RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

Comité social territorial du 5 juin 2026

îledeFrance mobilités

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité d'une dynamique exceptionnelle, portée par la mobilisation, l'engagement et l'expertise des équipes d'Île-de-France Mobilités. Après une année 2024 marquée par le succès des Jeux Olympiques et Paralympiques, 2025 a démontré notre capacité collective à prolonger cet élan et à relever de nouveaux défis avec ambition.

Au service des 12,5 millions de Franciliens et des millions de visiteurs accueillis sur le territoire, notre action s'est traduite par des avancées concrètes dans l'ensemble de nos missions. L'approbation du Plan des mobilités en Île-de-France a constitué une étape structurante, fruit de plusieurs années de travail et de concertation. Sur le terrain, les projets d'infrastructures ont continué de progresser à un rythme soutenu, entre phases de concertation, déclarations d'utilité publique et mises en service d'infrastructures attendues, notamment le Câble 1.

Le secteur ferroviaire a connu une année charnière, marquée par la reprise des tram-trains T4, T11, T14, T12 et T13 par de nouveaux opérateurs, des évolutions majeures d'exploitation, la signature de nouveaux contrats et l'arrivée de nouveaux matériels roulants, tandis que les projets du Grand Paris Express poursuivaient leur montée en puissance. En parallèle, l'offre de transport de surface s'est adaptée aux besoins des territoires avec de nouvelles lignes, une ouverture accrue à la concurrence et une transition énergétique en accélération.

L'année a également été marquée par une transformation profonde de l'expérience voyageurs, avec une véritable révolution billettique, la simplification tarifaire et la digitalisation des services. Les mobilités douces et inclusives ont poursuivi leur développement, traduisant notre volonté de rendre les transports accessibles à tous.

La sûreté, la qualité de service et la modernisation des systèmes d'information ont par ailleurs constitué des priorités fortes, soutenues par l'engagement de l'ensemble des directions et des fonctions support. Les efforts en matière de dialogue territorial, de communication et de relation aux usagers ont renforcé la proximité avec les acteurs locaux et les voyageurs.

Enfin, dans un contexte exigeant, Île-de-France Mobilités a confirmé la solidité de son modèle, tant sur le plan organisationnel que financier. Dans son rapport rendu public en décembre 2025 sur la gestion des comptes d'Île-de-France Mobilités, la Chambre Régionale des Comptes d'Ile-de-France souligne à la fois la robustesse du pilotage financier et le caractère soutenable de notre trajectoire financière sur le long terme. C'est une reconnaissance importante du sérieux, de la rigueur et de la crédibilité collective de notre établissement.

Cette performance collective témoigne de la capacité de l'établissement à piloter des transformations d'ampleur, tout en garantissant la continuité et la qualité du service public.

En matière d'organisation interne, l'année écoulée a notamment été caractérisée par :

- La création du CESCO – CEntre de Supervision et de Coordination Opérationnelle- au sein de la direction des Mobilités de Surfaces, constitué pour le moment de 18 personnes, dont 15 salariés transférés du Centre de Régulation et d'Information Voyageurs de la RATP.
- L'intégration d'un pôle de Liaison Opérationnelle (PLO) au sein du Centre de Coordination Opérationnelle de Sécurité (CCOS) piloté par la préfecture de police. Ce Pôle composé de 10 agents et rattaché au département Etat Major de la Direction de la Sûreté, concourt aux actions de prévention de la délinquance et de sécurisation des personnels et des voyageurs, ce qui illustre l'engagement renforcé d'IDFM en matière de continuité de service et de sécurité.

Ces missions nouvelles traduisent une transformation significative de notre organisation et de nos modes de fonctionnement (7 jours sur 7, 24 hs sur 24, 365 jours par an).

Cette dynamique s'est accompagnée d'un effort important en matière de développement des ressources humaines, avec la création nette de 97 postes permanents venant soutenir nos ambitions. Elle s'est également traduite par un travail collectif de projection, notamment à l'occasion d'un séminaire dédié à la vision Île-de-France Mobilités 2030, fédérant les équipes, avec plus de 620 participants, autour d'objectifs communs composés de quatre grands enjeux pour la mobilité en 2030 : Fiabilité – Lisibilité – Inclusivité - Durabilité.

Par ailleurs, la Direction des Ressources Humaines et de la Transformation a poursuivi la structuration de ses outils et dispositifs, avec la diffusion de la cartographie des métiers et des compétences et d'un nouveau modèle de fiche de poste, ainsi que le déploiement d'un nouveau cursus d'intégration intégrant un séminaire d'intégration, un rapport d'étonnement et la mise en place d'un livret d'accueil. Le lancement d'Inser Formation, venant compléter l'offre DRHT en matière de développement des compétences et d'accompagnement des parcours professionnels.

Ces avancées témoignent de la volonté constante d'Île-de-France Mobilités de construire une organisation performante, attentive à ses agents et résolument tournée vers l'avenir.

Je tiens à remercier l'ensemble des équipes pour leur implication dans une année qui aura su conjuguer nouvelles missions opérationnelles, ambition collective et performance sociale.

Je vous en souhaite une excellente lecture.

Le Directeur Général
Laurent PROBST

Sommaire

Sommaire 3

1. **Emploi** 5
2. **Mouvements de personnel** 26
3. **Parcours professionnel** 32
4. **Rémunérations** 34
5. **Santé et sécurité au travail données à vérifier incohérences dans Ciril** 39
6. **Action sociale et protection sociale** 47
7. **Dialogue social** 50

1. Emploi

1.1. Effectifs au 31 décembre

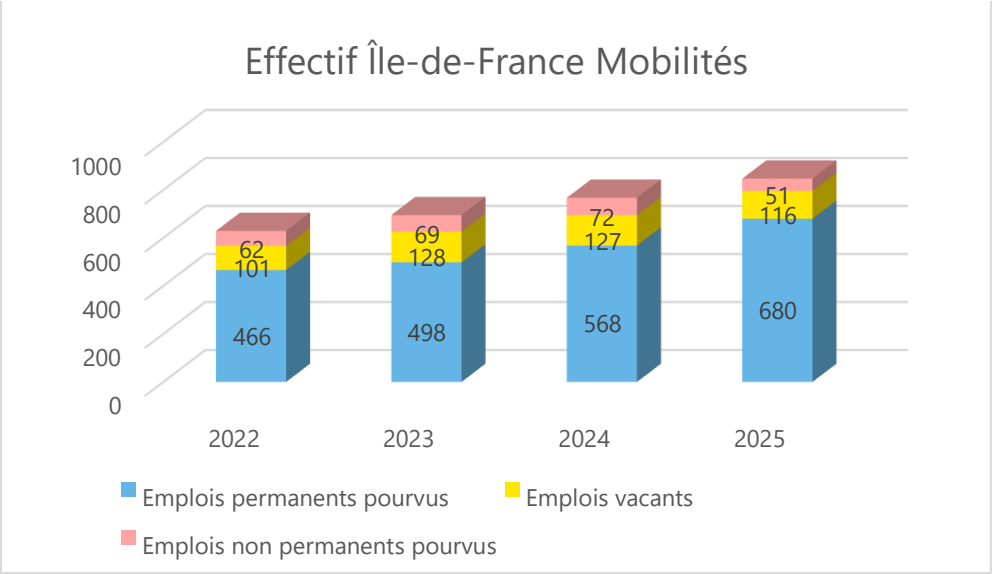
731 agents au 31 décembre 2025 hors stagiaires école.

Augmentation de l'effectif de 14,2 % par rapport à 2024

	2023	2024	2025	Variation	Evolution 2025/2024
Fonctionnaires	232	245	257	+12	4,9 %
Contractuels permanents (CDI + CDD 3 ans art. L.332-8-2°)	263	320	404	+84	26,3 %
Salariés de droit privé	-	-	18	+18	-
Vacance temporaire (art. L.332-14)	3	3	1	-2	-66,7 %
Sous total des agents permanents	**498**	**568**	**680**	**+112**	**19,7%**
Remplaçants	2	0	1	+1	-
Surcroîts	18	24	23	-1	-4,2 %
Contrats de projet	42	41	14	-27	-65,9 %
Apprentis	6	7	13	+6	85,7 %
Vacataire	1	0	0	-	-
Sous-total agents non permanents	**69**	**72**	**51**	**-21**	**-29,2 %**
Total Île-de-France Mobilités	**567**	**640**	**731**	**+91**	**14,2 %**

L'augmentation des effectifs permanents de 19,7 % est principalement liée à plusieurs dynamiques internes structurantes traduisant le renforcement des équipes pour accompagner les projets et l'extension des compétences d'Île-de-France Mobilités. Tout d'abord, le volume important de créations de postes sur les années 2024 et 2025 a fortement contribué à cette évolution des effectifs permanents, traduisant les besoins

croissants d'Île-de-France Mobilités. Par ailleurs, l'année 2025 a été marquée par le transfert de 15 salariés de droit privé de la RATP qui ont intégré le Centre de supervision et de coordination opérationnelles (CESCO) de la Direction des mobilités de surface, ainsi que la création du pôle de liaison opérationnelle à la Direction de la sûreté composé de 9 agents. Le nombre de recrutements réalisés sur l'année constitue un niveau inédit pour Île-de-France Mobilités, marquant un record sur l'exercice 2025. La forte baisse des contrats de projets est liée à la fin des Jeux olympiques et paralympiques 2024.



Le nombre d'emplois vacants baisse grâce à la forte mobilisation de l'équipe recrutement et à un meilleur suivi des postes et des effectifs. Au 31 décembre 2025, sur les 116 postes permanents vacants, 38 recrutements sont finalisés et dans l'attente de l'arrivée du candidat.

	EP	**ETP**	**ETPR**
Fonctionnaires	257	255,6	254,22
Contractuels permanents	405	401,7	376,95
Salariés de droit privé	18	18	6,53
Sous-total emplois permanents	**680**	**675,3**	**637,7**
Emplois non permanents hors apprentis et stagiaires école	38	37,16	55,25

Total Île-de-France Mobilités	**718**	**712,46**	**692,95**

- **L'équivalent temps plein (ETP)** : il prend en compte la quotité de travail, mais pas la durée d'activité dans l'année. C'est donc l'effectif à une date donnée, ici le 31 décembre 2025, en fonction de la quotité de travail. C'est-à-dire qu'un agent à temps partiel à 60 % correspond à 0,6 ETP.
- **Effectifs physiques (EP)** : Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, ici le 31 décembre 2025, quelles que soient leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année. C'est-à-dire qu'un agent à temps partiel à 60% correspond à 1 EP.
- **L'équivalent temps plein rémunéré (ETPR)** : il prend en compte la quotité de travail, ainsi que la durée d'activité dans l'année des agents ayant travaillé au moins un jour dans l'année. C'est-à-dire qu'un agent à temps partiel à 60 % et rémunéré 6 mois dans l'année correspond à 0,3 ETPR.

Créations de postes 2021 – 2025

97 Créations de postes permanents sur l'année 2025

Direction	2021	2022	2023	2024	2025	**Total**
Direction générale	1	1	1			**3**
Sûreté			7	2	10	**19**
Agence comptable		2	1			**3**
Cabinet	1		1	2	3	**7**
Stratégie, grand Paris, relations avec les Territoires et voyageurs		1	7	3	1	**12**
Communication	1	2	1	1	1	**6**
Prospectives et études		2	3	1	4	**10**
Numérique	2	9	9	11	4	**35**
Finances et commande publique	5	7	7		5	**24**
Ferroviaire	4	6	2	6	4	**22**
Contrats et tarification	5	6	2	5	3	**21**

Affaires juridiques et immobilières		1	1		1	**3**
Ressources humaines et transformation		4	3	3	8	**18**
Offre de services et marketing	2	8	5	12	2	**29**
Infrastructures		5	3	10	3	**21**
Mobilités de surface	2	4	6	14	48	**74**
Total	**23**	**58**	**59**	**70**	**97**	**307**

Au 31 décembre 2025, le tableau des effectifs d'Île-de-France Mobilités comptabilise 796 postes permanents ouverts, soit une augmentation de 14,5 % par rapport à 2024 (+101 postes). Ce volume reflète l'évolution des besoins organisationnels et fonctionnels présentées et validées au Comité Social Territorial au cours de l'année 2025.

Cette évolution s'inscrit également dans un contexte de transformation profonde du secteur des transports publics franciliens, marqué par la mise en concurrence progressive des réseaux de bus et tramway, puis à terme des réseaux ferroviaires. Cette nouvelle donne impose à Île-de-France Mobilités de renforcer ses fonctions stratégiques, opérationnelles et de pilotage. Île-de-France Mobilités a donc repris certaines compétences de l'EPIC RATP, et notamment celles du Centre de Régulation et d'Information Voyageurs (CRIV), pour garantir la bonne gestion indépendante du réseau de bus local. Le CRIV a notamment pour mission de superviser en temps réel l'exploitation des lignes de bus, de gérer les incidents pour minimiser les perturbations, et d'informer les voyageurs via les outils d'Information Voyageurs et les systèmes embarqués. La loi N°2023-1270 du 27 décembre 2023 relative à l'ouverture à la concurrence du réseau de bus francilien de la RATP et les trois décrets d'application du 4 juin 2024 prévoient le transfert automatique des contrats de travail de 36 superviseurs et informateurs voyageurs du CRIV. Ce transfert s'effectue avec la garantie de la conservation des acquis sociaux des agents concernés, ainsi que le maintien intégral de leur rémunération actuelle, conformément aux dispositions légales en vigueur. 15 salariés de droit privé ont donc été transférés cette année pour mener à bien ces missions au CESCO qui fonctionne 7j/7 de 5h30 à 2h30 hors évènements exceptionnels. Les 21 salariés restants intégreront les effectifs à compter de novembre 2026. En complément, deux encadrants et une chargée de mission ont été recrutés pour assurer le pilotage du CESCO.

En parallèle, l'élargissement des compétences d'Île-de-France Mobilités, notamment en matière d'exploitation de flottes, de suivi contractuel et de pilotage des performances des opérateurs et de sûreté, nécessite la montée en puissance de plusieurs directions.
Le renforcement du rôle de coordination d'Île-de-France Mobilités en matière de sûreté, avec pour objectif d'assurer une gestion efficace des incidents sur un réseau où les opérateurs se diversifient et ne sont pas tous directement représentés auprès des forces de l'ordre a conduit à la création d'un Pôle de liaison opérationnelle au sein de la Direction de la sûreté composé d'un chef de pôle et de 9 agents de liaison de sûreté. Ces agents sont localisés au Centre de Coopération Opérationnelle de Sécurité (CCOS) au sein des locaux de la sous-direction régionale de la police des transports (Préfecture de Police). Opérationnel 24h/24 et 7j/7, il garantit une coordination permanente avec les opérateurs de transport et les forces de l'ordre, réduisant la dispersion des flux d'information et améliorant la réactivité face aux incidents de sûreté.
Ces mutations engendrent une reconfiguration et un élargissement des métiers d'Îlede-France Mobilités et expliquent la création de nouveaux postes afin d'accompagner efficacement la transformation d'Île-de-France Mobilités.

