 1984 favorisent la mobilité à l'intérieur de la fonction publique : les mutations sont désormais ouvertes entre tous les types de collectivités et d'établissements publics locaux ; le détachement et la mise à disposition sont possibles vers une administration de l'État. Cependant, si les conditions statutaires le permettent, il existe encore de nombreuses limites (économiques, géographiques). Le taux de mobilité de la FPT reste le plus faible parmi les trois versants de la fonction publique et stable (0,7 %) entre 2013 et 2015.

En 2016, le taux de mobilité géographique dans la FPT augmente de 0,2 point et s'élève à 0,9 %. Cette légère

1. Bilan social du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2016-2017.

Figure ③ : Taux de mobilité géographique par employeur

	2013		2014		2015		2016	
	Taux global (en %)	Taux hors restructurations (en %)	Taux global (en %)	Taux hors restructurations (en %)	Taux global (en %)	Taux hors restructurations (en %)	Taux global (en %)	Taux hors restructurations (en %)
Agriculture, Alimentation et Forêt	3,5	3,3	4,3	4,0	4,8	4,0	4,0	3,8
Ministères économiques et financiers	6,5	6,2	7,9	6,9	7,8	7,1	8,6	7,7
Culture et Communication	2,9	2,8	4,1	3,1	2,8	2,7	2,7	2,6
Défense	7,5	3,4	4,8	3,2	5,8	4,0	7,1	5,1
Écologie, Développement durable, Transports et Logement	7,4	5,3	6,4	4,6	6,5	4,9	6,2	5,1
Éducation ⁽¹⁾	4,3	4,1	4,5	4,2	5,9	5,5	4,5	4,4
Intérieur	4,7	4,0	5,2	4,7	6,1	5,3	7,7	6,7
Justice	8,6	8,5	9,2	9,0	9,4	9,2	11,8	10,3
Services du Premier ministre	9,4	9,3	5,7	5,6	5,0	5,0	7,3	6,8
Ministères sociaux	3,8	3,5	6,5	3,5	4,1	3,5	4,1	4,0
Total FPE	5,0	4,5	5,3	4,7	6,2	5,7	5,7	5,3
Communes	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7
Départements	0,8	0,8	0,8	0,7	0,7	0,7	0,9	0,9
Régions ⁽²⁾	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,5
Établissements communaux	0,5	0,5	0,5	0,5	0,7	0,6	0,6	0,5
Établissements intercommunaux	0,9	0,7	1,2	0,7	0,8	0,7	1,6	0,8
Établissements départementaux	2,6	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1	1,0	1,0
Autres EPA locaux	1,3	1,1	0,7	0,6	1,6	1,2	1,5	1,4
Total FPT	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,9	0,7
Hôpitaux	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8	1,1	1,0
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	0,8	0,7	0,7	0,6	0,8	0,7	0,7	0,6
Autres établissements médico-sociaux	1,5	1,3	1,1	0,9	1,4	0,9	1,2	0,9
Total FPH	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,8	1,0	0,9

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

(1) Les mobilités sont étudiées ici sur des périmètres géographiques différents de ceux des mobilités administratives inter-académiques (secondaire) ou interdépartementales (primaire). Le taux de mobilité est ainsi structurellement supérieur dans notre étude à celui présenté dans le bilan social du ministère car il inclut les changements de postes impliquant un changement de zone d'emploi tout en restant au sein de la résidence administrative. En outre, certaines mobilités enregistrées en 2014 au ministère de l'Éducation nationale semblent avoir été enregistrées dans notre étude avec un an de décalage minimisant ainsi les mobilités géographiques de 2014 et gonflant celles de 2015. Cela pourrait provenir d'un retard de quelques mois après la rentrée scolaire 2014 des établissements employeurs dans les fichiers de paie. Une estimation corrective des résultats obtenus conduirait à accroître le taux de mobilité du ministère de l'enseignement en 2014 de 0,4 point et à le réduire d'autant en 2015 soit une chronique des taux de mobilité de 4,3 (2013), 4,9 (2014) 5,5 (2015) et 4,5 (2016).

(2) Les données brutes des déclarations sociales de trois anciennes régions fusionnées ont été ici redressées car le changement du système de gestion de ces employeurs conduisait à considérer des restructurations entraînant des mobilités géographiques alors qu'il n'en était visiblement rien. Sans ce redressement, le taux de mobilité dans les régions serait de 9,5 % et de 1,3 % dans l'ensemble du versant territorial en 2016.

Lecture : Parmi les agents présents au ministère de la Justice en 2015 et toujours présent dans la fonction publique en 2016, 11,8 % ont connu une mobilité géographique en 2016.

augmentation s'explique principalement par les fusions d'établissements intercommunaux dont le taux de mobilité a doublé entre 2015 et 2016 (+0,8 point) après avoir diminué de 0,4 point en 2015. En ne tenant pas compte des mobilités dues à des restructurations, le taux de mobilité géographique dans la FPT est stable à 0,7 % sur l'ensemble de la période 2013-2016. Près de huit agents mobiles sur dix concernés par une restructuration dans le versant territorial, en 2016, sont issus des établissements intercommunaux. Hors restructurations, le taux de mobilité dans ces établissements est presque stable sur la période 2013-2016.

Les échanges par type d'employeur dans la FPT sont fréquents entre les communes et établissements intercommunaux, favorisés notamment par des transferts de compétences. Hors restructurations, 35 % des personnes mobiles dans les communes ont changé de type d'em-

ployeur dont 15 % vers les établissements intercommunaux (36 % des agents mobiles dans les établissements intercommunaux effectuent le chemin inverse).

