



Sommaire

I.	EMPLOIS ET CARRIÈRES	6
A.	DONNÉES EFFECTIFS	6
B.	FOCUS SUR LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	20
C.	EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT	24
D.	MOUVEMENTS DE PERSONNELS	25
II.	RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES	28
A.	RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES TITRE III et IV	28
B.	AUTRES INFORMATIONS RELATIVES À LA PAIE	29
III.	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	30
A.	ACCIDENTS DE TRAVAIL / SERVICE ET DE TRAJET, et MALADIES PROFESSIONNELLES	30
B.	MESURES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ	33
C.	VIOLENCES PHYSIQUES AUX AGENTS	35
IV.	CONDITIONS DE TRAVAIL	39
A.	TEMPS DE TRAVAIL	39
B.	CONGÉS ET ABSENCES	44
C.	TÉLÉTRAVAIL	49
D.	PARENTALITÉ	51
V.	DIALOGUE SOCIAL	53
A.	RÉUNIONS STATUTAIRES	53
B.	SANCTIONS DISCIPLINAIRES	54
C.	EXERCICE DU DROIT DE GREVE	46
VI.	INCLUSION	57
A.	QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS	57
B.	HANDICAP ET INAPTITUDE	59
C.	RESPONSABILITÉ SOCIALE de la DEVE	60

PREAMBULE

Depuis la mise en place du rapport social unique, instauré par l'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique, qui permet désormais aux membres du CST central de disposer de données et d'indicateurs nombreux à l'échelle de la collectivité, la direction des espaces verts et de l'environnement a fait le choix de maintenir un bilan social de la direction comportant une sélection d'indicateurs couvrant l'ensemble des domaines des ressources humaines et de la prévention des risques professionnels.

L'architecture de ce document, similaire à celle du bilan de l'an dernier, s'inspire de celle de l'employeur mais s'adapte à la structure et aux besoins propres à la DEVE, tout en intégrant les vœux formulés par les organisations syndicales en 2022, notamment les documents supplémentaires suivants :

- Tableau des effectifs réels rapportés aux effectifs budgétaires (EB/ER) par service et par corps ;
- Regroupement des volumes par corps avec ventilation par spécialités pour les personnels de maîtrise
- Tableau des moyennes d'âge par spécialités d'adjoint technique
- détail des motifs de départs dans les principales spécialités d'adjoint technique de la direction

Conformément à la demande des organisations syndicales, les données statistiques sont retracées sur 3 ans lorsque les éléments sont disponibles sur cette période.

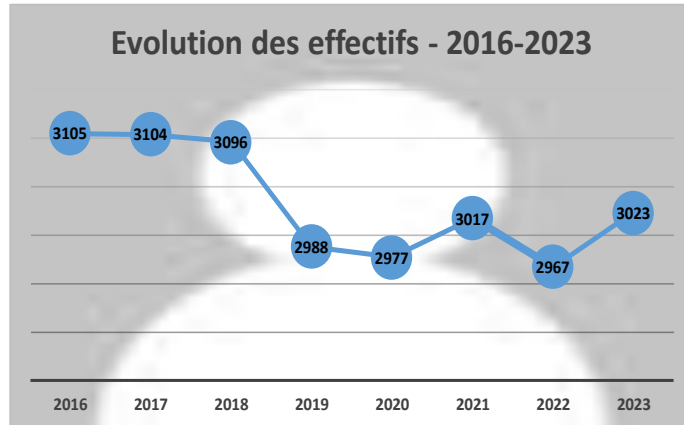
Enfin, les indicateurs présentés ont vocation à rester aussi stables que possible sur la durée pour permettre une analyse pertinente des données. Il n'est toutefois pas exclu qu'ils puissent être affinés au fil de l'eau, compte tenu du processus d'amélioration continue dans lequel s'inscrit le SRH de la DEVE et du perfectionnement possible des outils de collecte des données.

