



CSE juillet 2026 Point RH trimestriel

Les points RH dits « trimestriels », présentés en CSE, retracent la vie des effectifs de l'établissement France Travail Ile de France : CDI, CDD, VSC (entrées et sorties), heures supplémentaires... Ils n'ont pas été réguliers durant l'année 2025. En 2026, ils ont repris leur rythme de croisière et la Direction Régionale nous a présenté chaque trimestre l'état « des troupes ».

Ce mois-ci nous avons choisi de faire une focale sur le point RH à fin juin (données du 1er semestre), qui nous permet de faire une comparaison à la même période de 2025. Nous pouvons ainsi mettre en avant les évolutions les plus notables.

Comparaison des Points RH trimestriels arrêtés au 30/06/2025 et au 30/06/2026

Plusieurs évolutions significatives sont notables en matière d'effectifs, de recours aux CDD, de VSC, d'heures supplémentaires et de départs.

Etat des effectifs théoriques France Travail Ile de France 2025 et 2026 :

ETPT	2025	2026	Evolution en nb	Evolution en %
ETPT total	8 606,20	8 584,79	-21,41	-0,2%
ETPT CDI	7 940,73	7 997,51	56,78	0,7%
ETPT CDD	656,14	573,96	-82,18	-12,5%
ETPT apprentis	9,4	13,31	3,91	41,6%

Les ETP sont une photo au 30/06 : combien de collègues sont présents à cette date ?

Les ETPT sont le film de l'année : combien de temps de travail avons-nous eu sur l'année ?

Ainsi, un agent parti le 30/03 ne figure pas dans les ETP au 30/06, mais représente 1/2 ETPT sur le semestre.

Tendances majeures

1. Retour à l'équilibre sur les CDI

Alors qu'en juin 2025, l'effectif CDI était inférieur au plafond de -97,62 ETPT, en juin 2026 la région atteint quasiment son objectif avec un léger dépassement de **+2,15 ETPT**.

CDI	2025	2026
Plafond CDI	7 940,73	7 997,51
Réalisé CDI	7 843,11	7 999,66
Ecart cible	-97,62	2,15
Nb de CDI actifs	8 214	8 436
Nb de CDI recrutés en CDI	215	243

Suivi du plafond d'emploi CDI

Le plafond est le nombre d'ETPT que France Travail IdF est autorisé à employer.