Enfin, sur l'ensemble des fonctionnaires présents dans la FPH en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 1,0 % ont effectué une mobilité géographique. Très peu de restructurations participant à ce mouvement sont identifiées puisque, hors restructurations, le taux de mobilité est 0,9 %. Ce taux est presque stable dans ce versant sur la période 2013-2016. Ces mouvements géographiques sont relativement plus élevés dans les hôpitaux et autres établissements médico-sociaux que dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées.

La période étudiée est riche en restructurations dont l'impact sur les taux de mobilité est environ de 0,2 point sur la période 2013-2016. Ces restructurations constituent un

Encadré ② : Première affectation des fonctionnaires stagiaires de la fonction publique de l'État

Dans la base Siasp, les fonctionnaires stagiaires en attente de titularisation ne sont pas distingués explicitement des fonctionnaires titulaires. Une analyse les regroupant peut fortement biaiser les résultats relatifs à la mobilité géographique dans la mesure où ces stagiaires sont souvent en formation et trouvent leur première affectation sur l'ensemble du territoire national (ou académique pour les enseignants du second degré et départemental pour les enseignants du premier degré). Cette mobilité n'étant pas de même nature que la mobilité géographique que l'on souhaite analyser dans l'étude, à savoir une mobilité géographique en cours de carrière, les premières affectations des stagiaires sont retirées de l'analyse. Ces derniers ne sont pas repérables directement dans la source utilisée, on tente d'en approcher le contour avec le grade, l'indice, l'identification de l'établissement employeur, un lieu de fonction quand celui-ci est une école de formation. Cette limitation ne concerne que la FPE. Ainsi, les fonctionnaires stagiaires disposent parfois d'un grade dédié (par exemple, les élèves IRA). Dans certains cas, les élèves sont tous déclarés dans l'école dans laquelle ils effectuent leur formation (par exemple, les ingénieurs des travaux de la météorologie à l'École nationale de la météorologie). Lorsqu'il n'existe pas d'école de formation ou que les élèves ne sont pas déclarés par l'école, ou lorsqu'il n'existe pas de grade dédié, on peut également utiliser l'indice de rémunération du grade dans lequel ils seront titularisés pour repérer les stagiaires. Enfin l'imputation budgétaire peut également apporter de l'information, notamment dans le cas des professeurs stagiaires. Le repérage de cette population, s'il est imparfait et peut inclure quelques agents déjà titularisés est une approximation satisfaisante de l'ensemble des fonctionnaires stagiaires compte tenu de l'information disponible et de l'objectif statistique fixé. Ces résultats sont d'ailleurs corroborés pour certaines des sous-populations avec les données sur les recrutements par concours.

Les stagiaires des écoles sont plus fréquemment affectés en Île-de-France

Entre 2013 et 2016, lors de leur première affectation, 93 % des fonctionnaires stagiaires des écoles de service public de la FPE changent de zone d'emploi et 75 % de département. L'Île-de-France concentre près de six premières affectations sur dix et un stagiaire sur cinq.

Les stagiaires de l'Éducation nationale sont plus fréquemment affectés en banlieue parisienne

Contrairement aux stagiaires des écoles de service public, du fait des procédures spécifiques de recrutement (par département dans le premier degré et par académie dans le second degré), ceux de l'Éducation nationale sont seulement 50 % à changer de zone d'emploi mais presque la totalité à changer d'établissement. Les stagiaires des régions de l'Ouest et du Sud changent plus fréquemment de région que ceux d'Île-de-France où seuls 4 % changent de région. Les stagiaires de l'Éducation nationale sont plus fréquemment affectés en banlieue parisienne que la structure des emplois des fonctionnaires enseignants ne le laisse supposer : un tiers des enseignants stagiaires ayant changé d'établissement y sont affectés alors que ces départements ne représentent qu'environ un emploi d'enseignant sur six. A contrario la part des affectations des stagiaires mobiles est plus de deux fois moindre que le stock d'enseignants dans certains départements du Sud et de l'Ouest (Finistère, Ille-et-Vilaine, Indre-et-Loire, Morbihan, Pyrénées-Atlantiques, Corse du Sud, Haute-Corse) et dans une moindre mesure à Paris. Du point de vue des types de commune, les stagiaires mobiles sont plus souvent affectés dans des zones isolées (5 % contre 3 % de l'ensemble des enseignants).

facteur exogène aux déterminants généraux de la mobilité géographique (Encadré ③). La suite de l'étude porte donc plutôt sur les taux de mobilité géographique hors restructurations, qui augmentent dans l'ensemble de la fonction publique de 0,3 point de 2013 à 2016, passant de 2,3 % à 2,6 %.

La mobilité concerne plutôt des agents jeunes et des fonctionnaires de catégorie A

Les femmes apparaissent comme moins mobiles que leurs homologues masculins. Dans la FPE, la mobilité géographique concerne 5,6 % des hommes contre 5,0 % des femmes en 2016 (Figure ④). Les femmes en mobilité géographique sont en moyenne légèrement plus jeunes que les hommes en mobilité dans la FPE (40 ans contre 41 ans en 2016) alors qu'elles sont en moyenne plus âgées dans l'ensemble du versant. Pour la période 2013-2015, l'écart moyen est de seulement 0,1 point. Comme dans les deux autres versants, où les hommes sont à peine plus mobiles avec un écart de 0,1 point pour chacun des versants.