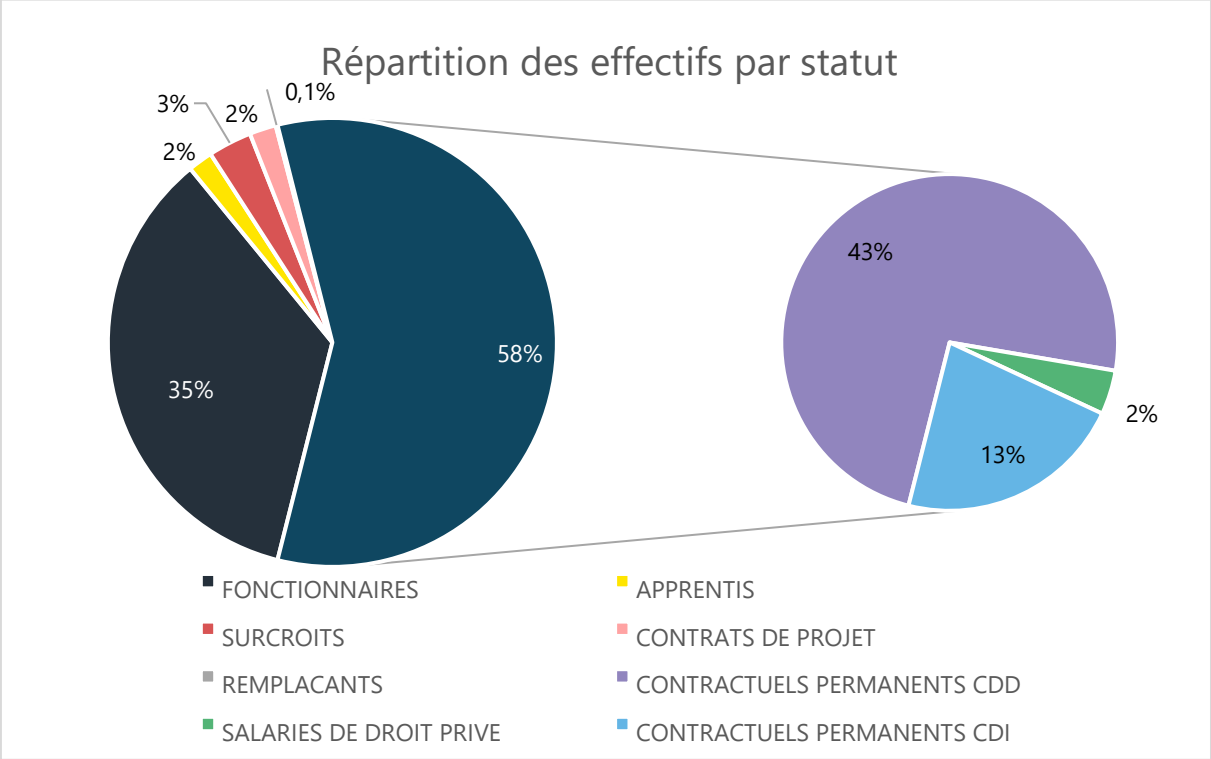
Au 31 décembre 2025
• Tous les postes crées en 2021, 2022 et 2023 ont été pourvus, • 3 créations de postes de novembre et décembre 2024 n'ont jamais été pourvues, • 2 créations de postes 2025 ainsi que 1 transformation de poste 2025 créés au premier semestre n'ont pas été pourvues, • 23 créations de postes 2025 ainsi que 15 transformations de postes 2025 créés au second semestre n'ont pas été pourvues du fait du délai de recrutement (délai de publication de l'offre, délai de recrutement, ainsi que du préavis du candidat). •La vacance de poste moyenne est de 7 mois et 5 jours.

La durée moyenne de vacance de poste a diminué de 50 jours par rapport à 2024 et se situe à 7 mois et 5 jours.

1.2. Répartition des effectifs par statut

62 % des agents permanents sont contractuels

A titre de comparaison, 63 % des agents permanents de la Métropole de Grand Paris sont des contractuels (RSU 2024).



Au 31 décembre 2025, 55 % des agents Île-de-France Mobilités sont des contractuels permanents de droit public (en hausse de 4 points par rapport à 2024). En ne considérant que la population des agents permanents, la part des agents contractuels de droit public représente 59 % de l'effectif permanent (en hausse de 3 points par rapport à 2024).

A titre de comparaison, entre 2024 et 2025, l'effectif des fonctionnaires a progressé de 4,9 %, tandis que celui des contractuels permanents de droit public a connu une hausse plus importante de 26,3 %. La spécialisation de certains de nos métiers, la tension des recrutements sur le marché de l'emploi et la perte d'attractivité de la fonction publique contribuent à la baisse de la part des fonctionnaires sur emplois permanents.

1.3. Répartition des effectifs permanents par filière et catégorie hiérarchique

64 % des agents appartiennent à la filière administrative

A titre de comparaison, 62% des agents permanents de la Métropole de Grand Paris appartiennent à la filière administrative et 38 % à la filière technique (RSU 2024).

Filière technique

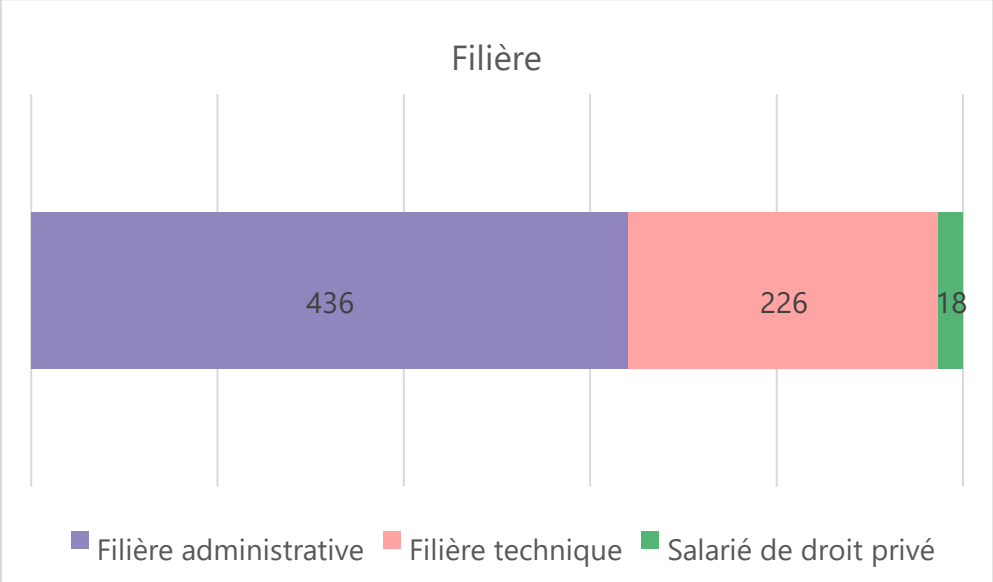
- Augmentation de 20,9 % des agents de la filière technique par rapport à 2024
- La part d'agents fonctionnaires est de 34 %. En baisse de 6 points par rapport à 2024 (40 %)

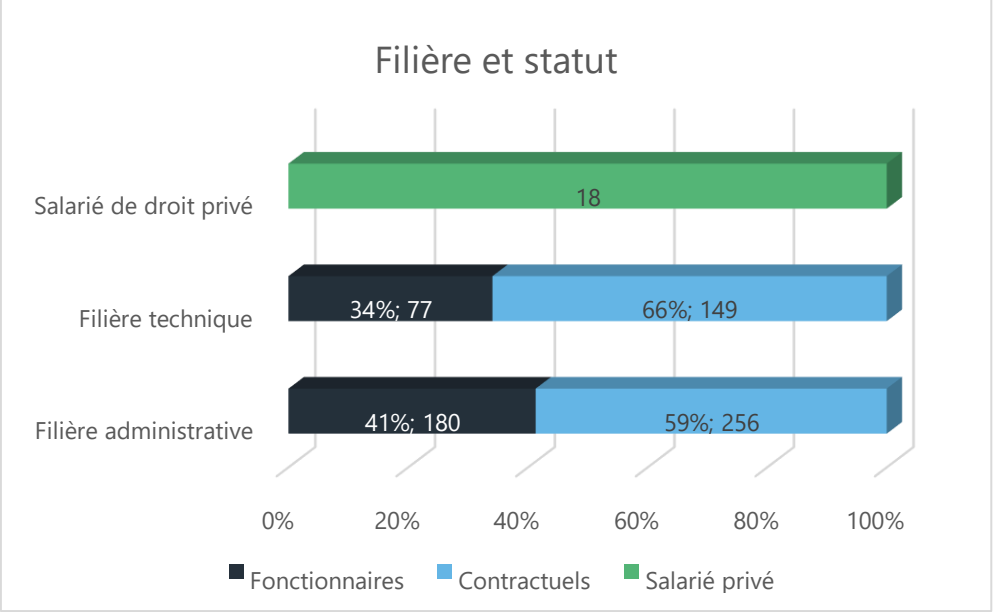
Filière administrative

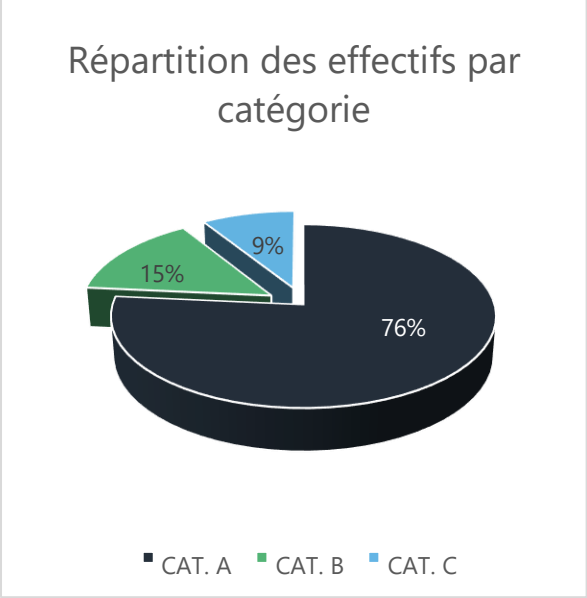
- Augmentation de 14,1 % des agents de la filière administrative par rapport à 2024
- La part d'agents fonctionnaires est de 41 %. En baisse de 4 points par rapport à 2024 (45 %)

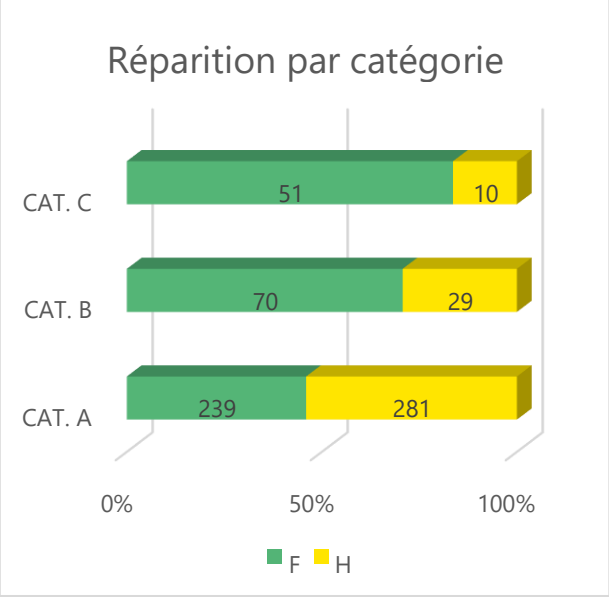
76 % des agents sont de catégorie A.

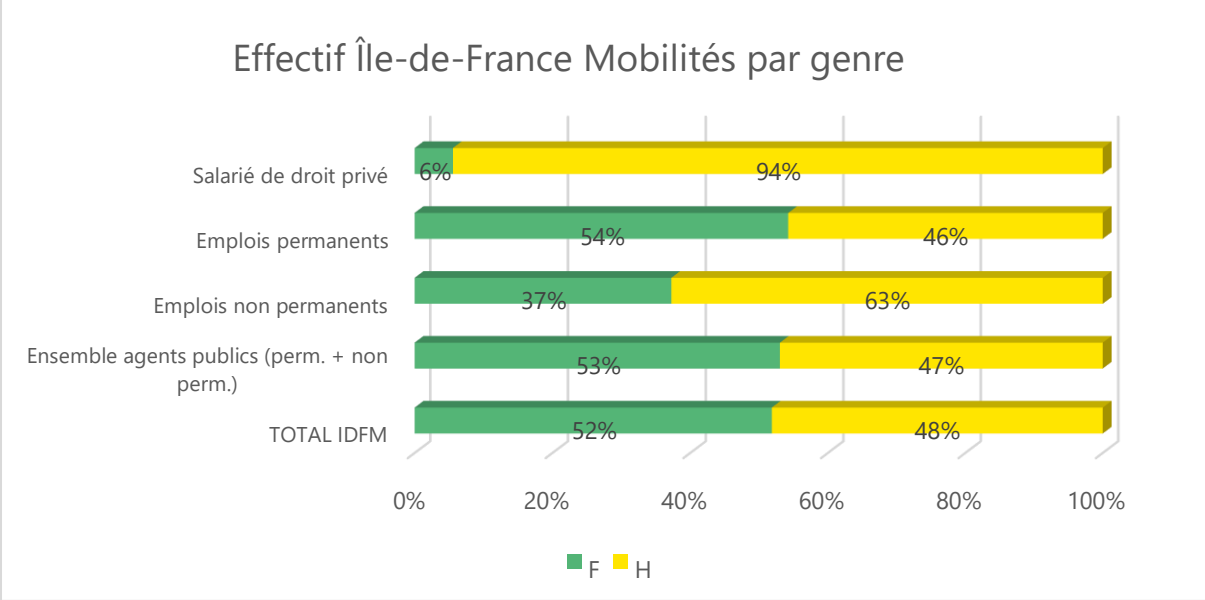
A titre de comparaison, 78% des agents permanents de la Métropole de Grand Paris sont de catégorie A, 12 % en catégorie B et 10 % en catégorie C.

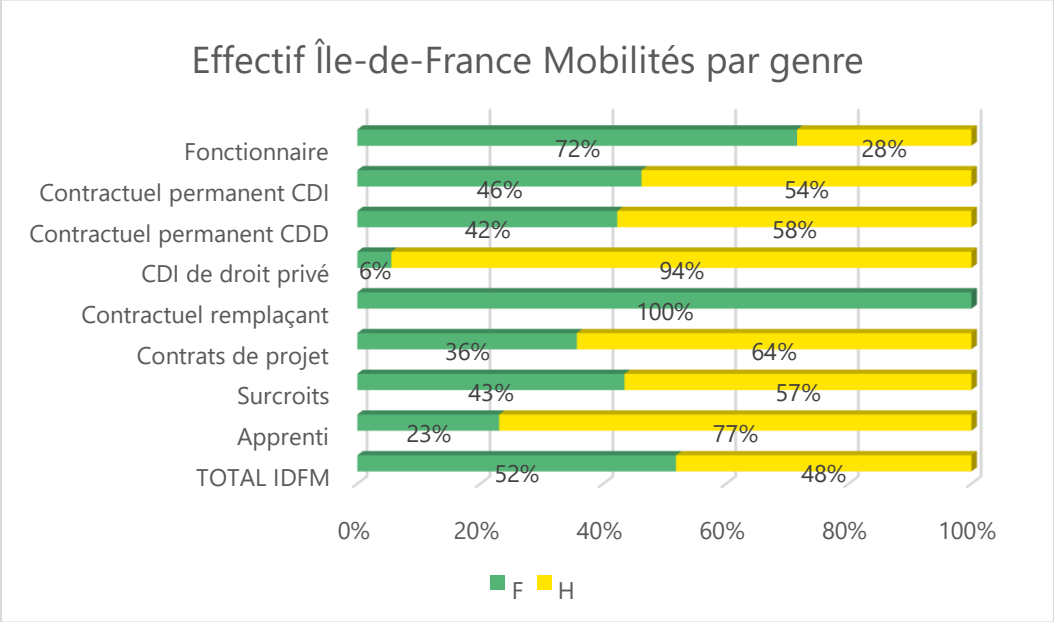





Répartition des effectifs par catégorie
9%
15%
76%
CAT. A
CAT. B
CAT. C


Réparition par catégorie
CAT. C
51
10
CAT. B
70
29
CAT. A
239
281
0%
50%
100%
F
H