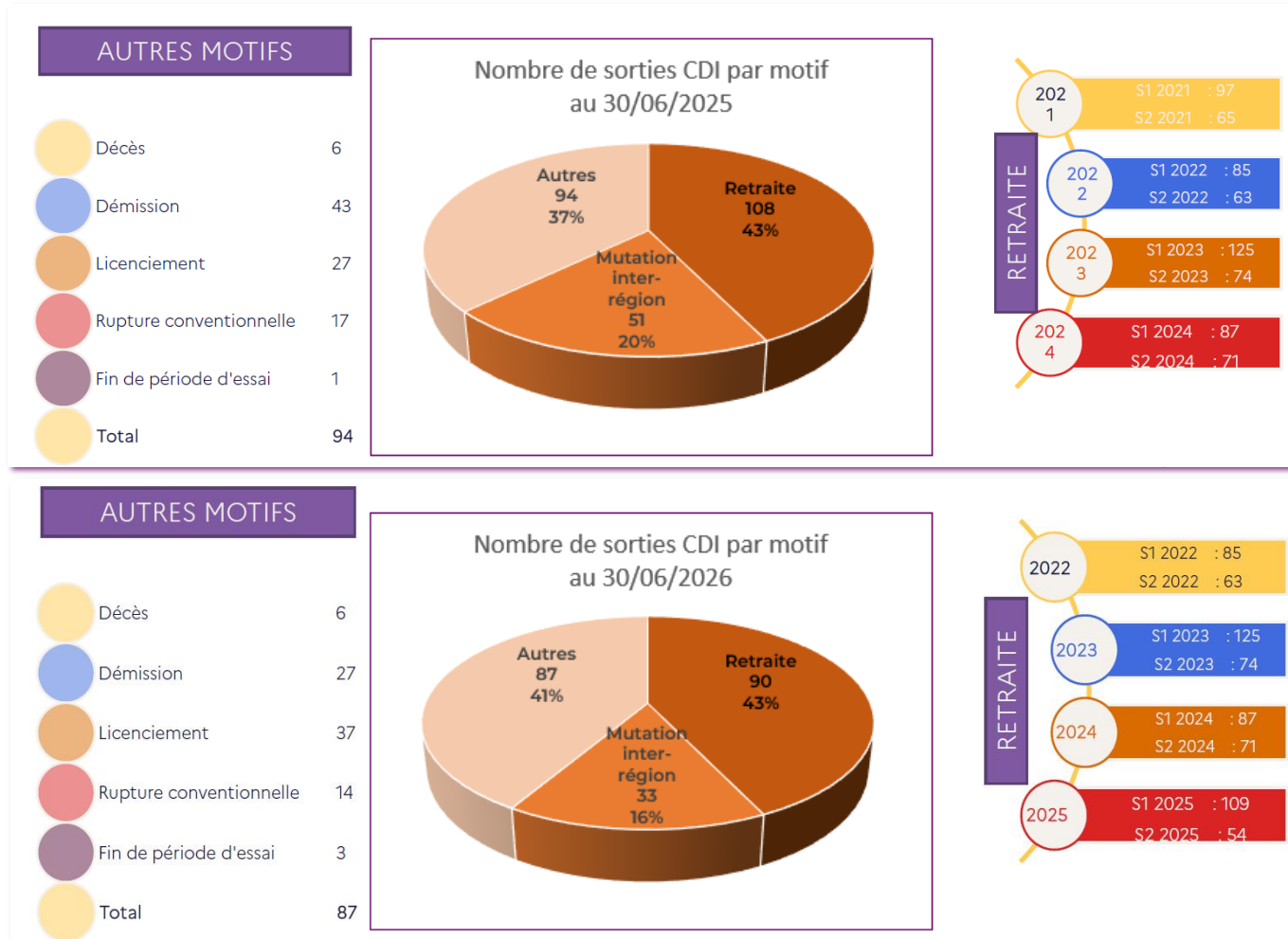
Le réalisé est ce qui est observé.

Pour 2026, c'est en fin d'année que nous saurons exactement le nombre total de CDI employés.



2. Réduction des sorties CDI

Avec 253 au 30/06/2025, contre 210 au 30/06/2026, le nombre de sorties CDI baisse de **17 %**.



AUTRES MOTIFS

Décès	6
Démission	27
Licenciement	37
Rupture conventionnelle	14
Fin de période d'essai	3
Total	87

Nombre de sorties CDI par motif au 30/06/2026

Motif	Nombre	Pourcentage
Retraite	90	43%
Autres	87	41%
Mutation inter-région	33	16%

RETRAITE

2022	S1 2022 : 85	S2 2022 : 63
2023	S1 2023 : 125	S2 2023 : 74
2024	S1 2024 : 87	S2 2024 : 71
2025	S1 2025 : 109	S2 2025 : 54

3. Baisse importante du recours aux heures supplémentaires

Par rapport à fin juin 2025 :

- 18,6 % d'heures supplémentaires payées.
- 17,4 % de coût associé.



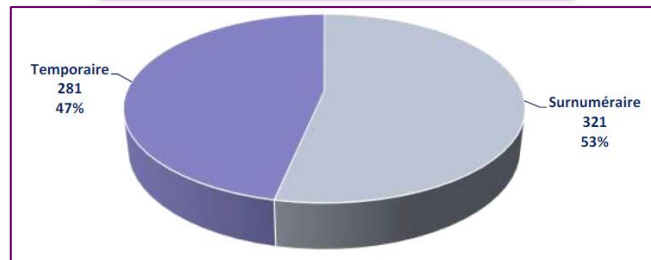
Directions	Total Montant HS payées à fin juin 2026	Total nombre HS payées à fin juin 2026
DT 75	68 937 €	2669
DT 77	47 638 €	1748
DT 78	30 741 €	1180
DT 91	58 338 €	2127
DT 92	61 855 €	2690
DT 93	41 526 €	1733
DT 94	16 140 €	718
DT 95	67 822 €	2706
SOUS-TOTAL DT	392 997 €	15571
DPR	13 178 €	518
DRAPS	6 807 €	295
DSRE	4 021 €	180
DRAS	16 617 €	575
DRAO	8 977 €	311
MEDIATION	7 239 €	236
Sous-total DRA	43 660 €	1596
CAMPUS	54 €	2
TOTAL	449 888 €	17686



4. Légère hausse des recrutements CDD au premier semestre.

Avec 596 CDD présents au 30/06/2025, contre 602 CDD présents au 30/06/2026, la hausse est de 6 agents, tout en sachant que, finalement, il y a aura eu moins de CDD recrutés en 2026 qu'en 2025. En effet, la DR a pris de l'avance sur les recrutements CDD : ces derniers devraient être plus restreints au 2^e semestre.