Dans chaque versant, le taux de mobilité décroît avec l'âge. Il baisse très peu dans la FPH passant de 1,6 % à 0,4 % entre les moins de 30 ans et les 60 ans et plus. Il recule un peu plus fortement dans la FPT où il est très légèrement plus élevé chez les plus jeunes (1,7 %) et ce jusqu'à 40 ans, et plus faible au-delà pour atteindre 0,1 % à 60 ans et plus. Enfin, dans la FPE, le taux de mobilité géographique est très élevé avant 30 ans (17,9 %), recule presque de moitié entre 30 et 35 ans et atteint 1,7 % pour les 60 ans et plus, soit le taux des plus jeunes observé dans les autres versants.

La mobilité s'accroît avec la catégorie hiérarchique des agents dans la FPT et la FPH. Dans la FPT, le taux de mobilité des catégories A (2,0 %) est plus de quatre fois supérieur à celui des catégories C (0,5 %) qui représentent un peu plus des trois quarts des fonctionnaires dans le versant territorial. Dans la FPH, ce taux atteint 7,5 % chez les cadres de catégorie A+ contre seulement 0,5 % chez les agents de catégorie C. Sur la période observée, cette hiérarchie est vraie aussi pour la FPE à l'exception de l'année 2016 où ce sont les fonctionnaires de catégorie B qui

Encadré ③: Mobilités géographiques issues de restructurations

Les restructurations sont caractérisées par des départs massifs d'un établissement vers un autre

Des restructurations liées à la réglementation et à la réorganisation des services (Idmachiche, 2016) ont lieu chaque année et entraînent des mobilités géographiques. Ces restructurations ne sont pas directement identifiables dans les sources statistiques et nécessitent toutefois d'être repérées pour mener une analyse pertinente de la mobilité. Ainsi, une méthode statistique a été élaborée pour les déceler.

Les critères retenus pour une restructuration :

Plusieurs critères permettent d'identifier statistiquement si une mobilité géographique d'un établissement de départ vers un établissement d'arrivée correspond à une restructuration.

1. Si la part que représentent les mobilités vers l'établissement d'arrivée parmi l'ensemble des mobilités de l'établissement de départ excède 50 %, on considère que les mobilités de l'établissement de départ vers l'établissement d'arrivée laissent présager une restructuration.
2. Pour éviter de classer à tort certaines mobilités individuelles, si en plus du critère 1, la part des personnes mobiles de l'établissement de départ parmi ses effectifs excède 5 %, les mobilités concernées sont classées parmi les restructurations.
3. Si le critère 1 n'est pas rempli, mais que plus de 50 % des effectifs de l'établissement d'arrivée sont constitués des mobilités de l'établissement de départ vers l'établissement d'arrivée, alors, ces dernières sont considérées comme en lien avec une restructuration.
4. Pour éviter des effets de seuils qui conduiraient à classer trop fréquemment des mobilités en restructuration pour les petites structures, les mobilités des établissements qui en comptent moins de cinq l'année considérée sont classées en mobilités individuelles.
5. Le champ intègre uniquement les agents présents dans la fonction publique deux années consécutives

De 2013 à 2015, les changements de zone d'emploi issus des restructurations sont plus importants dans la FPE que dans les deux autres versants de la fonction publique. En 2013, 7 800 changements de zone d'emploi sont issus de restructurations dans la fonction publique, dont 79 % dans la FPE et seulement 15 % dans la FPT. Cette répartition monte jusqu'à 82 % au sein de la FPE en 2015.

L'année 2016 correspond à l'application de la loi NOTRe (loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République) avec le passage de 22 à 13 régions impliquant des restructurations tant dans la FPE que la FPT. Dans la FPT, la fusion des régions mise en place au 1^{er} janvier 2016 fait augmenter le nombre apparent d'agents concernés par des restructurations entraînant des mobilités géographiques dans les régions entre 2015 et 2016. Cette forte augmentation est en lien avec les trois régions (parmi les sept) nouvellement créées au 1^{er} janvier 2016 (Bourgogne-Franche-Comté, Auvergne-Rhône-Alpes et Hauts-de-France) et résulte très probablement du changement de l'établissement gestionnaire des agents sans pour autant que ceux-ci aient véritablement changé de lieu de travail. En effet, dans les déclarations sociales utilisées pour établir les statistiques, au sein de ces trois nouvelles régions, la totalité des effectifs du conseil régional sont identifiés comme mobiles entre 2015 et 2016, de la Picardie à l'ancienne région Nord-Pas-de-Calais, de la Franche-Comté à la Bourgogne ou de l'Auvergne à Rhône-Alpes. Aussi, les données brutes des déclarations sociales de ces trois anciennes régions fusionnées ont été ici redressées.

La mobilité résidentielle parmi les agents non mobiles géographiquement est relativement stable, entre 5 % et 6 % chaque année, quel que soit le versant de la fonction publique. Elle augmente légèrement en 2016 et en particulier dans la FPT. Parmi les personnes mobiles géographiquement, hors restructurations présumées, la mobilité résidentielle n'est pas systématique. Elle est de l'ordre d'un peu plus d'un tiers dans la FPE et d'un peu moins de la moitié dans la FPT et la FPH avec même un recul dans la FPH. La mobilité résidentielle peut être arbitrée en fonction de son coût, de la durée prévue du poste ou avoir été anticipée ou différée (et dans ce cas figurer dans les mobilités résidentielles des non-mobiles au cours des années précédentes ou suivantes).

La proportion de changements de zone d'emploi et de domicile parmi les mobilités repérées comme liées à des restructurations est moins stable, dénotant une plus grande difficulté à les détecter.