Effectif Île-de-France Mobilités par genre
Salarié de droit privé
6%
94%
Emplois permanents
54%
46%
Emplois non permanents
37%
63%
Ensemble agents publics (perm. + non perm.)
53%
47%
TOTAL IDFM
52%
48%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
F
H

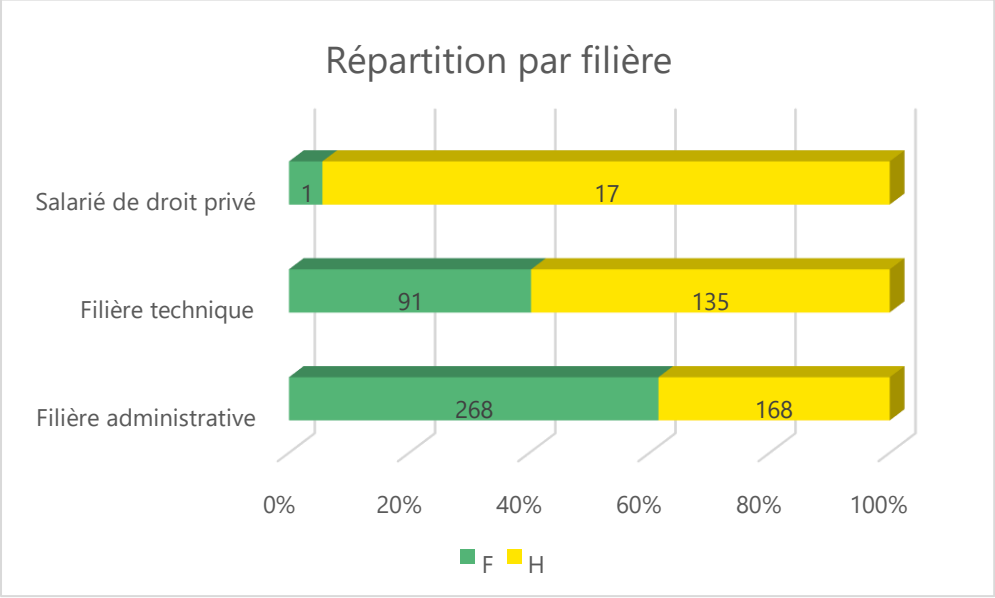


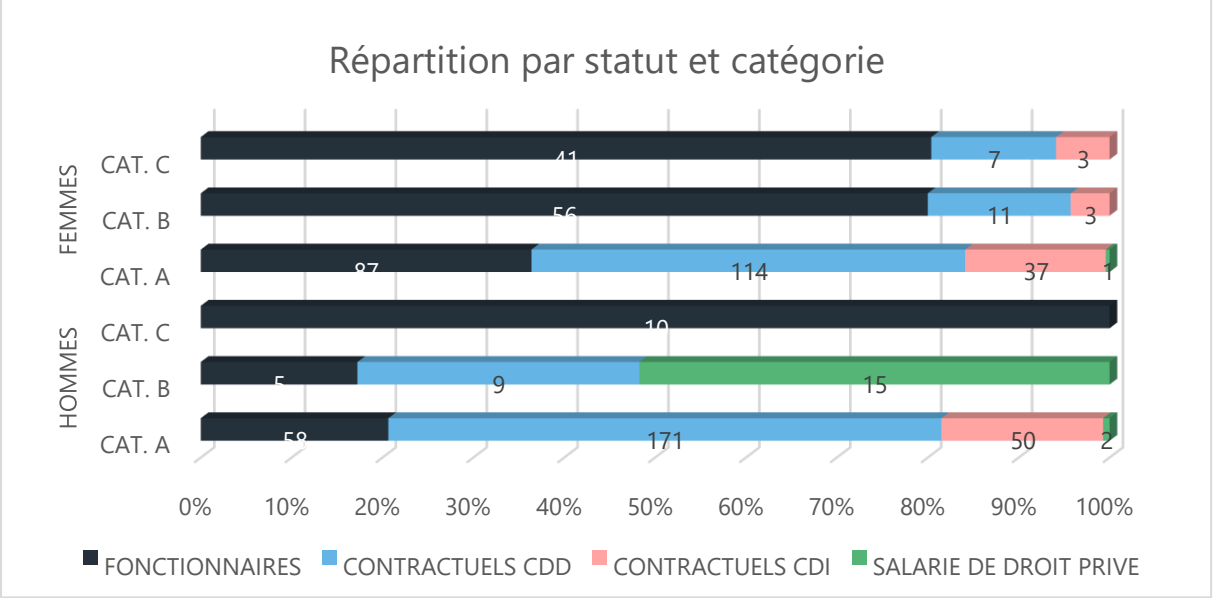
- NB : les agents issus du règlement de gestion sont comptabilisés en tant que contractuel permanent CDI.
- Parmi les 257 fonctionnaires, 45 sont détachés au sein d'Île-de-France Mobilités : 40 issus de la fonction publique d'État, 1 issu de la fonction publique territoriale, 1 issu de la fonction publique hospitalière et 3 de la Ville de Paris.

Taux de féminisation **53 %** sur emplois permanents

Au 31 décembre 2025, le taux de féminisation d'Île-de-France Mobilités atteint 53 %, toutes catégories confondues pour les emplois permanents. Cette proportion est en légère baisse par rapport à l'année précédente (54%).

La répartition femmes-hommes varie toutefois selon les filières et les catégories : la filière administrative reste majoritairement féminine avec près de deux agents sur trois (61 %), tandis que les postes de la filière technique demeurent davantage occupés par des hommes avec près de deux agents sur trois (60 %).





- 80 % des femmes en catégorie B et C sont fonctionnaires,
- En catégorie A, en revanche, seules 2 femmes sur 5 sont fonctionnaires,
- Globalement, une femme sur deux est fonctionnaire, tous grades confondus, • 2 femmes sur 3 appartiennent à la catégorie A,
- 1 homme sur 4 est fonctionnaire (23 %), soit une proportion nettement plus faible que chez les femmes,
- 88 % des hommes appartiennent à la catégorie A,
- Les hommes sont peu représentés en catégorie B et C.

1.4. Répartition des effectifs permanents par cadres d'emplois

42 % des agents sont du cadre d'emplois des attachés.

Au 31 décembre 2025, 42 % des agents relèvent du cadre d'emplois des attachés territoriaux, tandis que 30 % sont rattachés au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Cadres d'emplois	Fonctionnaires	Contractuels	TOTAL
EMPLOIS FONCTIONNELS			
DG – DGA (Cat. A)	2	1	3
AGENT COMPTABLE			
Agent comptable (Cat. A)	1		1
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Administrateurs (Cat. A)	1	3	4
Attachés (Cat. A)	71	211	282
Rédacteurs (Cat. B)	60	21	81
Adjoints administratifs (Cat. C)	47	7	54
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieurs en chef (Cat. A)	8	4	12
Ingénieurs (Cat. A)	62	141	203
Techniciens (Cat. B)	1		1
Agents de maîtrise (Cat. B)	1		1
Adjoints technique (Cat. C)	3		3
RELGEMENT DE GESTION			

Cadres supérieur (Cat. A)		3	3
Cadres (Cat. A)		9	9
Agents de maîtrise (Cat. B)		2	2
Cadres d'emplois	**Fonctionnaires**	**Contractuels**	**TOTAL**
Agents d'exécution (Cat. C)		3	3
SALARIÉ DE DROIT PRIVÉ			
Fonctions d'encadrement		2	2
Chargé de mission		1	1
Coordinateur réseau bus		15	15
Total	**257**	**423**	**680**

Taux d'encadrement Île-de-France Mobilités **17,4 %**

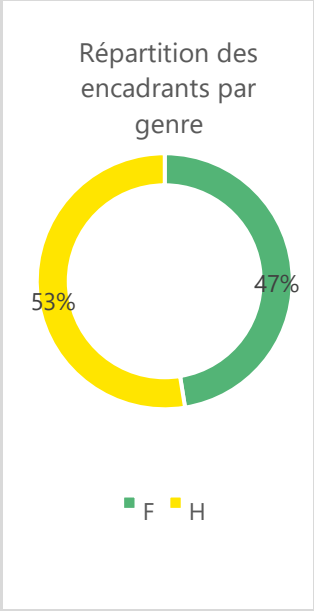
Fonctions managériales	**Femmes**	**Hommes**	**TOTAL**
EMPLOIS FONCTIONNELS			
DG – DGA	1	2	3
DIRECTEURS ET ADJOINTS			
Directeurs	7	6	13
Adjoints au directeur	1	3	4
CHEFS DE DEPARTEMENTS ET ADJOINTS			
Chefs de département	15	17	32
Adjoints au chef de département	11	6	17
CHEFS DE PÔLE/MISSION ET ADJOINTS			

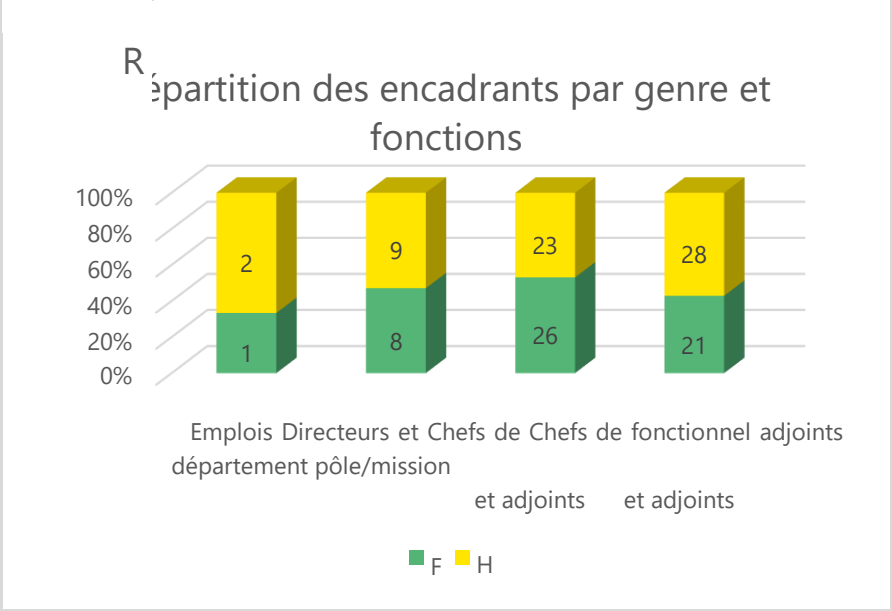
Chefs de pôle	20	25	45
Adjoints au chef de pôle	1	1	2
Chefs de mission		2	2
TOTAL	**56**	**62**	**118**

En 2025, 13 postes de managers ont été créés, traduisant la volonté de renforcer l'encadrement intermédiaire au sein d'Île-de-France Mobilités. Au total, **128 postes de management** sont désormais recensés, incluant les fonctions de direction, chefs de département, chefs de pôle et chefs de mission, dont 118 sont pourvus au 31 décembre 2025.

L'année a également été marquée par 9 départs de managers, 9 nouvelles arrivées sur des fonctions managériales, ainsi que **15 mobilités internes d'agents accédant à des fonctions d'encadrement**, et 1 mobilité interne de manager vers de nouvelles responsabilités managériales. Ces mouvements témoignent d'une politique de gestion de carrière active et d'une dynamique interne favorable à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

47 % des encadrants sont des femmes.





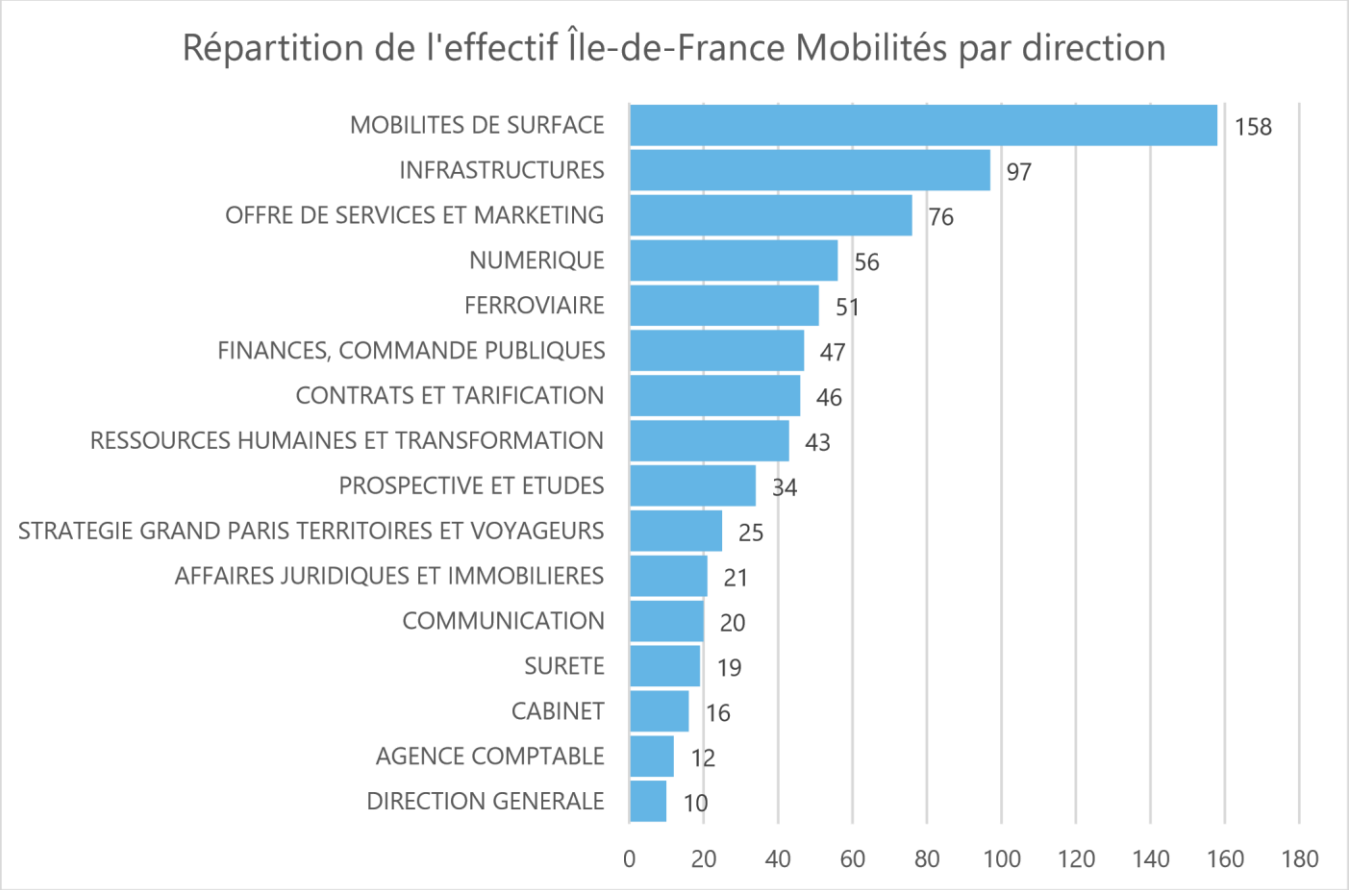
Les femmes représentent 47 % des encadrants d'Île-de-France Mobilités. On note une progression de la féminisation de deux points par rapport à 2024 :