CDD présents au 30 juin 2026 par motif



Les CDD **temporaires** correspondent au remplacement de postes en CDI « sous plafond », soit de postes vacants dans une agence qui n'a pas trouvé preneur, soit d'agents en absence pour une durée connue ou limitée et qui disposent d'un droit de retour à leur poste.

Les CDD **surnuméraires** concernent le pourvoi de postes « hors plafond CDI » ; ils concernent essentiellement les compensations d'emplois de collègues CDI positionnés sur les dispositifs du Fond Social Européen. Ces emplois ne sont donc pas pérennes : les collègues en CDI reprennent leur poste à la fin du dispositif FSE, et les CDD correspondants disparaissent.

5. Baisse des effectifs VSC sur le 1^{er} semestre

La baisse des effectifs VSC s'explique par le fait que, au 1^{er} trimestre, les recrutements n'ont réellement repris qu'en mars.

233 recrutements ont été réalisés au 30/06/2026, contre 301 au 30/06/2025 (-68). Néanmoins, l'enveloppe attribuée à France Travail IDF pour 2026 est de 621, contre 590 en 2025.

La majeure partie des recrutements se fera donc au 2nd semestre.

VSC 1^{er} semestre 2026

	janvier	février	mars	avril	mai	juin
DT PARIS	0	0	11	2	8	9
DT SEINE ET MARNE	4	0	0	3	8	3
DT YVELINES	7	0	1	5	7	2
DT ESSONNE	4	0	4	1	9	6
DT HAUTS DE SEINE	2	0	7	3	6	6
DT SEINE SAINT DENIS	11	0	3	10	16	24
DT VAL DE MARNE	7	0	1	2	4	6
DT VAL D'OISE	4	0	5	2	14	6
Total	39	0	32	28	72	62

Première impression d'ensemble :

La situation RH apparaît plus favorable en 2026 qu'en 2025 :

- Le déficit de CDI observé en 2025 a été résorbé ;
- Les effectifs CDI progressent de 222 agents ;
- Les recrutements de CDD vers CDI augmentent de 13 %.





L'avis du SNAP : Des effectifs qui se stabilisent...

...mais à quel prix pour les compétences ?

Le SNAP a été parmi les premiers à alerter sur la perte de compétences (en lien notre parution intitulée « Un risque de perte d'expertise en IDF » de juin 2021).

Les données RH présentées lors du CSE de juillet 2026 montrent une situation contrastée. Si certains indicateurs témoignent d'une amélioration réelle des effectifs, plusieurs signaux doivent nous alerter sur la capacité de l'établissement à préserver et transmettre ses compétences dans les années à venir.



Les points positifs

Après plusieurs exercices marqués par des tensions sur les recrutements, l'Île-de-France atteint enfin son plafond d'emploi CDI.

Alors qu'au 30 juin 2025 il manquait près de 100 ETPT pour atteindre la cible régionale, l'effectif CDI est désormais quasiment au niveau prévu par la dotation 2026. Le nombre de CDI actifs progresse également de plus de 200 agents en un an. Cette évolution démontre que les campagnes de recrutement et les titularisations de CDD réalisées depuis fin 2025 ont permis de renforcer les équipes.

Autre élément positif : la baisse significative des heures supplémentaires.

Leur volume et leur coût diminuent d'environ 18 % par rapport à l'année précédente. Cette évolution traduit probablement une moindre tension sur les collectifs de travail et une meilleure couverture des besoins opérationnels. Mais la Loi de finance 2026 a aussi imposé une tension sur les ressources financières de France Travail.

Enfin, les sorties d'effectifs sont en recul, ce qui contribue également à une plus grande stabilité des équipes.

...Ces chiffres ne doivent cependant pas masquer une réalité préoccupante.