Figure E3-1: Taux de changement de zone de résidence des fonctionnaires (en %)

	Parmi les mobiles avec restructurations				Parmi les mobiles hors restructurations				Parmi les non-mobiles			
	FPE	FPT	FPH	Ensemble	FPE	FPT	FPH	Ensemble	FPE	FPT	FPH	Ensemble
2014	14,5	20,5	8,7	14,6	37,0	50,7	51,9	39,6	5,1	5,4	6,7	5,6
2015	7,3	17,1	9,2	8,2	36,6	47,6	46,9	38,3	5,1	5,3	5,7	5,3
2016	11,0	16,1	7,0	11,9	36,5	47,7	41,8	38,2	5,6	6,9	6,1	6,2

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

Lecture : 37 % des agents mobiles (hors restructurations) en 2016 dans la FPE ont changé de lieu de résidence.

Figure 4 : La mobilité géographique selon les caractéristiques des agents fonctionnaires en 2016, hors restructurations

	Versant ⁽¹⁾ (en %)					
	Taux de mobilité en %			Répartition des personnes mobiles		
	FPE	FPT	FPH	FPE	FPT	FPH
Sexe						
Femmes	5,0	0,7	0,9	57,9	54,6	79,4
Hommes	5,6	0,8	1,0	42,1	45,4	20,6
Ensemble				100,0	100,0	100,0
Âge						
Moins de 30 ans	17,9	1,7	1,6	20,5	13,1	19,5
30 à 34 ans	9,4	1,6	1,2	17,7	18,3	16,7
34 à 39 ans	5,9	1,2	1,1	16,6	18,5	14,9
40 à 44 ans	4,6	0,9	1,0	15,5	19,3	15,7
45 à 49 ans	3,7	0,6	0,8	11,4	14,9	13,6
50 à 54 ans	3,2	0,4	0,7	9,4	10,1	11,7
55 à 59 ans	2,6	0,2	0,5	7,0	5,1	6,7
60 ans et plus	1,7	0,1	0,4	1,9	0,8	1,2
Ensemble				100,0	100,0	100,0
Catégorie hiérarchique de départ⁽¹⁾						
A+	3,5	3,1	7,5	4,6	2,4	4,3
A	5,3	2,0	1,6	58,5	24,2	42,5
B	6,2	1,2	1,0	22,9	24,8	24,1
C	4,8	0,5	0,5	14,0	48,5	29,1
Ensemble				100,0	100,0	100,0
Temps de trajet domicile-travail⁽¹⁾						
Moins d'un quart d'heure	3,2	0,4	0,6	27,2	33,3	31,3
15-29 min	3,8	0,8	0,7	22,8	26,3	28,1
30-44 min	6,9	1,2	1,5	18,0	17,3	19,7
Plus de 45 min	15,7	1,6	4,0	32,1	23,1	20,9
Ensemble				100,0	100,0	100,0

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaire stagiaires.

(1) Dans le poste avant la mobilité.

Lecture : 17,9 % des agents de moins de 30 ans présents dans la FPE en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016 ont changé de zone d'emploi en 2016.

ont le taux de mobilité géographique le plus élevé (6,2 % contre 5,3 % des cadres A et 3,5 % pour les cadres A+). La moindre faiblesse de la mobilité géographique des A de l'État provient du poids des enseignants dont l'essentiel relève de la catégorie A et la mobilité (4,6 % en 2016, en baisse de 1,1 point par rapport à 2015 après +1,4 point) est plus faible que celle des autres agents de catégorie A (6,7 %). La faiblesse relative de la mobilité géographique des A+ de la FPE provient quant à elle de la forte concentration des postes d'encadrement supérieur dans la couronne parisienne, leur permettant une mobilité fonctionnelle importante sans nécessité de mobilité géographique.

La mobilité géographique est majoritairement l'occasion de se rapprocher de son domicile

Le temps de trajet domicile-travail (voir Encadré 1) joue sur la mobilité géographique. Habiter loin de son établissement de fonction peut être un critère majeur pour inciter à la mobilité géographique. En 2016, 32 % des fonctionnaires parmi les agents mobiles de la fonction publique de l'État ont un temps de parcours de 45 minutes ou plus pour se rendre à leur lieu de fonction, quand 27 % mettent moins de 15 minutes. Le taux de mobilité géographique augmente avec la durée de trajet domicile-tra-

vail. Ainsi, quel que soit le versant, les agents qui ont un parcours de trois quarts d'heure ou plus pour se rendre au travail ont les taux de mobilité les plus élevés : 15,7 % dans la FPE, 4,0 % dans la FPH et 1,6 % dans la FPT. Globalement, leur mobilité géographique conduit les fonctionnaires à réduire la durée moyenne de leurs déplacements domicile-travail à 48,7 minutes, un peu en dessous de leur durée moyenne un an plus tôt, 51,5 minutes.

À l'exception de la fonction publique territoriale, les temps de trajet domicile-travail diminuent pour la majorité des agents mobiles de moins de 50 ans contrairement à ceux âgés de 50 ans ou plus dont la majorité connaît un allongement du temps de parcours domicile-travail et ce dans chacun des trois versants.

L'Île-de-France est la région la plus mobile, celles du Sud-Ouest les moins mobiles

L'Île-de-France est la région où les agents sont les plus mobiles géographiquement. Le taux de mobilité en Île-de-France tous versants confondus (4,0 %) est de 2,4 points supérieurs à celui des régions les moins mobiles (Limousin et Midi-Pyrénées, 1,6 %) selon l'ancien découpage territorial (Figure 5). La plupart du temps, la mobilité a lieu

à l'intérieur de la région (selon le découpage antérieur à 2016): jusqu'à 71 % dans le Nord-Pas-de-Calais. Une partie importante des mobilités se fait même entre zones d'emploi du même département: toujours dans le Nord-Pas-de-Calais jusqu'à 55 %.