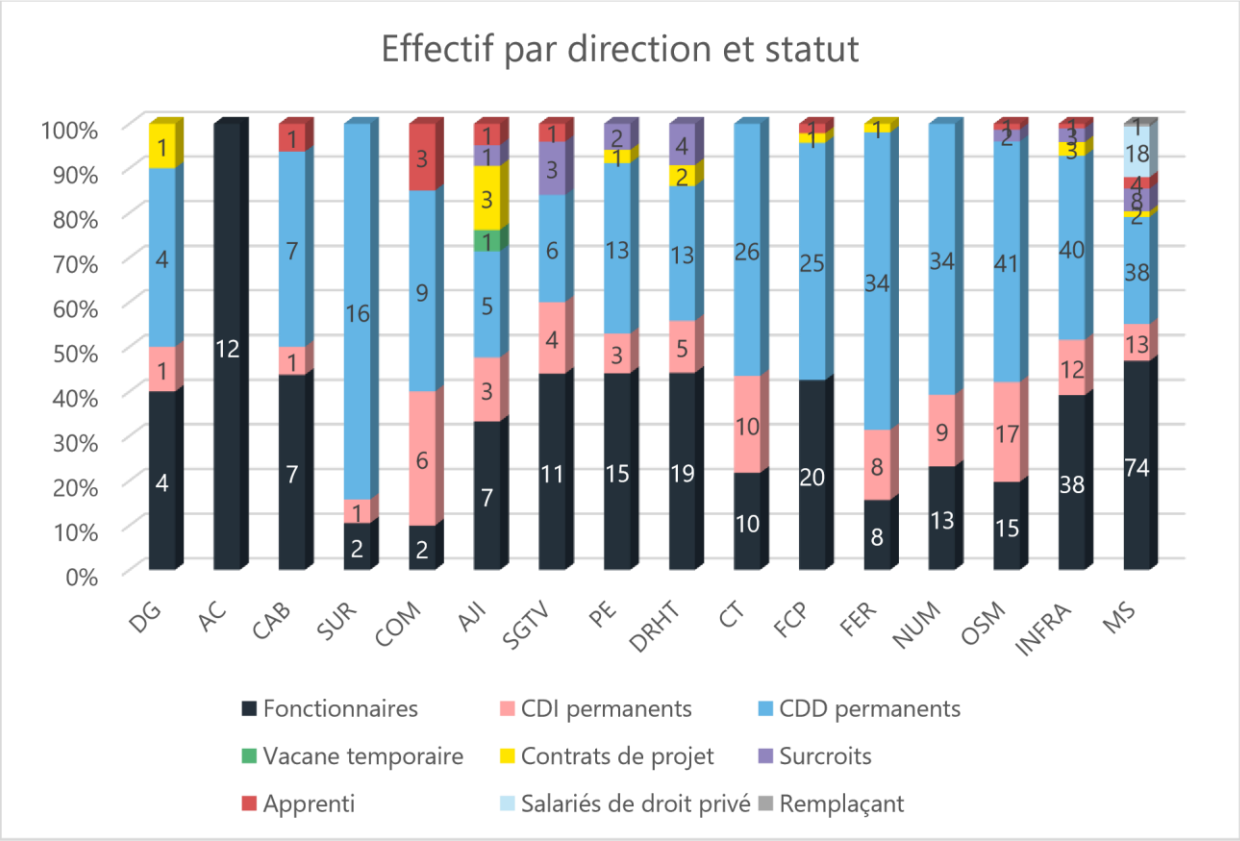
- 47 % des fonctions de direction sont occupées par des femmes (hausse de 3 points),

- 53 % des chefs de département (hausse d'un point),
- 43 % des chefs de pôle ou de mission (hausse de 5 points).

Par ailleurs, l'ensemble des encadrants relèvent de la catégorie A.

1.5. Répartition des effectifs par direction


Répartition de l'effectif Île-de-France Mobilités par direction
MOBILITES DE SURFACE 158
INFRASTRUCTURES 97
OFFRE DE SERVICES ET MARKETING 76
NUMERIQUE 56
FERROVIAIRE 51
FINANCES, COMMANDE PUBLIQUES 47
CONTRATS ET TARIFICATION 46
RESSOURCES HUMAINES ET TRANSFORMATION 43
PROSPECTIVE ET ETUDES 34
STRATEGIE GRAND PARIS TERRITOIRES ET VOYAGEURS 25
AFFAIRES JURIDIQUES ET IMMOBILIERES 21
COMMUNICATION 20
SURETE 19
CABINET 16
AGENCE COMPTABLE 12
DIRECTION GENERALE 10
0 20 40 60 80 100 120 140 160 180

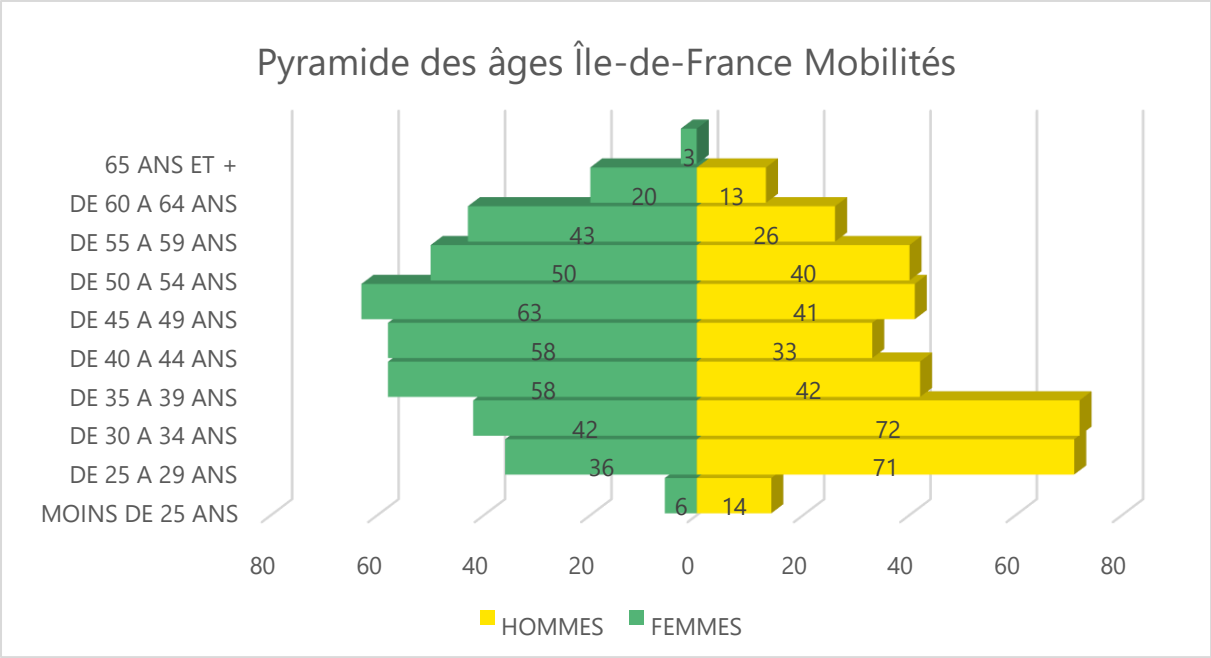

Effectif par direction et statut
100% 90% 80% 70% 60% 50% 40% 30% 20% 10% 0%
DG AC CAB SUR COM AJI SGTV PE DRHT CT FCP FER NUM OSM INFRA MS
Fonctionnaires
CDI permanents
CDD permanents
Vacane temporaire
Contrats de projet
Surcroits
Apprenti
Salariés de droit privé
Remplaçant

L'ensemble des directions d'Île-de-France Mobilités a connu une hausse des effectifs sur l'année, traduisant l'augmentation de l'activité hormis la Direction des affaires juridiques et immobilières (AJI) et la direction prospective et études (PE) avec la fin des contrats de projet liés au JOP 2024. Concernant les emplois permanents, toutes les directions ont connu une hausse des effectifs, hormis la direction AJI avec une baisse de 11 % de ses effectifs permanents, soit une diminution de 2 agents par rapport à l'année précédente (1 démission en août et une mutation en octobre), et la DG dont l'effectif permanent est resté identique à 2024.

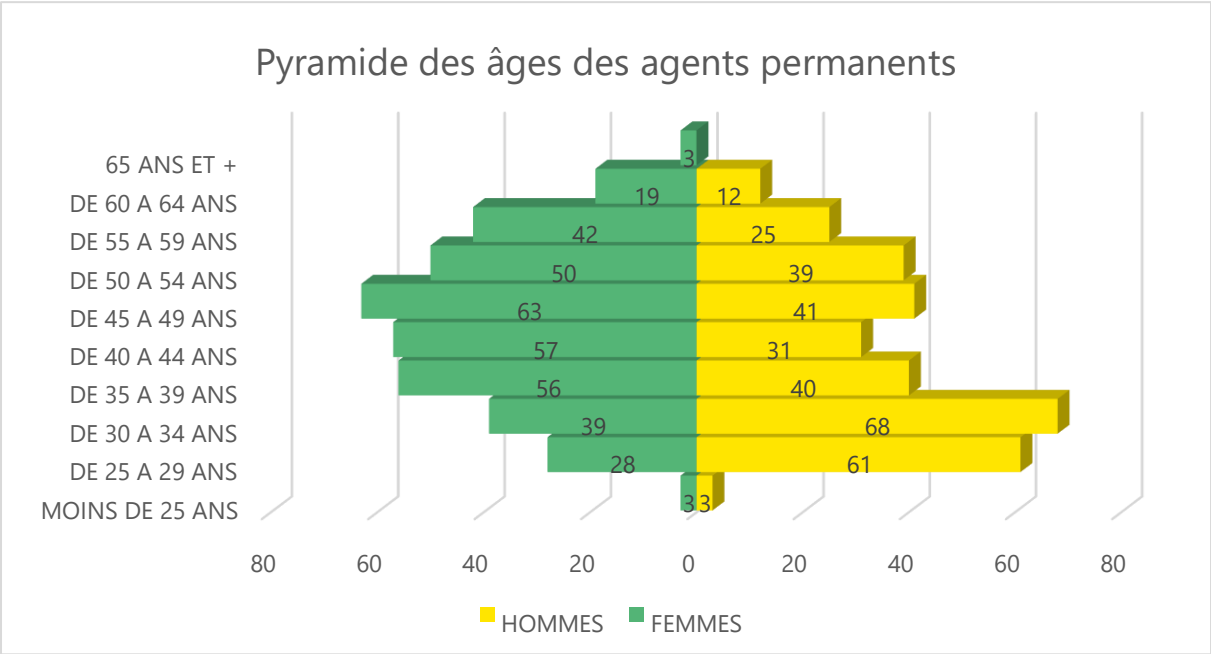
1.6. Pyramide des âges

Moyenne d'âge

	Île-de-France Mobilités	**Métropole du Grand Paris (RSU 2024)**
Fonctionnaires	48 ans et 11 mois	45 ans
Contractuels permanents	38 ans et 3 mois	35 ans et 7 mois
Salariés de droit privé	48 ans et 10 mois	-
Agents permanents	**42 ans et 2 mois**	**39 ans et 1 mois**
Agents non permanents hors apprenti	33 ans et 5 mois	30 ans et 10 mois



- Âge moyen : 41 ans et 5 mois • Âge médian : 41 ans
- 19 agents ont 62 ans ou plus



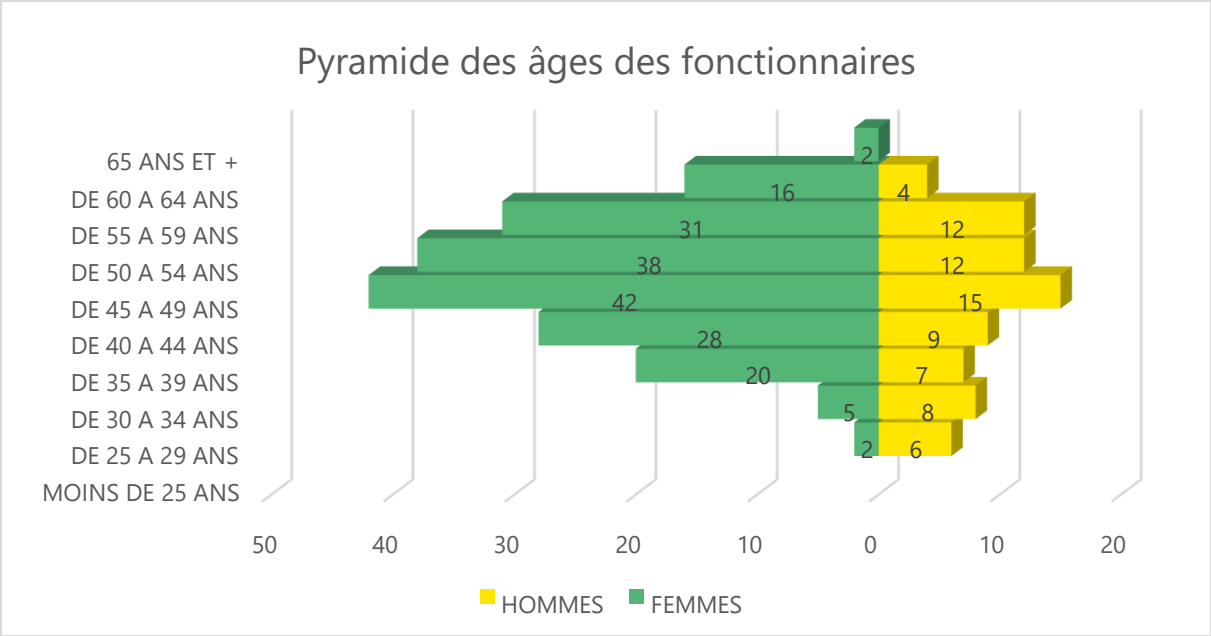
- Âge moyen : 42 ans et 2 mois
- Âge médian : 42 ans
- 18 agents ont 62 ans ou plus

Projections départs en retraite

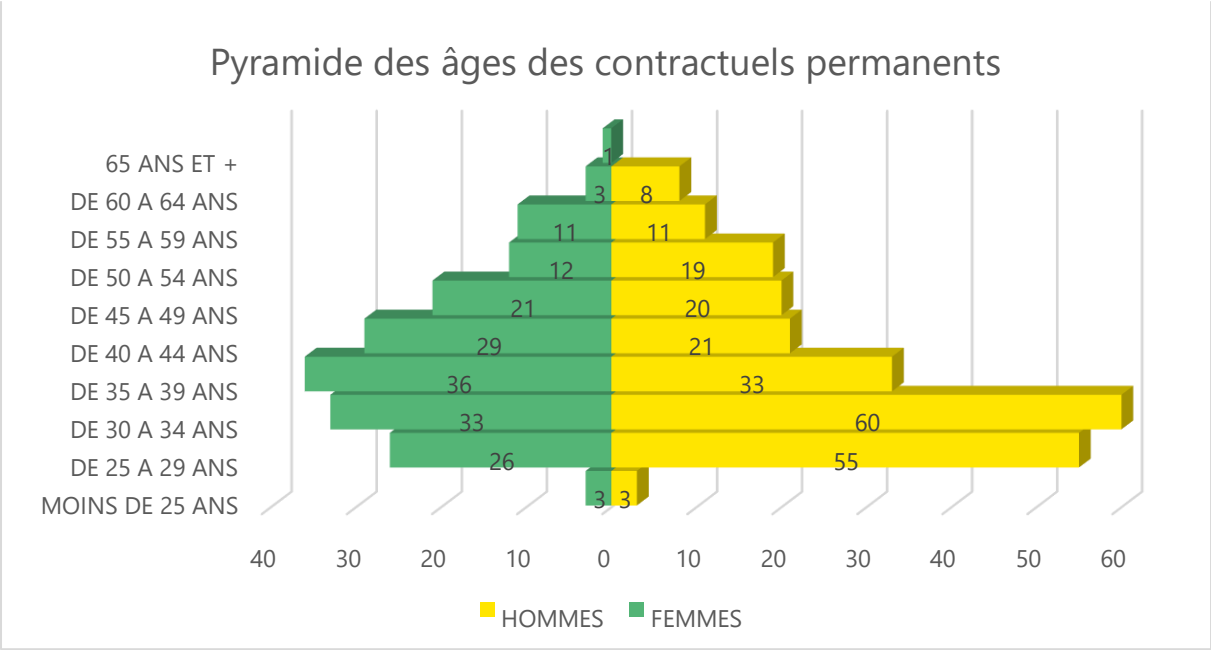
Pour l'effectif permanent, l'âge moyen des agents partis à la retraite en 2025 est de 64 ans et 5 mois.