Les points d'attention

Les départs à la retraite demeurent le 1^{er} motif de sortie de l'établissement. Ils représentent encore plus de 40 % des départs enregistrés. La Direction indique elle-même que ces départs constituent désormais un phénomène durable et prévisible.

Or derrière les chiffres se cache une question essentielle : celle de la **perte de compétences**.

A chaque départ, c'est un agent expérimenté qui emporte avec lui des années de savoir-faire, de connaissances réglementaires, de maîtrise des outils et des situations complexes.

Cette expertise ne se remplace pas du jour au lendemain !

Le SNAP constate que la question du transfert des compétences reste insuffisamment anticipée. Trop souvent, les départs sont gérés sous l'angle quantitatif du remplacement des effectifs plutôt que sous l'angle qualitatif de la transmission des connaissances.

Recruter ne suffit pas : encore faut-il former !

L'augmentation des recrutements constitue une bonne nouvelle. Mais recruter n'est qu'une 1^{ère} étape.

Dans de nombreuses agences et services, les nouveaux arrivants prennent leurs fonctions dans un contexte où les collectifs sont déjà fortement sollicités. Les agents expérimentés doivent à la fois assurer leur propre activité, former leurs collègues et absorber les conséquences des départs récents.



Cette situation génère un risque réel

- Montée en compétence plus lente des nouveaux recrutés ;
- Surcharge des agents référents et tuteurs (sachant que les tuteurs de statut publics, tous très expérimentés, et pour cause, ne sont toujours pas indemnisés) ;
- Perte progressive des savoirs informels qui ne figurent dans aucun guide ou procédure ;
- Hétérogénéité accrue des pratiques professionnelles.

La Direction affirme anticiper les départs et les besoins futurs. Pourtant, les difficultés régulièrement remontées sur le terrain montrent que le dimensionnement des dispositifs de formation, de tutorat et d'accompagnement reste insuffisant au regard des enjeux.

Dépendance persistante aux CDD

Autre sujet de vigilance, le recours toujours important aux CDD. Même si la DR affiche sa volonté de privilégier les titularisations, les effectifs CDD restent élevés et plus de la moitié d'entre eux occupent des postes surnuméraires. Or, comme nous l'avons vu, ils reposent sur des financements FSE dont la pérennité n'est pas assurée. Rien ne dit que ces CDD une fois les missions FSE terminées pourront tous être intégrés en CDI malgré l'expérience qu'ils auront acquise.

Quant aux CDD temporaires, ils représentent près de la moitié de nos CDD, et sont encore moins expérimentés.

Les CDD, qu'ils soient temporaires ou surnuméraires, constituent souvent un vivier pour les futurs recrutements CDI. Cependant, lorsque les parcours sont interrompus ou insuffisamment accompagnés, l'établissement perd une partie des compétences qu'il a lui-même contribué à développer.

Le SNAP continuera donc à défendre :

- une meilleure visibilité donnée aux agents en CDD ;
- des parcours d'intégration et de formation renforcés.

Le défi des prochaines années : transmettre avant qu'il ne soit trop tard

Le véritable enjeu n'est pas uniquement d'atteindre un plafond d'emploi. Le défi est de garantir la continuité des compétences dans un contexte marqué par des départs importants à la retraite, des mobilités nombreuses et des transformations permanentes des métiers.

Pour le SNAP, plusieurs priorités doivent être mises en œuvre :

- Identifier les compétences critiques menacées par les départs et organiser leur transmission ;
- Renforcer les temps dédiés au tutorat ;
- Sécuriser les parcours de professionnalisation ;
- Donner aux managers les moyens d'accompagner réellement les nouveaux arrivants ;
- Anticiper les besoins de formation avant les départs, et non après.

La situation des effectifs s'améliore. C'est un résultat positif qu'il faut reconnaître. Mais sans une véritable politique d'anticipation de la transmission des savoirs et de formation des nouvelles générations d'agents, le risque est grand de remplacer des effectifs sans préserver l'expertise qui fait la richesse de notre établissement.

SNAP Nous vous tiendrons informés des suites, lors d'un prochain numéro !

Vous avez des questions ou des remarques ?

Vous êtes particulièrement impacté dans votre quotidien, sans que l'établissement ne vous apporte de réponses ?

Notre équipe est là pour en échanger. Ecrivez-nous **ICI**.