En outre, si la région francilienne est la première région de départ, elle reçoit également une part importante des

personnes mobiles issues des autres régions (27 % de celles du Languedoc-Roussillon, 26 % et 18 % respectivement des régions limitrophes, de la Haute-Normandie et de la Bourgogne). Une étude sur les migrations des salariés de l'État a mis en évidence que de nombreux agents de la fonction publique de l'État débutent leur carrière en Île-de-France (un agent sur trois) et cherchent vraisemblablement à regagner la province (Meron, 1988). Hors mouve-

Figure 5: La mobilité géographique par région, hors restructurations, en 2016 dans l'ensemble de la fonction publique

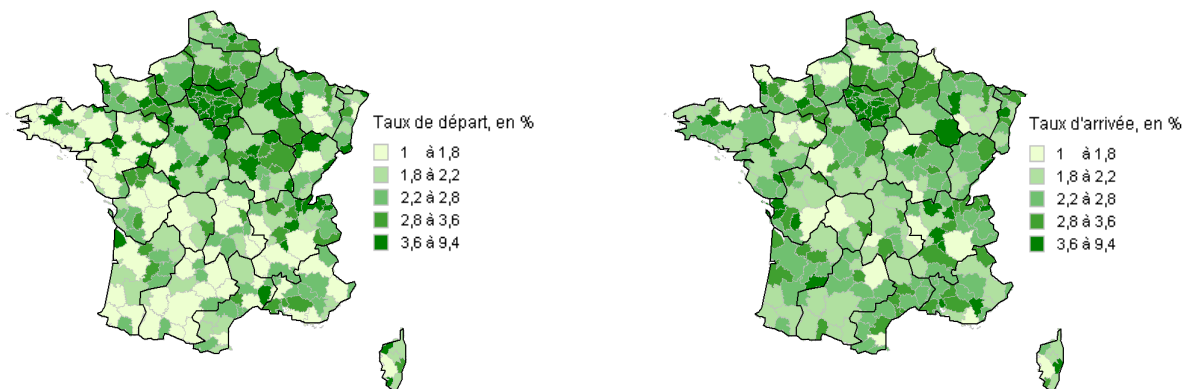
Région de fonction en 2015	FPE Taux de mobilité (en %)	Taux de mobilité (en %)	Ensemble de la fonction publique			
			Destination des personnes mobiles			
			Même département (en %)	Même région (en %)	Île-de-France (en %)	Autre destination principale (en %)
Île-de-France	6,6	4,0	23,6	57,6	57,6	Provence-Alpes-Côte d'Azur (4,9)
Champagne-Ardenne	5,6	2,9	36,8	51,6	9,3	Lorraine (7,2)
Picardie	6,4	2,9	34,3	48,1	10,5	Nord-Pas-de-Calais (11,9)
Bourgogne	6,4	2,8	22,3	37,5	18,1	Rhône-Alpes (9,2)
Nord-Pas-de-Calais	5,9	2,8	55,1	70,8	7,8	Picardie (2,8)
Languedoc-Roussillon	5,9	2,5	27,6	45,3	27,1	Provence-Alpes-Côte d'Azur (5,3)
Franche-Comté	4,4	2,5	45,5	64,1	3,6	Bourgogne (7,3)
Lorraine	4,7	2,4	36,4	62,0	6,9	Alsace (7,3)
Haute-Normandie	5,4	2,4	30,4	39,7	25,8	Basse-Normandie (5,9)
Centre	5,1	2,4	27,9	48,0	10,8	Pays de la Loire (5,9)
Alsace	4,6	2,3	46,1	62,2	5,9	Lorraine (8,3)
Basse-Normandie	5,3	2,3	40,5	59,0	6,7	Bretagne (9,0)
Rhône-Alpes	4,5	2,2	31,6	62,7	7,1	Provence-Alpes-Côte d'Azur (6,1)
Poitou-Charentes	4,9	2,0	38,3	57,5	7,4	Aquitaine (8,8)
Provence-Alpes-Côte d'Azur	4,4	2,0	40,7	63,1	6,6	Languedoc-Roussillon (6,6) - Rhône-Alpes (6,3)
Auvergne	4,7	1,9	25,5	44,4	10,5	Rhône-Alpes (11,4)
Bretagne	4,3	1,8	40,1	63,4	9,9	Pays de la Loire (6,4)
Pays de la Loire	4,1	1,8	36,7	60,8	7,1	Bretagne (8,8)
Corse	4,2	1,7	23,9	38,3	13,3	Provence-Alpes-Côte d'Azur (14,9)
Aquitaine	3,8	1,7	33,4	57,6	9,8	Midi-Pyrénées (7,7)
Limousin	4,0	1,6	12,4	35,4	7,9	Midi-Pyrénées (9,7)
Midi-Pyrénées	3,6	1,6	18,8	51,6	10,9	Aquitaine (9,6)

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine. Hors fonctionnaires stagiaires et ministère des Affaires étrangères.

Lecture : Parmi les fonctionnaires présents en Île-de-France en 2015 et toujours présents dans la fonction publique en 2016, 4,0 % ont changé de zone d'emploi en 2016. Parmi eux, 23,6 % restent dans le même département, 57,6 % dans la même région et 4,9 % gagne la Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Figure 6: Taux de départ et taux d'arrivée par zone d'emploi en 2016, hors restructurations



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

ment « intra-régional », 16,4 % des agents effectuent une mobilité géographique de province vers l'Île-de-France.