La projection des agents permanents qui atteindront ou auront atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite d'ici à 2031 répartis par année permet d'anticiper les départs à venir :

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	TOTAL
Nombre d'agents	22	7	5	8	10	5	**57**

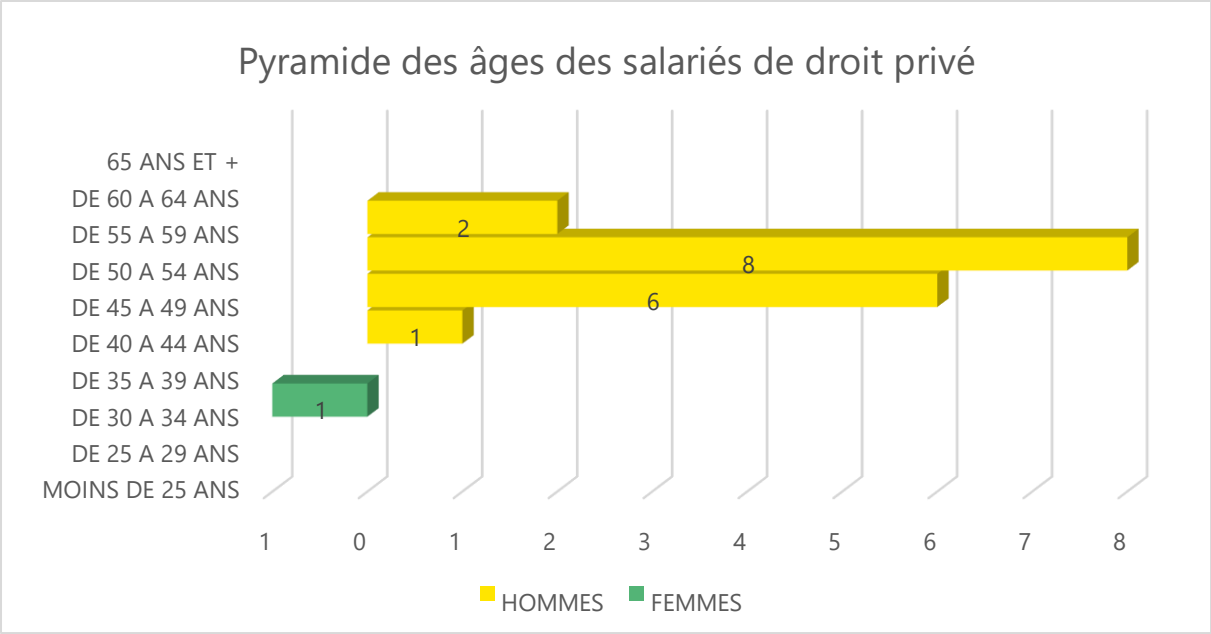


- Âge moyen : 47 ans et 11 mois
- Âge médian : 48 ans
- 11 fonctionnaires ont 62 ans ou plus



- Âge moyen : 38 ans et 3 mois

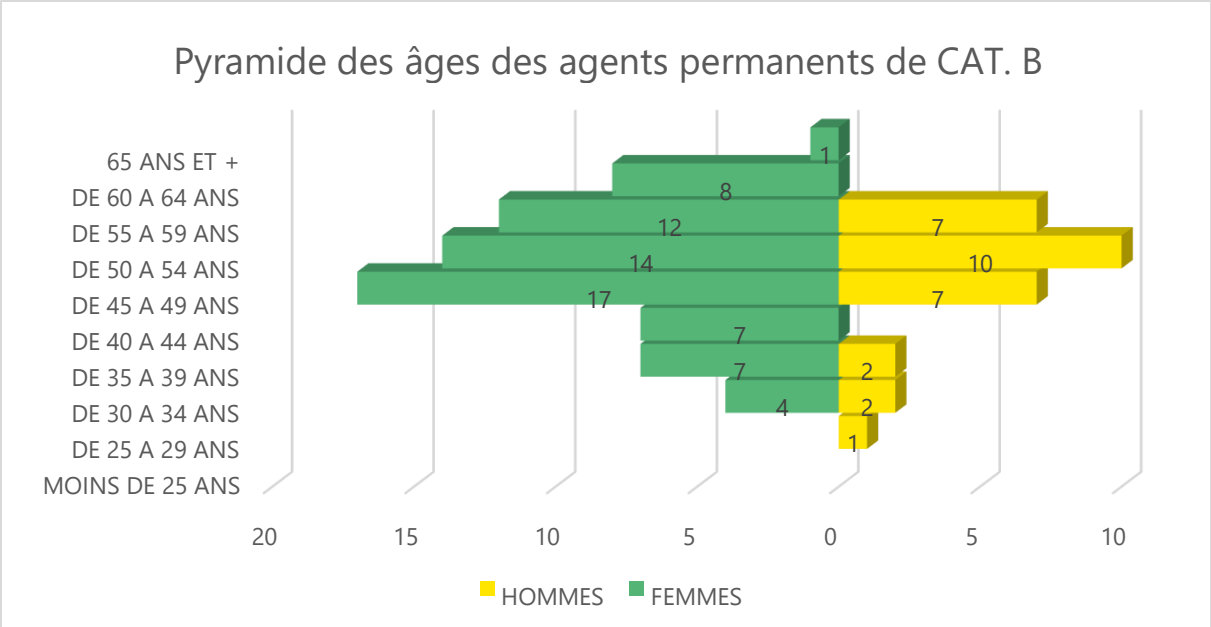
-



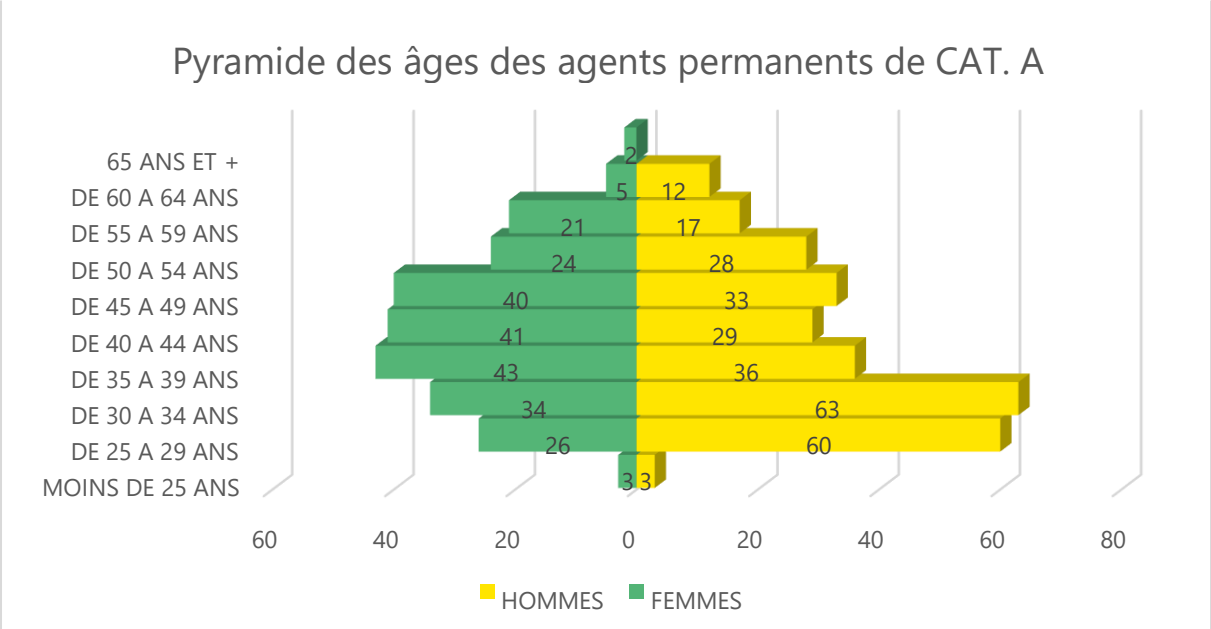
- Âge moyen : 48 ans et 10 mois
- Âge médian : 36 ans

  7 contractuels permanents ont 62 ans ou plus
- Âge médian : 50 ans

-

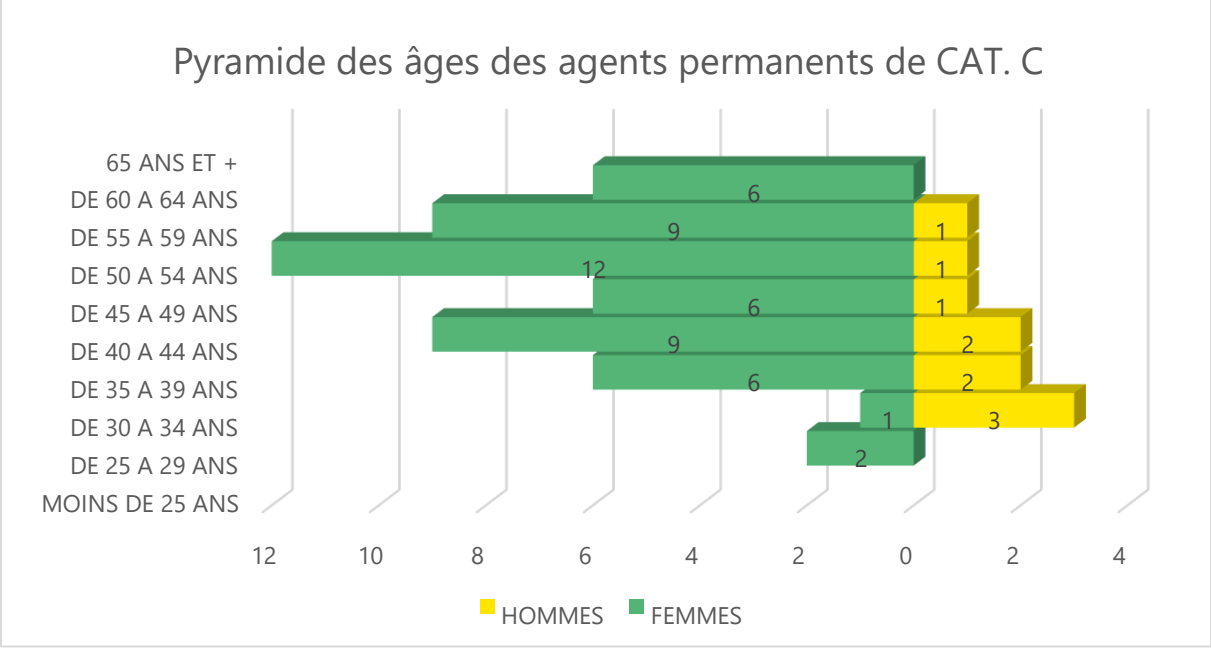


- Âge moyen : 49 ans et 1 mois



- Âge moyen : 40 ans et 3 mois
- Âge médian : 39 ans
  12 agents ont 62 ans ou plus
- Âge médian : 50 ans
-

- 3 agents ont 62 ans ou plus



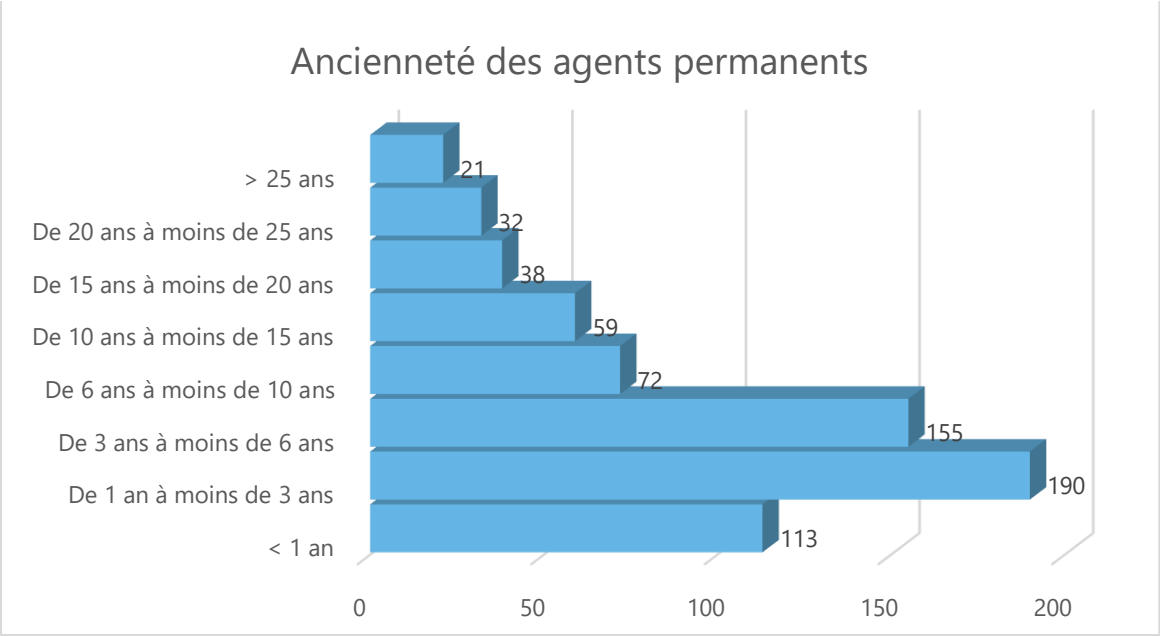
- Âge moyen : 47 ans et 6 mois
- Âge médian : 48 ans

-

3 agents ont 62 ans ou plus

•

1.7. Ancienneté des agents permanents



Ancienneté par statut et catégorie

6 ans et 1 mois pour les emplois permanents*

- 4 ans et 11 mois pour les contractuels de droit public
- 3 ans et 10 mois pour les contractuels de droit public hors agents issus du réglement de gestion (RG)
- 29 ans et 4 mois pour les RG (fin des recrutements au 31 décembre 2003)

8 ans et 3 mois pour les fonctionnaires

CAT. A
- 5 ans et 9 mois
- 5 ans et 2 mois hors RG
- 30 ans et 6 mois pour les RG

CAT. B
- 6 ans et 10 mois
- 6 ans et 5 mois hors RG
- 24 ans et 3 mois pour les RG

CAT. C
- 9 ans et 5 mois
- 8 ans et 6 mois hors RG
- 28 ans et 3 mois pour les RG

*Les salariés du CESCO arrivés en octobre ne sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté uniquement pour les emplois permanents.

1.8. Handicap

Le taux d'emploi direct est de **2,57%** soit 16 agents en situation de handicap.

Ce taux reste en deçà de la moyenne observée dans les trois versants de la fonction publique en 2025 :

- Fonction publique d'État : 5,28 %
- Fonction publique territoriale : 7,68 %
- Fonction publique hospitalière : 6,26 %
- Taux moyen global dans la fonction publique : **6,36 %**.