Enfin, après les mobilités intra-régionales et vers l'Île-de-France, les flux les plus importants sont généralement vers une région limitrophe : Picardie vers Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire ou Basse-Normandie vers Bretagne ou encore Auvergne vers Rhône-Alpes.

Les régions du Sud et de l'Ouest, les plus attractives

Certaines régions peuvent être considérées comme attractives (lorsque le flux des mobilités entrantes excède celui des mobilités sortantes). C'est le cas des régions du Sud-Ouest, de l'Ouest, de Rhône-Alpes et de Provence-Alpes-Côte d'azur, à l'inverse des régions du Nord, du Nord-Est

Encadré 4 : La mobilité géographique dans les DOM

Les données présentées dans l'étude portent sur les fonctionnaires civils de la fonction publique exclusivement en poste en France métropolitaine. La mobilité concernant les DOM (hors Mayotte, données non disponibles) nécessite une analyse à part dans l'étude. En effet, ce type de mobilité peut être considérée comme particulière du fait de l'éloignement important qu'elle implique et des dispositifs incitatifs mis en place pour accroître l'attractivité géographique de ces territoires éloignés de la métropole (surrémunération, prime à l'installation lors de la première mutation hors ou vers ces territoires).

En 2016, 3 500 agents des DOM ont été mobiles géographiquement ce qui représente 2,9 % des emplois, soit un taux de mobilité légèrement supérieur à la métropole. Parmi eux, 44 % ont quitté leur département d'affectation dont 38 % pour rentrer en métropole et 6 % pour rejoindre un autre DOM. Dans le même temps, 1 800 fonctionnaires ont quitté la métropole pour rejoindre un DOM (43 % vers la Martinique et la Guadeloupe, 32 % vers La Réunion et 25 % vers la Guyane). L'essentiel de ces mobilités géographiques concerne les fonctionnaires de l'État. Par ailleurs en 2016, les agents qui viennent dans les DOM représentent 3,1 % des agents de la FPE des DOM en 2016. Ils représentent également dans les trois versants confondus 6,8 % de l'encadrement supérieur, 2,5 % des cadres de catégorie B mais seulement moins de 1,0 % des cadres C. De même une très faible proportion des cadres C des DOM est partie en métropole en 2016 (0,4 %) tandis que ces départs représentent 5,3 % des agents de catégorie A+.

Figure E4-1 : La mobilité géographique des fonctionnaires dans les DOM

	Agents concernés par une mobilité en 2016							
	Métropole vers DOM		DOM vers métropole		DOM vers DOM			Parmi les présents dans les DOM en 2015 et en 2016 (en %)
	Mobiles	Parmi les présents dans les DOM en 2016 (en %)	Mobiles	Parmi les présents dans les DOM en 2015 (en %)	Intra-DOM ⁽¹⁾	Inter-DOM ⁽²⁾	Total	
Versant de départ⁽³⁾								
Fonction publique de l'État	1 653	3,1	1 200	2,2	1 834	200	2 034	4,0
Fonction publique territoriale	60	0,1	57	0,1	78	8	86	0,2
Fonction publique hospitalière	67	0,3	62	0,3	37	6	43	0,2
Sexe								
Femmes	940	1,3	714	1,0	1 180	137	1 317	2,0
Hommes	840	1,7	605	1,2	769	77	846	1,8
Âge								
Moins de 30 ans	176	4,8	95	2,5	173	13	186	5,2
30 à 34 ans	268	3,3	166	1,9	295	30	325	3,9
34 à 39 ans	318	2,4	234	1,7	362	38	400	3,1
40 à 44 ans	300	1,7	232	1,3	364	43	407	2,3
45 à 49 ans	230	1,1	217	1,1	271	32	303	1,6
50 à 54 ans	237	1,1	217	1,0	203	26	229	1,1
55 à 59 ans	190	0,9	132	0,7	200	21	221	1,2
60 ans et plus	61	0,4	26	0,2	81	11	92	0,9
Catégorie hiérarchique de départ⁽³⁾								
A+	121	6,8	92	5,3	5	15	20	1,3
A	850	1,8	758	1,7	1 555	135	1 690	3,9
B	461	2,5	243	1,3	214	36	250	1,4
C	342	0,6	223	0,4	175	27	202	0,4

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France (hors Mayotte), hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.

(1) Changement de zone d'emploi à l'intérieur du DOM.

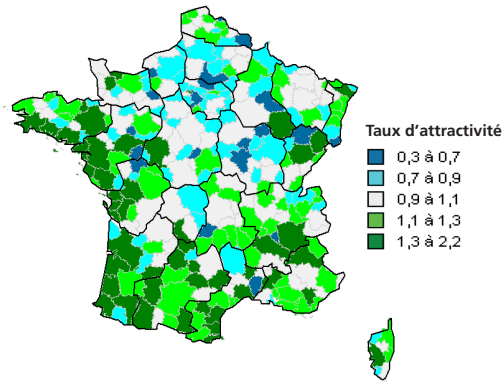
(2) Changement de zone d'emploi hors d'un DOM à un autre.

(3) Dans le poste avant la mobilité.

et de l'Île-de-France dont les soldes de migrations professionnelles sont déficitaires (Figure 7). Les régions à grands centres urbains (telles que Île-de-France, Provence-Alpes-Côte d'azur, Aquitaine, Lorraine, Pays de la Loire et Rhône-Alpes) représentent des zones attractives (nombre d'entrants supérieur au nombre de sortants) notamment

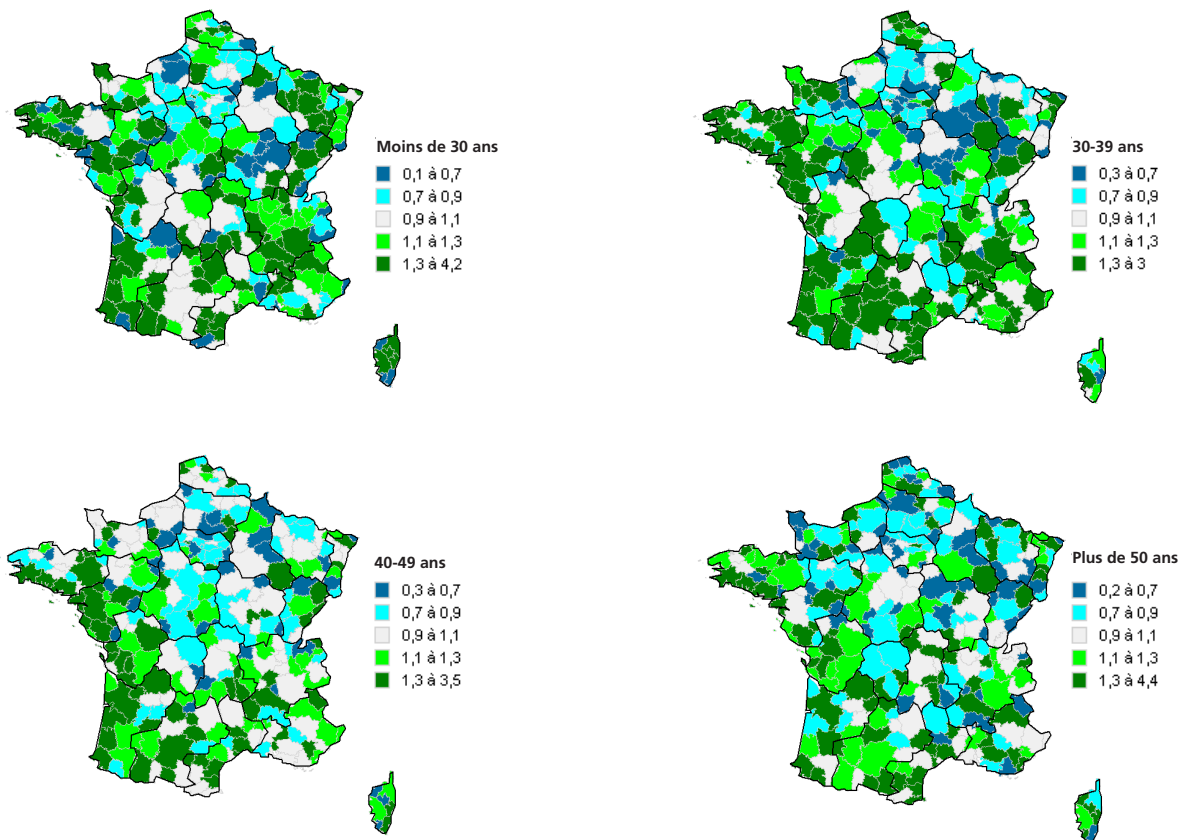
pour les agents mobiles de moins de 30 ans (Figure 8). En revanche, l'Île-de-France devient une région à faible attractivité pour les tranches d'âge suivantes (nombre de sortants supérieur au nombre d'entrants) tandis que les régions de l'Ouest et du Sud-Ouest restent attractives à tous les âges.

Figure 7: Taux d'attractivité des zones d'emploi en 2016, hors restructurations



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.
 Le taux d'attractivité correspond ici au rapport du nombre de personnes mobiles entrantes sur le nombre de personnes mobiles sortantes. Un taux supérieur à 1 signifie une certaine attractivité du territoire

Figure 8: Taux d'attractivité des zones d'emploi par tranche d'âge



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.
 Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères et hors fonctionnaires stagiaires.
 Le taux d'attractivité correspond ici au rapport du nombre de personnes mobiles entrantes sur le nombre de personnes mobiles sortantes. Un taux supérieur à 1 signifie une certaine attractivité du territoire

Toutes choses égales par ailleurs, la mobilité géographique s'est accrue en 2015 et 2016

Les statistiques présentées dépendent de la composition sociodémographique des différents groupes de fonctionnaires. Aussi, les écarts observés par groupe ne reflètent pas nécessairement la plus ou moins grande propension à la mobilité individuelle des agents. Ainsi, par exemple, toutes choses égales par ailleurs, la mobilité géographique est quasiment identique entre les hommes et les femmes (Figure 9). À caractéristiques équivalentes, le versant est un facteur déterminant pour la mobilité géographique : être fonctionnaire de la FPE augmente la probabilité d'effectuer une mobilité géographique au sein de la fonction publique de 4,1 points par rapport à un agent de la FPT. Cette différence peut s'expliquer par la politique de mobilité menée par les employeurs de l'État mais aussi par la capacité de ces employeurs à proposer

des postes sur l'ensemble du territoire ce que ne peuvent faire les employeurs territoriaux.

Conditionnellement aux facteurs pris en compte dans le modèle, la probabilité d'effectuer une mobilité géographique diminue avec l'âge. En effet, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité d'effectuer une mobilité géographique augmente de 1,9 point pour les moins de 30 ans par rapport aux fonctionnaires de 40-44 ans, alors qu'elle diminue de 0,3 point pour ceux âgés entre 50 et 54 ans.