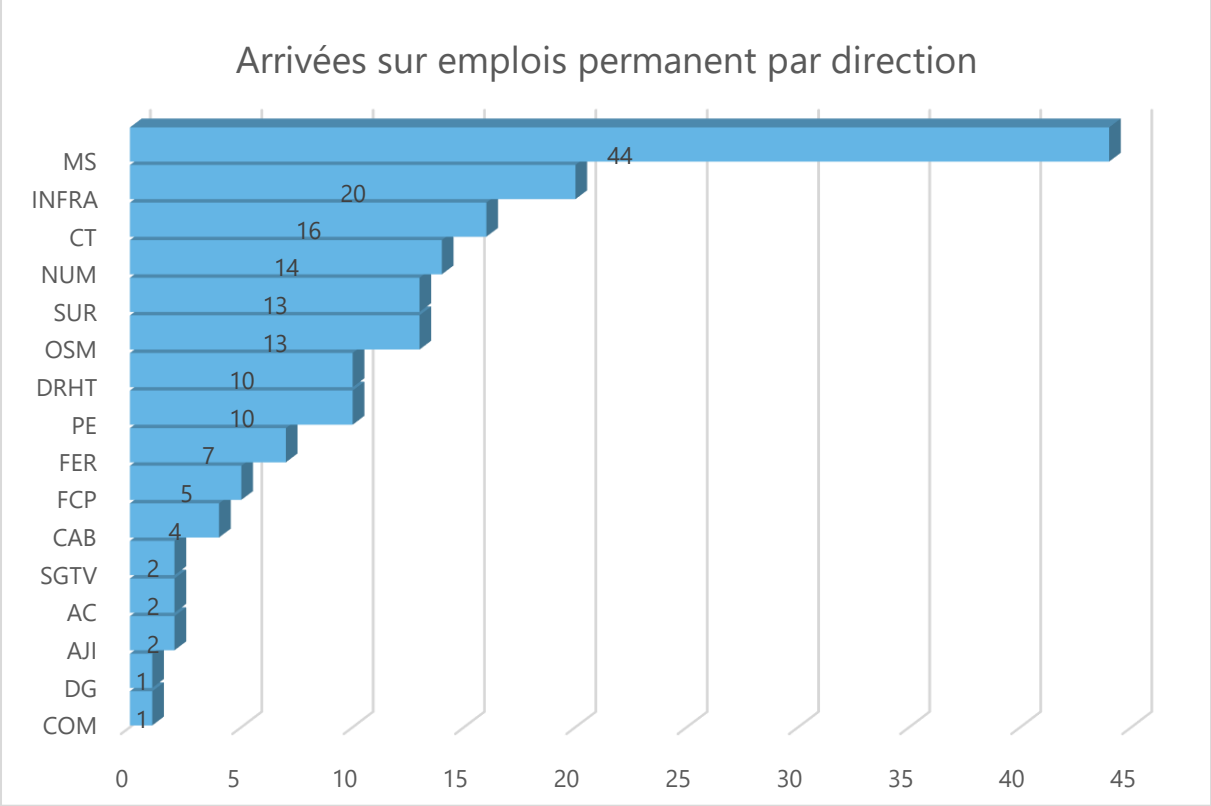
Cette situation souligne la nécessité de renforcer la politique d'inclusion et de développer des actions spécifiques en matière de recrutement, d'adaptation des postes, et d'accompagnement des agents en situation de handicap, afin de tendre vers les objectifs fixés par la réglementation. Pour atteindre les 6% et éviter le paiement de la contribution, il aurait fallu avoir au total 37 agents en situation de handicap en 2025.

2. Mouvements de personnel

2.1. Arrivées sur emplois permanents

164 arrivées sur emplois permanent

	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Mutation	7	2	5	**14**
Détachement de la FPE	9			**9**
Détachement de la FPH		1		**1**
Détachement de la FPT	1		1	**2**
Détachement de la mairie de Paris		1		**1**
Recrutement stagiaire concours	2		1	**3**
Réintégration suite à une disponibilité	1			**1**
CDD	97	14	4	**115**
Salarié de droit privé	3	15		**18**
TOTAL	**120**	**33**	**11**	**164**



2.2. Renouvellements sur emplois permanents

64 renouvellements dont **17** en CDI

	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Renouvellements CDD	28	3	1	**32**
Renouvellement CDI	17			**17**
Renouvellement détachement	11	4		**15**
TOTAL	**56**	**7**	**1**	**64**

Autres motifs

	CAT.A	CAT.B	CAT.C	TOTAL
Intégration après détachement	2	1		**3**
TOTAL	**2**	**1**		**3**

2.3. Mobilités internes

En 2025, les conseillères en accompagnement professionnel ont réalisé un total de 130 entretiens, dont 47 spécifiquement menés auprès de managers. Ces échanges ont permis d'apporter un appui individualisé aux agents dans le cadre de leur développement professionnel, de l'évolution de leurs missions ou de projets de mobilité interne. Ce chiffre est en baisse par rapport à 2024, et s'explique par les départs ayant eu lieu au cours de l'année au sein du pôle accompagnement professionnel et développement des compétences (1 départ en octobre et un agent absent puis ayant occupé d'autres fonctions au sein de la DRHT). Ce pôle n'a retrouvé sa pleine capacité qu'en fin d'année avec l'arrivée de 3 nouveaux agents en octobre et 1 en décembre.

45 Mobilités internes

- 2 agents ont accédé à de nouvelles responsabilités managériales,
- 13 agents ont été nommés à des fonctions d'encadrement, dont 54% sont des femmes,
- 9 agents ont eu une mobilité avec accès à la catégorie hiérarchique supérieure (promotion interne, réussite à concours).

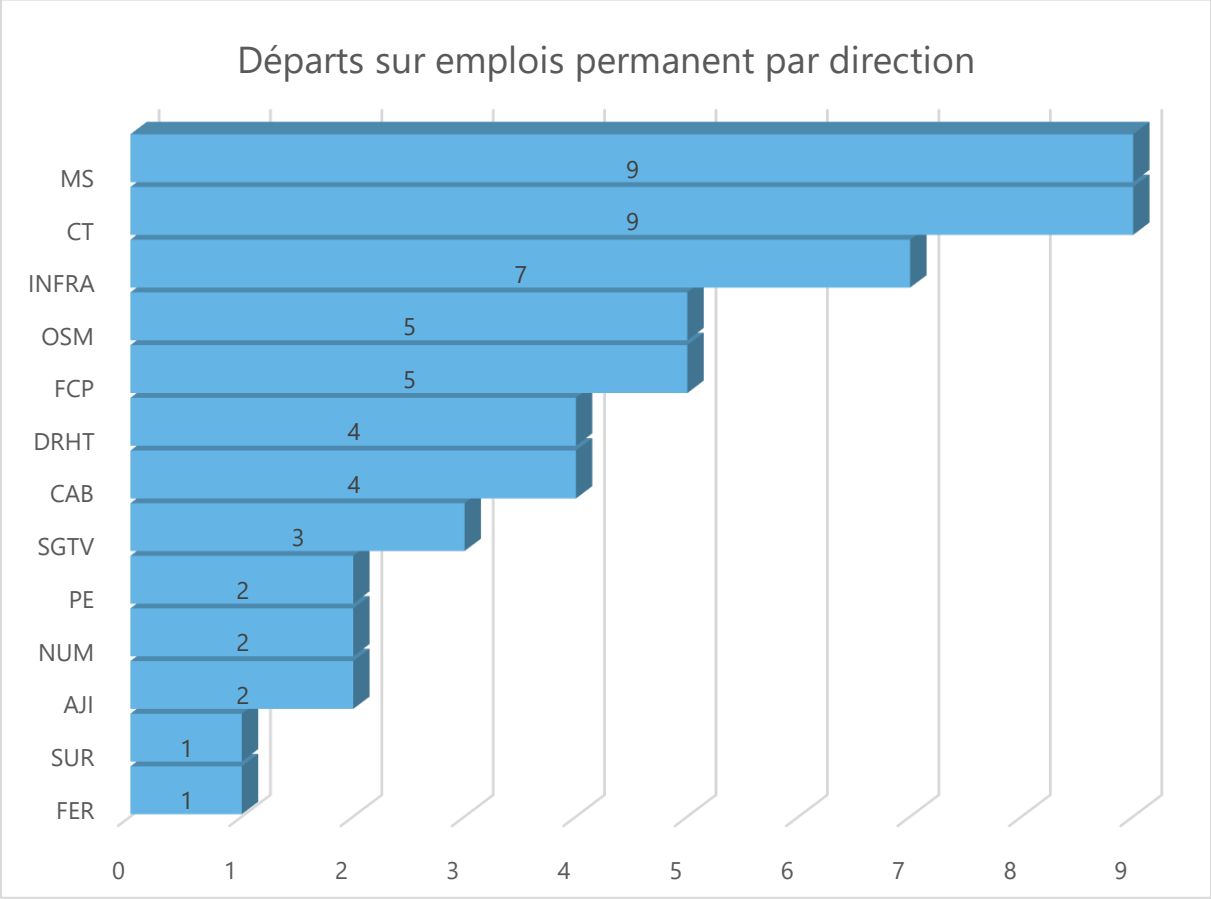
Trois quarts des mobilités ont eu lieu au sein de la direction d'origine des agents.

2.4. Départs sur emplois permanents

54 départs sur emplois permanents

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
FONCTIONNAIRES	**9**	**5**	**6**	**20**
Retraite invalidité			1	**1**
Retraite			1	**1**
Mutation	3	1	1	**5**
Fin de détachement	4	1	1	**6**

Démission fonctionnaire			1	**1**
Disponibilité		1	1	**2**
Détachement sortant	2	2		**4**
CONTRACTUELS	**31**		**3**	**34**
Retraite	4		1	**5**
Retraite suite retraite progressive	1			**1**
Démission CDD	15			**15**
Démission CDI	3			**3**
Congé non rémunéré	5			**5**
Fin de contrat	2		1	**3**
Licenciement période d'essai	1		1	**2**
TOTAL	**40**	**5**	**9**	**54**



Autres motifs

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
FONCTIONNAIRES	**9**	**7**	**3**	**19**
Renouvellement disponibilité	1			**1**
Renouvellement détachement	3	4	2	**9**
Détachement suite réintégration sur ordre		1		**1**
Mutation suite à disponibilité	1	1		**2**
Mutation suite à détachement	1			**1**
Radiation – fin disponibilité	2	1	1	**4**
Radiation – intégration suite détachement	1			**1**
CONTRACTUELS	**3**	**1**		**4**

Renouvellement congé non rémunéré	2	1		**3**
Démission CDI suite congé non rémunéré	1			**1**
TOTAL	**12**	**8**	**3**	**23**

2.5. Arrivées sur emplois non permanents

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Contrats de projet	10			**10**
Surcroîts	18	2	19	**39**
Remplaçants			2	**2**
Apprentis				**1**
Stagiaire école				**11**
TOTAL	**28**	**2**	**21**	**63**

2.6. Renouvellements sur emplois non permanents

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Contrats de projet	1			**1**
Surcroîts	5	1	1	**7**
TOTAL	**6**	**1**	**1**	**8**

2.7. Départs sur emplois non permanents

	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
SURCROITS	**19**	**3**	**15**	**37**
Démission	2		2	**4**

Fin de contrat	17	3	12	**32**
Licenciement période d'essai			1	**1**
REMPLACEMENTS			**1**	**1**
Fin de contrat			1	**1**
CONTRATS DE PROJET	**31**	**1**	**1**	**33**
Retraite	1			**1**
Démission	2	1		**3**
Fin de contrat	28		1	**29**
	CAT A	**CAT B**	**CAT C**	**TOTAL**
Apprenti fin de contrat				**4**
Stagiaire école fin de contrat				**10**
TOTAL	**50**	**4**	**17**	**85**

3. Parcours professionnel

3.1. Avancements d'échelon

Sur l'année 2025, 119 agents fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon (46 % des fonctionnaires).

	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
Catégorie A	25	36	64	**59 %**
Catégorie B	2	23	25	**92 %**
Catégorie C	7	27	34	**79 %**
TOTAL	**34**	**86**	**120**	**72 %**

Un agent a eu un avancement d'échelon en catégorie C et en catégorie B suite à réussite à concours. La répartition des avancements d'échelon sur l'année est cohérente avec la répartition des effectifs fonctionnaire par catégorie et genre.

3.2. Avancements de grade

Sur l'année 2025, 30 agents fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade (12% des fonctionnaires), soit 65 % des agents promouvables à un avancement de grade.

	Hommes	Femmes	TOTAL	Part des femmes
Catégorie A	4	8	12	**67 %**
Catégorie B	1	11	12	**92 %**
Catégorie C	2	4	6	**67 %**
TOTAL	**7**	**23**	**30**	**77 %**

3.3. Promotion interne

6 agents ont bénéficié d'une promotion interne, soit 11 % des agents promouvables, 5 femmes en sont bénéficiaires.

- 2 en catégorie B,
- 4 en catégorie A.

Les 2 femmes ayant bénéficié de la promotion interne 2025 en catégorie B ont été nommé dans l'année. De plus, 6 agents bénéficiaires d'une promotion interne en 2024 ont été nommés en 2025 sur un poste leur permettant de bénéficier de leur promotion au sein d'Île-de-France Mobilités (4 en catégorie B et 2 en catégorie A).

3.4. Concours

En 2025, 1 agent fonctionnaire a réussi un concours et a été nommé dans l'année dans la catégorie supérieure (catégorie A) en ayant bénéficié d'une mobilité interne au sein de son département ce qui contribue à reconnaître et valoriser les parcours professionnels et les réussites individuelle de ses agents.

4. Rémunérations

4.1. Dépenses de personnel

	Dépenses de personnel chapitre 012	% d'augmentation
2022	37,2 millions €	
2023	41,99 millions €	+ 12,9%
2024	48,16 millions €	+ 14,7%
2025	55,6 millions €	+15,4 %

La hausse de la masse salariale par rapport à 2024 s'explique principalement par cette dynamique de créations de postes et de recrutements, traduisant le renforcement des équipes pour accompagner les projets et l'extension des compétences d'Île-de-France Mobilités.

L'exécution 2025 de la masse salariale s'inscrit dans un contexte de renforcement des effectifs et de montée en charge des missions d'Île-de-France Mobilités.

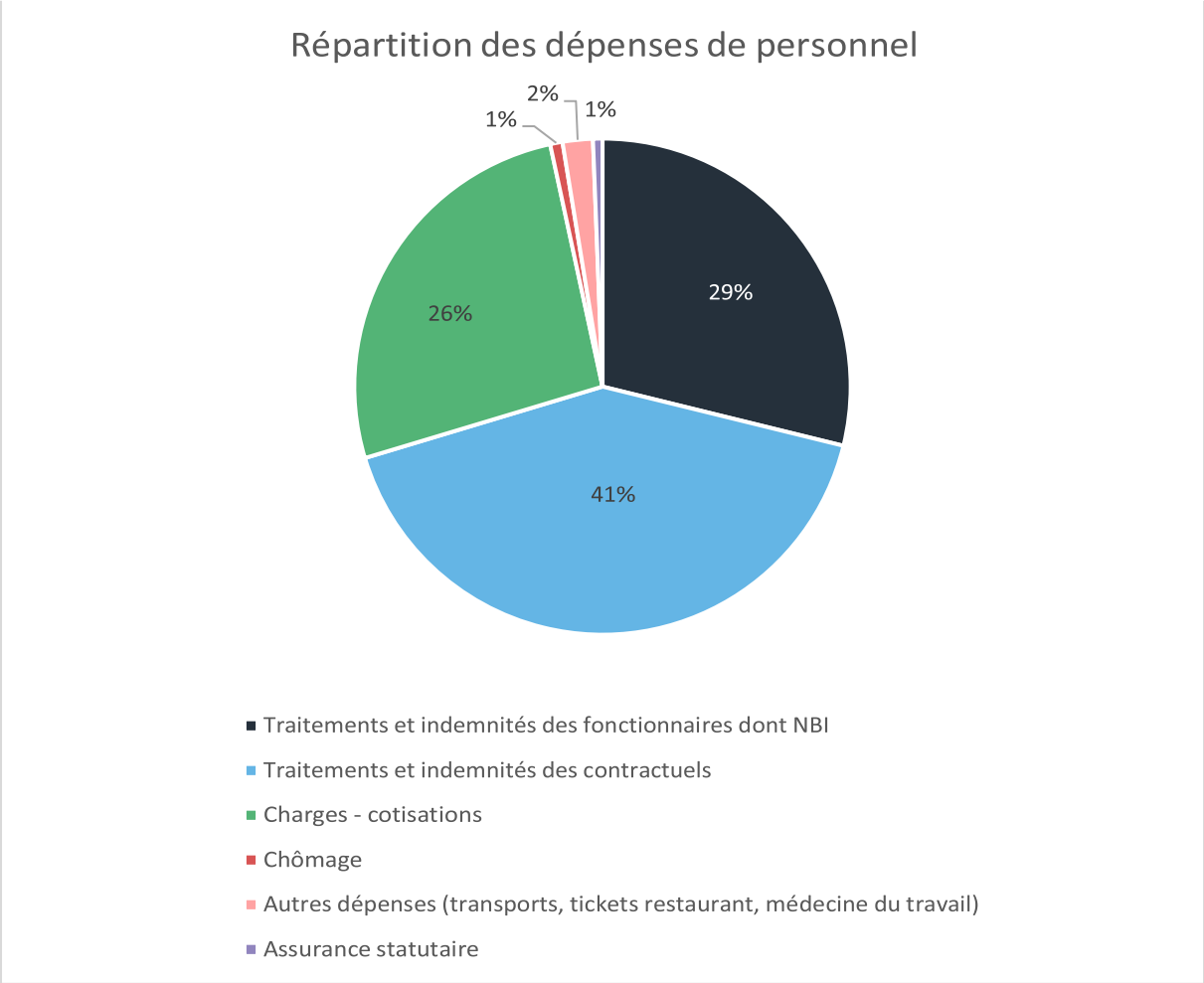
Le nombre de créations de postes s'est avéré supérieur aux prévisions, ce qui a contribué à une dynamique de recrutement particulièrement soutenue sur l'exercice 2025. La réduction de la vacance de postes a été plus rapide que prévu, avec dès le premier trimestre un volume de recrutements supérieur à la moyenne observée les années précédentes. Au total, le nombre de recrutements réalisés sur l'année constitue un niveau inédit pour l'établissement, marquant un record sur l'exercice 2025. Certaines dépenses de personnel n'avaient pas été anticipées lors de la construction du budget 2025 :

- Augmentation de 3 points de la cotisation patronale CNRACL et de 4 points pour la pension civile des agents détachés : + 278 434 €,
- Revalorisation de l'IFSE de 1 % pour l'ensemble des agents pouvant y prétendre : + 95 826 €.

Part du régime indemnitaire dans la rémunération des agents permanents La part du régime indemnitaire dans la rémunération brute ne prend pas en compte la prime de gestion, ni le complément indemnitaire annuel (CIA). De plus, ont été exclus du périmètre d'analyse, les agents relevant du règlement de gestion, dont le mode de

rémunération spécifique, distinct de celui des agents publics, ne permet pas une comparaison homogène, ainsi que l'agent comptable en raison de son statut particulier.

Île -de-France Mobilités				Métropole du Grand Paris (RSU 2024)		
	Fonctionnaire	Contractuel	**Ensemble**	Fonctionnaire	Contractuel	**Ensemble**
CAT A	36,1 %	37,9 %	**37,5 %**	35,7 %	36,7 %	-
CAT B	29,5 %	29,8 %	**29,5 %**	28,7 %	29,7 %	-
CAT C	23,7 %	27,4 %	**26,6 %**	26,3 %	27,5 %	-
TOTAL	**33,4 %**	**37,5 %**	**36,9 %**	-	-	-



4.2. Rémunérations des agents

Le tableau ci-dessous présente les **rémunérations mensuelles brutes moyennes** par catégorie statutaire (A, B, C), ramenées en équivalent temps plein (ETP). Il concerne les emplois permanents, hors remplaçants, sur la base des données de décembre 2025. Sont inclus dans le calcul le traitement indiciaire brut, la NBI, l'indemnité de résidence, le régime indemnitaire (IFSE), la prime de gestion, l'indemnité compensatrice CSG et le transfert prime/point. L'agent comptable et les emplois fonctionnels sont exclus du calcul.

Agents publics

		CAT C	CAT B	CAT A
FEMMES	1er décile	2 575 €	2 918 €	3 637 €
	Médiane	2 850 €	3 310 €	4 657 €
	Moyenne	2 835 €	3 401 €	4 996 €
	9ème décile	3 056 €	3 912 €	6 518 €
HOMMES	1er décile	2 710 €	2 738 €	3 546 €
	Médiane	2 841 €	3 439 €	4 546 €
	Moyenne	2 882 €	3 383 €	4 991 €
	9ème décile	3 254 €	3 918 €	6 892 €
On observe une homogénéité des moyennes de rémunérations des agents de catégorie A, B et C. Concernant les catégories A, il faut veiller à l'égalité salariale des rémunérations les plus élevées en catégorie A.				

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles

	CAT C		**CAT B**		**CAT A**	
	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel
FEMMES						
Filière administrative	2 853 €	2 760 €	3 427 €	3 328 €	4 929 €	4 684 €

Filière technique	-	-	3 004 €	-	5 947 €	4 984 €
HOMMES						
Filière administrative	2 800 €	-	3 564 €	3 282 €	5 770 €	4 469 €
Filière technique	3 020 €	-	-	-	6 004 €	5 119 €
La filière technique est la mieux rémunérée avec des plafonds de régime indemnitaire supérieurs à la filière administrative.						

Comparaison des rémunérations avec d'autres établissements publics. La rémunération tient compte ici des primes (hors IFSE) et du CIA.

	CAT C		**CAT B**		**CAT A**	
	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel
RSU 2024 Métropole du Grand Paris						
Filière administrative	2 908 €	2 907 €	3 562 €	3 373 €	5 656 €	4 432 €
Filière technique	-	-	-	3 539 €	6 025 €	4 460 €
Toutes filières	**2 897 €**	**2 900 €**	**3 565 €**	**3 421 €**	**5 892 €**	**4 443 €**
RSU 2024 Grand Paris Seine Ouest						
Filière administrative	2 775 €	2 451 €	3 187 €	2 785 €	4 694 €	3 703 €
Filière technique	3 088 €	2 380 €	3 867 €	3 022 €	5 594 €	3 981 €
Toutes filières	**3 040 €**	**2 396 €**	**3 204 €**	**2 469 €**	**4 396 €**	**3 593 €**

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles des catégories A hors encadrants

	CAT A	
	Fonctionnaire	Contractuel
FEMMES		
Filière administrative	4 745 €	4 291 €
Filière technique	5 207 €	4 581 €
HOMMES		
Filière administrative	4 853 €	4 232 €
Filière technique	4 707 €	4 742 €

Moyenne des rémunérations brutes mensuelles des encadrants

	Femmes	**Hommes**
Directeurs et adjoints	9 067 €	8 177 €
Chefs de départements et adjoints	6 455 €	6 862 €
Chefs de pôle/mission et adjoints	5 087 €	5 674 €
Les femmes directrices gagnent en moyenne 11 % de plus que les hommes. **Les femmes cheffes de départements gagnent en moyenne 6 % de moins que les hommes.** **Les femmes cheffes de pôles/missions gagnent en moyenne 10 % de moins que les hommes.** **Île-de-France Mobilités doit porter une attention particulière à l'égalité professionnelle en terme de rémunération sur les postes d'encadrement.**		

5. Santé et sécurité au travail

5.1. Accident de travail

	Nombre accidents de travail	Nombre jours d'arrêt
Sans arrêt	3	
Avec arrêt	-	-
TOTAL	**3**	**-**

Tous les accidents de travail ont concerné des agents permanents et sont imputables à trois chutes. Le siège des lésions concerne :

- chute de plain-pied : contusions lombaires,
- chute escalier : genou, tête sans perte de connaissance,
- chute : lésions multiples

5.2. Accident de trajet

	Nombre accidents de trajet	Nombre jours d'arrêt
Sans arrêt	3	
Avec arrêt	2	21
TOTAL	**5**	**21**

Tous les accidents de travail ont concerné des agents permanents et sont imputables à des chutes. Le siège des lésions concerne les membres inférieurs.

5.3. Visites médicales

202 visites réalisées par le médecin du travail.

Le nombre de visites médicales est en hausse par rapport à 2024 (+53). Cette augmentation s'explique par la croissance de l'effectif, qui a nécessité la mise en place de créneaux de visites supplémentaires.
Le taux d'absentéisme est de 6,5 % (soit 14 visites ou l'agent ne s'est pas présenté, sans prévenir).

	Nombre de visites	Part en %
Avis favorable	155	76,7 %
Avis favorable avec aménagement du poste de travail	38	18,8 %
Avis favorable en temps partiel thérapeutique	5	2,5 %
Avis favorable avec aménagement temporaire	2	1 %
Avis défavorable temporaire	1	0,5 %
En arrêt pas d'avis à donner	1	0,5 %
La proportion d'avis favorables avec aménagement est à la baisse par rapport à 2024. Un avis favorable avec restrictions limite ou contre-indique certaines tâches du poste de travail. L'aménagement du poste de travail permet à l'agent d'exercer ses missions en adéquation avec ses capacités. L'objectif est de faire en sorte que l'environnement du travail s'adapte à la santé de l'agent. L'essentiel des aménagements de poste de travail concernent l'ergonomie du bureau. Certains aménagements sont horaires et peuvent concerner le télétravail pour raisons médicales.		

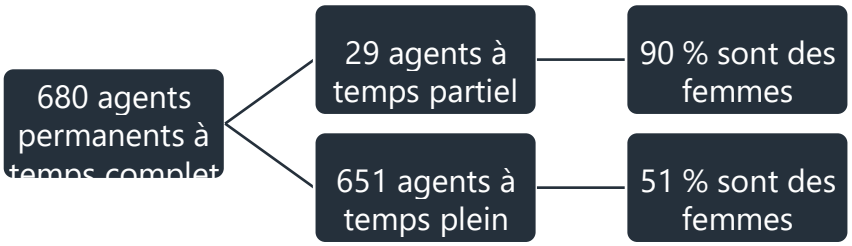
Qualité de vie et conditions de travail (QVCT)

5.4. Temps de travail

Quel que soit leur statut, tous les agents permanents exercent leurs fonctions sur un emploi à temps complet.
Un emploi à temps complet correspond à la durée légale de travail, soit 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an. Sur un tel emploi, l'agent peut exercer :

- à temps plein, lorsque sa durée de travail correspond à la durée légale ;

- à temps partiel, lorsque sa durée de travail est inférieure à cette durée légale.



- Tous les postes ouverts à Île-de-France Mobilités sont à temps complet.
- 96 % des agents permanents d'Île-de-France Mobilités exercent leurs fonctions à temps plein.

5.5. Télétravail

Sur les 731 agents d'Île-de-France Mobilités éligibles au télétravail au 31 décembre 2025, dont 118 managers, voici la répartition des agents ayant une convention de télétravail :

- 90 % des agents non encadrants bénéficient d'une convention de télétravail ○ 1 jour fixe : 10 agents, ○ 1 jour fixe + jours flottants : 38 agents, ○ 2 jours fixes : 41 agents, ○ 2 jours fixes + jours flottants : 457 agents, ○ Uniquement jours flottants : 6 agents.
- 94 % des managers bénéficient d'une convention de télétravail.

Le vendredi concentre un tiers des jours de TT, ce qui confirme l'attrait des agents pour télétravailler en fin de semaine. La répartition est relativement équilibrée entre les autres jours, avec un pic les lundis et mercredis. **Nombre de jours de télétravail sur l'année 2025**

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL nbr jours TT
Télétravail jours flottants	803	899	1 152,5	1 005	863	**4 722,5**
Télétravail jours fixes	6 226,5	3 050,5	6 736	3 642	10 330	**29 985**
Télétravail exceptionnel	68	126	144,5	167,5	37	**543**
Télétravail manager	734,5	337	951	363	1 345,5	**3 731**
TOTAL	**7 832**	**4 412,5**	**8 984**	**5 177,5**	**12 575,5**	**38 981,5**

Pourcentage répartition jours de TT	20%	11%	23%	13%	33%	

Dans le cadre du télétravail Île-de-France Mobilités participe à l'équipement des agents télétravailleurs avec une carte cadeau de 300 €, aux agents permanents et aux agents en contrat de projet, pour leur permettre de s'équiper et ainsi améliorer leur cadre de télétravail. En 2025, 132 cartes ont été distribuées pour un montant total de 39 600 €.

5.6. Absences

L'absentéisme concerne l'ensemble des agents d'Île-de-France Mobilités quel que soit leur statut et est exprimé en jours calendaires, c'est-à-dire en incluant les week-ends et jours fériés.

	Nombre de jours d'arrêts					
Type d'arrêt	**2023**	**2024**	**2025**	**Delta 25/24**	**Variation 25/24**	**Nombre d'arrêts**
Maladie ordinaire	3 033	3 051	2 809	-242	-7,9 %	195
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 827	2 332	1 609	-723	-31 %	7
Accident de travail, maladie professionnelle	158	63	21	-42	-66,7 %	2
Maternité et adoption	1 511	834	1 550	+716	+85,9 %	12
Paternité et adoption	257,5	139	310,5	+172	+123,4 %	34
Autorisation spéciale d'absence	672,5	937	937,5	+1	+0,1 %	802
Total Île-de-France Mobilités	**7 459**	**7 356**	**7 237**	**-119**	**-1,6 %**	**1 052**

Type d'arrêt	Durée	Nombre d'arrêts	Nombre d'agents	Taux exposition	Indice de gravité	Taux de fréquence
Maladie ordinaire	2 809	195	148	20,2 %	14,4	26,6 %
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 609	7	7	1 %	229,9	1 %

Accident de travail, maladie professionnelle	21	2	2	0,3 %	10,5	0,3 %
Maternité et adoption	1 550	12	12	1,6 %	129,2	1,6 %
Paternité et adoption	310,5	34	12	1,6 %	9,1	4,6 %
Autorisation spéciale d'absence	937,5	802	393	53,7 %	1,2	109,6 %
Total Île-de-France Mobilités	**7 237**	**1 052**	**470**	**64,2 %**	**6,9**	**143,7 %**

Explication des termes pour les arrêts maladie ordinaire :

- Taux d'exposition : 20 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire.
- Indice de gravité : la durée moyenne d'un arrêt est de 14,4 jours.
- Taux de fréquence : pour 100 agents présents, on dénombre 27 arrêts sur l'année.

Durée absences maladie ordinaire	**Durée**	**Nombre d'arrêts**	**Nombre d'agents**	**Taux exposition**	**Indice de gravité**	**Taux de fréquence**
Moins de 5 jours	212,5	82	73	10 %	2,6	11,2 %
De 5 à 10 jours	274	41	35	4,8 %	6,7	5,6 %
De 11 jours à 20 jours	470,5	31	30	4,1 %	15,2	4,2 %
De 21 à 30 jours	372	15	15	2 %	24,8	2 %
De 31 à 90 jours	999	22	20	2,7 %	45,4	3 %
Plus de 90 jours	481	4	4	0,5 %	120,3	0,5 %
Total Île-de-France Mobilités	**2 809**	**195**	**148**	**20,2 %**	**14,4**	**26,6 %**

Maladie ordinaire	**2023**	**2024**	**2025**
Taux d'exposition	27,2 %	25 %	20,2 %

Indice de gravité	14,9	14,3	14,4
Taux de fréquence	35,8 %	33,3 %	26,6 %

En 2025, 42 % des arrêts pour maladie ordinaire ont une durée inférieure à 5 jours, et 63 % de ces arrêts n'ont pas excédé 10 jours.