Les agents relevant des catégories A (hors enseignants) ont, toutes choses égales par ailleurs, une probabilité plus élevée d'effectuer une mobilité géographique par rapport aux cadres B. Le fait d'être un agent de catégorie A augmente de 0,4 point la probabilité de connaître un changement de zone d'emploi par rapport à un agent de catégo-

Figure 9 : Modélisation de la probabilité d'effectuer une mobilité géographique, hors restructurations

	Effet marginal (écart par rapport à la probabilité de référence)	Significativité
Probabilité de la situation de référence	0,8 %	
Sexe		
Hommes	0,0	*
Femmes	réf.	réf.
Âge		
Moins de 30 ans	1,9	***
30 à 34 ans	0,7	***
35 à 39 ans	0,2	***
40 à 44 ans	réf.	réf.
45 à 49 ans	-0,2	***
50 à 54 ans	-0,3	***
54 à 59 ans	-0,4	***
60 ans et plus	-0,6	***
Versant		
FPE	4,1	***
FPH	-0,1	***
FPT	réf.	réf.
Catégorie hiérarchique		
A+	0,7	***
A	0,4	***
Enseignant	-0,1	***
B	réf.	réf.
C	-0,3	***
Tranche d'aire urbaine du lieu de fonction		
Hors aire urbaine	0,1	***
Moins de 25 000 habitants	0,1	***
de 25 000 à 500 000 habitants	-0,1	***
de 500 00 à moins de 1 000 000 habitants	-0,3	***
Aire urbaine de Paris	réf.	réf.
Temps de trajet domicile-travail		
Moins de 15 min	réf.	réf.
15 à 29 min	-0,1	***
30 à 44 min	0,2	***
45 min et plus	1,3	***
Année		
2013	0,0	***
2014	réf.	réf.
2015	0,1	***
2016	0,1	***

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Fonctionnaires civils présents dans un emploi principal final entre deux années consécutives en France métropolitaine, hors ministère des Affaires étrangères, hors stagiaires.

La modélisation sous-jacente correspond à une régression logistique. Les effets marginaux (écart de probabilités) d'effectuer une mobilité géographique sont calculés par rapport à une situation de référence (réf. en gras).

*** : significatif au seuil de 1 %.

** : significatif au seuil de 5 %.

* : significatif au seuil de 10 %.

Lecture : La probabilité d'effectuer une mobilité géographique pour la personne de référence (une femme, âgée de 40 à 44 ans, fonctionnaire de catégorie B de la FPT dans l'aire urbaine de Paris en 2014 et qui habite à moins de 15 minutes de son lieu de travail) est de 0,8 %. Toutes choses égales par ailleurs, le seul fait de travailler dans la FPE augmente la probabilité d'une mobilité de 4,1 points, celle d'être de catégorie C la diminue de 0,3 point.

rie B, tandis que le fait d'être un enseignant ou un cadre C la diminue respectivement de 0,1 point et 0,3 point.

La longueur des déplacements domicile-travail est l'un des facteurs déterminants de la mobilité géographique. Le temps de parcours est exprimé ici en minutes de trajet automobile en heures creuses. Plus le domicile est loin du lieu de fonction plus le fonctionnaire a des chances d'effectuer une mobilité géographique. En effet, un trajet de plus de trois quarts d'heure pour se rendre à son lieu de travail en augmente la probabilité de 1,3 point par rapport à ceux qui résident à moins d'un quart d'heure de leur commune de fonction. En revanche, résider à plus d'un quart d'heure et à moins d'une demi-heure en diminue légèrement la probabilité, peut-être du fait de situations plus stables en matière de logement dans ce cas-là, mais cela nécessiterait une étude à part.

Toutes choses égales par ailleurs, l'aire urbaine de Paris constitue la zone d'emploi d'où les fonctionnaires sont les plus mobiles, avec les petites villes. Les agents travaillant dans une aire urbaine de 500 000 à moins de 1 000 000 habitants ont en revanche une probabilité nettement moins élevée de connaître une mobilité géographique (-0,3 point).

Enfin, les statistiques descriptives montraient une hausse de la mobilité géographique, hors restructurations, en 2015, puis un léger repli en 2016. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » permet de confirmer l'accroissement de la mobilité géographique dans les années récentes. La probabilité de connaître un changement de zone d'emploi, même hors restructurations, augmente légèrement en 2015 et 2016 (+0,1 point) par rapport à 2014 quand elle était *ceteris paribus* identique en 2013. ■

Références bibliographiques

- Meron M. (1988), « Les migrations des salariés de l'État, plus loin de Paris, plus près du soleil », *Économie et statistiques*, n° 21, 1988.
- Brutel C., Jegou M., Rieu C. (2000), « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés: une analyse par aire urbaine », *Économie et statistiques*, n° 336, 2000.
- Pauron A. (2003), « La mobilité des agents titulaires de l'État », *Économie et statistiques*, n° 369-370, 2003.
- Idmachie S. (2016), « Mobilité et restructurations dans la fonction publique de 2011 à 2014 », *Rapport annuel sur l'État de la fonction publique*, édition 2016.

Directeur de la publication : **Thierry Le Goff**
Rédacteur en chef : **Adrien Friez**
Responsable d'édition : **Nadine Gautier**

Point stat n° 32 - ISSN- 2267-6570

Département des études, des statistiques et des systèmes
d'information
DGAFP - 139, rue de Bercy - 75572 Paris CEDEX 12

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFP. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le Répertoire interministériel des métiers de l'État (Rime), le Dictionnaire des compétences, des guides ponctuels, le kit « Démarches, outils et acteurs de la mobilité » à titre d'exemples, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.