Arrêt maladie ordinaire par tranche d'âge	Durée arrêts	Nbr arrêts	Nbr agents	Taux d'exposition	Indice de gravité	Taux de fréquence
Moins de 25 ans	2	1	1	4,8 %	2	4,8 %
25 à 29 ans	406	38	27	25,2 %	10,7	35,5 %
30 à 34 ans	312	22	19	16,7 %	14,2	19,3 %
35 à 39 ans	475	28	22	22 %	17	28 %
40 à 44 ans	149,5	22	16	17,6 %	6,8	24,2 %
45 à 49 ans	245	22	14	13,5 %	11,1	21,2 %
50 à 54 ans	581,5	28	21	23,3 %	20,8	31,1 %
55 à 59 ans	377	21	16	23,2 %	18	30,4 %
60 à 64 ans	238	12	11	33,3 %	19,8	36,4 %
65 ans et plus	23	1	1	33,3 %	23	33,3 %
TOTAL	**2 809**	**195**	**143**	**20,2 %**	**14,4**	**26,6 %**

	2023	2024	2025
Absences injustifiées (en jours)	31	64	53,5
Jours de grève	63,25	4,5	18,21
TOTAL	**94,25**	**68,5**	**71,71**

En 2025, les absences injustifiées ont concerné quatre agents (3 fonctionnaires et un saisonnier). 2 agents fonctionnaires ont cumulé plus de 20 jours d'absence injustifiés

sur l'année, dont l'un (agent en surcroît) a cumulé à lui seul 50 jours et a été licencié.

Taux d'absentéisme

2,71 % taux d'absentéisme global

	2023	2024	2025
Maladie ordinaire	1,47 %	1,3 %	1,05 %
Accidents de service	0,08 %	0,03 %	0,01 %
Absentéisme compressible*	**1,54 %**	**1,33 %**	**1,06 %**
Longue maladie, longue dure, grave maladie	0,88 %	1 %	0,6 %
Absentéisme médical	**2,42 %**	**2,32 %**	**1,66 %**
Absentéisme Île-de-France Mobilités	**3,65 %**	**3,14 %**	**2,71 %**

* L'absentéisme dit compressible comprend ici les accidents de travail et les maladies ordinaires. On parle d'absentéisme compressible pour les absences qui pourraient être évitées ou réduites par des actions de prévention ou d'organisation.

En 2025, le taux d'absentéisme global à Île-de-France Mobilités s'élève à 2,71 %, poursuivant la baisse amorcée depuis 2022 (4,3 %), avec notamment une diminution de l'absentéisme compressible à 1,06 % et de l'absentéisme pour maladie ordinaire à 1,05 %.

Comparaison du taux d'absentéisme avec d'autres établissements publics

Pour les agents permanents	RSU 2024 Métropole du Grand Paris	RSU 2024 Grand Paris Seine Ouest
Absentéisme compressible	1,24 %	2,59 %
Absentéisme médical	1,76 %	3,19 %
Absentéisme global	**2,36 %**	**3,35 %**

DIRECTION	MALADIE ORDINAIRE	ACCIDENT DE SERVICE	ABSENTEISME COMPRESSIBLE	LONGUE MALADIE, MALADIE LONGUE DUREE ET GRAVE MALADIE	ABENTEISME MEDICAL	ABSENTEISME GLOBAL
AFFAIRES JURIDIQUES ET IMMOBILIERES	1,88 %		**1,88 %**		**1,88 %**	**2,75 %**
AGENCE COMPTABLE	0,71 %		**0,71 %**		**0,71 %**	**1,13 %**
CABINET	0,6 %		**0,6 %**		**0,6 %**	**0,75 %**
COMMUNICATION	0,62 %		**0,62 %**		**0,62 %**	**0,75 %**
CONTRATS ET TARIFICATION	0,88 %		**0,88 %**		**0,88 %**	**3,53 %**
DIRECTION GENERALE	0,14 %		**0,14 %**		**0,14 %**	**1,26 %**
FERROVIAIRE	1,4 %		**1,4 %**	0,93 %	**2,33 %**	**3,72 %**
FINANCES, COMMANDE PUBLIQUES	0,27%		**0,27 %**	0,18 %	**0,45 %**	**0,85 %**
INFRASTRUCTURES	0,87 %	0,05 %	**0,92 %**	1,54 %	**2,46 %**	**4,88 %**
MOBILITES DE SURFACE	1,23 %		**1,23 %**	1,27 %	**2,5 %**	**2,91 %**
NUMERIQUE	1,29 %		**1,29 %**		**1,29 %**	**1,51 %**
OFFRE DE SERVICES ET MARKETING	0,86 %	0,01 %	**0,87 %**		**0,87 %**	**1,24 %**
DIRECTION	**MALADIE ORDINAIRE**	**ACCIDENT DE SERVICE**	**ABSENTEISME COMPRESSIBLE**	**LONGUE MALADIE, MALADIE LONGUE DUREE ET GRAVE MALADIE**	**ABENTEISME MEDICAL**	**ABSENTEISME GLOBAL**
PROSPECTIVE ET ETUDES	0,72 %		**0,72 %**		**0,72 %**	**2,69 %**

RESSOURCES HUMAINES ET TRANSFORMATION	2,41 %		**2,41 %**		**2,41 %**	**4,26 %**
STRATEGIE, GRAND PARIS, TERRITOIRES ET VOYAGEURS	1,04 %		**1,04 %**		**1,04 %**	**1,96 %**
SURETE	0,07 %		**0,07 %**	1,86 %	**1,93 %**	**2,31 %**
TOTAL	**1,05 %**	**0,01 %**	**1,06 %**	**0,6 %**	**1,66 %**	**2,71 %**

6. Action sociale et protection sociale

6.1. Action sociale

Événements familiaux •

Mariage / PACS :

- 15 prestations versées pour un total de 3 450 €. ○ Montant forfaitaire : 230 €.
- Accordée à l'agent lors de son mariage ou de la conclusion d'un PACS.

Enfants

- 46 agents concernés pour un total de 16 067 €.
- Garde périscolaire :
  - Aide pour les frais de garde pendant les heures de travail.
  - Prise en charge de 35 à 50 % des factures selon le quotient familial.
- Centre de loisirs sans hébergement :
  - Aide pour les frais liés aux centres de loisirs sans hébergement pendant les heures de travail et de trajet.
  - Prise en charge de 35 à 50 % des factures selon quotient familial.

Enfants handicapés

- 4 agents bénéficiaires de l'allocation d'enfants handicapés de moins de 20 ans : 11 400 €.

Chèques emploi-service

- Garde d'enfants : 34 agents pour un montant de 13 220 €,
- Tous services : 100 agents pour un montant de 74 419 €.

6.2. Protection sociale

Mutuelle santé

- Plus d'un agent sur deux, 425 agents, soit 58 % de l'effectif présent au 31 décembre 2025, bénéficie de la mutuelle, en hausse de 23 % par rapport à 2024.

  Voici la répartition par tranche d'âge des bénéficiaires :

Moins de 25 ans	10
25 à 29 ans	65
30 à 34 ans	78
35 à 39 ans	54
40 à 44 ans	52
45 à 49 ans	48
50 à 54 ans	53
55 à 59 ans	43
60 à 64 ans	20
65 ans et plus	2
TOTAL	**425**

- Le montant de la participation Île-de-France Mobilités s'élève à 278 726 €.

Prévoyance

- Un agent sur cinq, 154 agents, soit 21 % de l'effectif Île-de-France Mobilités présent au 31 décembre 2025, bénéficie de la prévoyance, en baisse de 0,6 % par rapport à 2024,

  Voici la répartition par tranche d'âge des bénéficiaires :

Moins de 25 ans	2
25 à 29 ans	4
30 à 34 ans	9
35 à 39 ans	17
40 à 44 ans	21
45 à 49 ans	27
50 à 54 ans	33
55 à 59 ans	27

60 à 64 ans	14
TOTAL	**154**

- Le montant de la participation Île-de-France Mobilités s'élève à 64 201 €.

6.3. Autres

Depuis 2021, Île-de-France Mobilités verse le forfait mobilité durable aux agents qui covoiturent, font du vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou de la trottinette pour se rendre sur leur lieu de travail.
Le montant annuel du forfait varie de 100 à 300 € maximum :

- Palier n°1 : 100 € pour une utilisation entre 30 et 59 jours,
- Palier n°2 : 200 € pour une utilisation entre 60 et 99 jours, Palier n°3 : 300 € pour une utilisation d'au moins 100 jours.

Ce forfait est désormais cumulable avec le remboursement partiel d'un abonnement de transport en commun.

Cette année, 157 agents en ont bénéficié :

Palier n°1	Palier n°2	Palier n°3
11 agents	22 agents	124 agents

Les agents permanents (hors vacance temporaire et remplacements) bénéficient de la prise en charge intégrale du passe Navigo.
Pour les autres agents la prise en charge est à 75 % depuis le 1er septembre 2023, comme le prévoient les textes de la Fonction Publique.

7. Dialogue social

7.1. Comité social territorial (CST)

Six CST se sont tenus au cours de l'année. Les principaux thèmes abordés ont été :

- Les nouvelles organisations et les créations de postes au sein des directions,
- Le transfert des salariés de la RATP au sein du Centre de supervision et de coordination opérationnelles (CESCO),
- Le bilan sur la déontologie,
- Le bilan formation, l'index égalité professionnelle et le RSU 2024,
- Le projet de décret en Conseil d'Etat instaurant le Comité Social Unique (CSU) d'Île-de-France Mobilités.

7.2. Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)

La F3SCT s'est réunie sept fois au cours de l'année. Les principaux thèmes abordés ont été :

- La mise à jour du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels), ainsi que la présentation de la programmation des actions de prévention,
- L'aménagement des espaces de travail,
- Le calendrier du déménagement des locaux parisiens d'Île-de-France Mobilités en 2026 (projet JAVA),
- L'organisation du travail et la restauration au sein du JAVA,
- Le bilan du baromètre social 2025,
- L'actualisation des chartes déconnexion et éthique et comportements.

En 2025, Île de France Mobilités a actualisé sa charte du droit à la déconnexion, ainsi que sa charte éthique et comportements afin d'intégrer les salariés de droit privé (CESCO) dans leur champ d'application.

7.3. Réunions mensuelles avec les représentants syndicaux

Dix réunions mensuelles ont eu lieu dans l'année, les principaux thèmes abordés ont été :

- Présentation de la cartographie des métiers et des compétences,
- La construction d'une cotation des postes,
- La présentation du référentiel des compétences managériales,
- La présentation de l'accord de substitution CESCO du 7 mai 2025 en vue du transfert des superviseurs et informateurs voyageurs du CRIV entre la RATP et Île-de-France Mobilités
- L'augmentation des tarifs de la mutuelle basée sur l'augmentation du plafond de la sécurité sociale,
- Le principe des transformations et suppressions de postes,
- Présentation des « règles » d'organisation des Départements et Pôles,
- L'actualisation et révision des Lignes Directrices de Gestion,
- L'évolution des agents issus du règlement de gestion,
- Réexamen quadriennal de l'IFSE pour les agents titulaires occupant les mêmes fonctions,
- Le Règlement Intérieur d'Île-de-France Mobilités,
- La présentation de la campagne Baromètre social 2025,
- Le projet décret CSU d'Île-de-France Mobilités,
- Le calendrier des élections professionnelles 2026,
- Rappel du cadre juridique relatif aux renouvellements de contrat,
- La nomination d'agents de catégorie B sur des fonctions d'encadrement,
- Jurisprudence relative à la distribution de carte cadeaux (médailles du travail et non possibilité de revalorisation de l'IFSE).

7.4. Commissions administratives paritaires (CAP) et commissions consultatives paritaires (CCP)

- 1 CAP B : Révision d'un compte-rendu d'entretien professionnel.
- 1 CCP : Avis sur les avancements des agents régis par le règlement de gestion, et intégration de certains agents régis par le règlement de gestion en qualité de contractuels de droit public.

7.5. Prévention

La santé et la sécurité au travail (SST) sont une préoccupation croissante pour les employeurs, car au-delà des impératifs humains et sociaux, ces sujets constituent des enjeux économiques et juridiques. L'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs en tout lieu de travail. Cette obligation passe nécessairement par une évaluation des risques, puis une programmation des actions de prévention (Programme Annuel de prévention des Risques professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail « PAPRIPACT ») dans les unités de travail. La mise en place d'une démarche de prévention est un processus dynamique et évolutif qui vise de manière efficace à réduire et anticiper les risques.

Le dispositif IAPR déployé en 2025 par Île-de-France Mobilités s'inscrit dans une démarche globale de prévention des risques psychosociaux, combinant actions individuelles (écoute 24h/24 et 7j/7, accompagnements personnalisés) et collectives (médiations, webinaires, diagnostics, accompagnement d'un collectif en mal-être). Les premiers résultats montrent une appropriation progressive par les agents, majoritairement pour des difficultés professionnelles, avec une préférence pour les suivis en présentiel.

En parallèle, plusieurs actions de sensibilisation et d'accompagnement managérial ont été menées, notamment lors de la semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Les webinaires font l'objet d'une participation importante des agents et l'IAPR peut accompagner Île-de-France Mobilités pour les enquêtes administratives.

7.6. Juridique

La fonction juridique RH comprend les activités comme l'analyse juridique, la prévention, la gestion des contentieux et des procédures disciplinaires, le conseil en interprétation des textes, ainsi que le suivi des obligations déontologiques des agents de la fonction publique territoriale.

La charte éthique et comportements instaurée en 2024 a été mise à jour en 2025 afin d'intégrer les salariés de droit privé (CESCO) dans son champ d'application et de rappeler les valeurs fondamentales d'Île-de-France Mobilités. Elle constitue un rappel

des obligations que chacun doit respecter et mettre en œuvre dans ses actions professionnelles quotidiennes ou dans l'exercice de son mandat.

Déontologie, contentieux, discipline et signalements

- Analyse déontologique

Situation	**Nombre**	**Avis favorable**	**Déport – clause déontologie**	**Refus - incompatibilité**	**Haute autorité pour la transparence de la vie publique**
Recrutement d'un collaborateur	8	4	4		
Départ d'un collaborateur	4			3	1
Situation	**Nombre**	**Avis favorable**	**Déport – clause déontologie**	**Refus - incompatibilité**	**Haute autorité pour la transparence de la vie publique**
TOTAL	**12**	**4**	**4**	**3**	**1**

- Contentieux RH : 1 cas recensé concernant une indemnité de fin de contrat perçu à tort.
    - Toujours en cours.

- Signalements
  6 signalements individuels et un signalement collectif ont été recensés en 2025, principalement pour harcèlement, surcharge de travail et agression sexuelle.
    - Deux signalements individuels d'harcèlement moral ont donné lieu à l'ouverture d'enquêtes administrative. Une enquête est terminée (rapport remis en janvier 2026) et l'autre s'est achevée en mars 2026. Une enquête s'est terminée fin décembre 2025. La conclusion du rapport a déterminé qu'il n'était pas établi d'agissements susceptibles

de caractériser un harcèlement moral au sens de l'article L.133-2 du Code général de la fonction publique.
Pour autant, certains comportements constatés nécessitent un rappel explicite du cadre normatif ainsi que des obligations professionnelles attachées aux fonctions exercées. L'agent a donc fait l'objet d'un rappel à ces obligations par son N+2 et par la Directrice des ressources humaines et de la Transformation.

- Deux signalements individuels d'harcèlement moral ont été résolus par une médiation conjointe menée par la Direction des ressources humaines et de la transformation et un cabinet externe. La médiation a permis d'apaiser les relations entre les agents,
- Un signalement individuel lié à la surcharge de travail est en cours de traitement par la Direction des ressource humaines et de la transformation et un cabinet externe,
- Un signalement individuel d'harcèlement moral a été résolu par une médiation menée par le Directeur général,
- Le signalement collectif pour agression sexuelle, impliquant une personne extérieure à Île-de-France Mobilités, effectué par trois collaborateurs a été suivi d'un dépôt de plaintes individuelles.