I. EMPLOIS ET CARRIÈRES

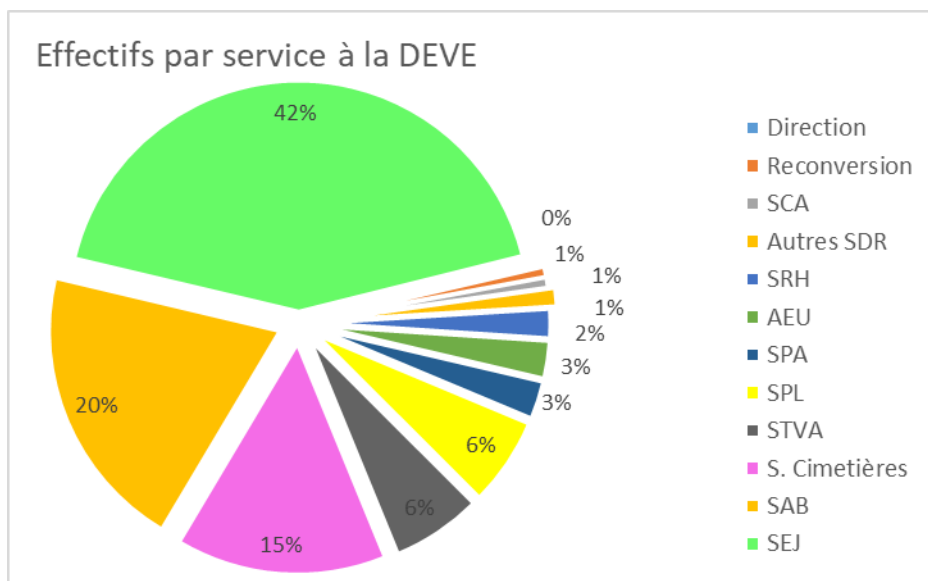
A. DONNÉES EFFECTIFS

1. Répartition des effectifs par service et par sexe

Les effectifs réels mesurés au 31/12/2023 marquent une augmentation par rapport au 31/12/2022, mais restent dans une relative stabilité sur le long terme. La DEVE comptait en effet 2 967 agents (effectifs physiques) l'année dernière ; ils sont 3 023 cette année alors qu'ils étaient 3 017 en 2021 et 2 977 en 2020.

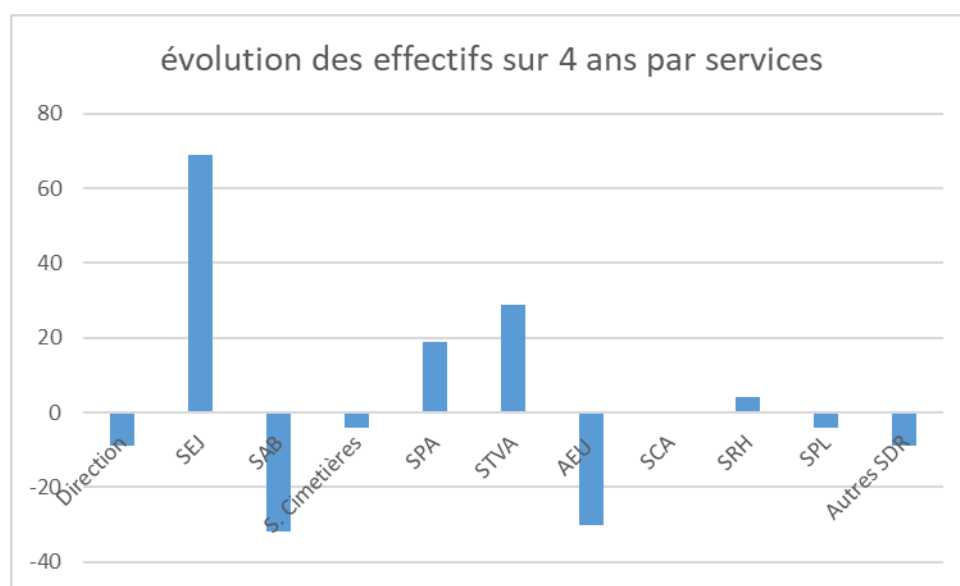


Le service d'exploitation des jardins (SEJ) emploie toujours le plus grand nombre d'agents à la DEVE avec 1 282 agents, soit 42% du total des effectifs, et enregistre la plus forte progression sur 4 ans. Depuis 2020, ses effectifs ont en effet augmenté de 69 agents supplémentaires. Cette augmentation est sans doute à mettre en lien avec les efforts d'attractivité engagés, notamment par le recours accru à des contractuels.



	2023			2022			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Direction	4	4	8	5	3	8	8	6	14
SEJ	275	1007	1282	251	971	1222	257	993	1250
SAB	87	522	609	81	547	628	72	564	636
S. Cimetières	131	315	446	126	326	452	126	321	447
SPA	38	42	80	33	38	71	25	35	60
STVA	76	115	191	65	121	186	58	116	174
AEU	47	32	79	46	27	73	58	47	105
SCA	11	10	21	12	10	22	12	8	20
SRH	43	18	61	45	17	62	37	20	57
SPL	12	175	187	11	171	182	10	178	188
Autres SDR	27	11	38	30	11	41	33	13	46
Reconversion	4	17	21	8	12	20	9	11	20
TOTAL	755	2268	3023	713	2254	2967	705	2312	3017

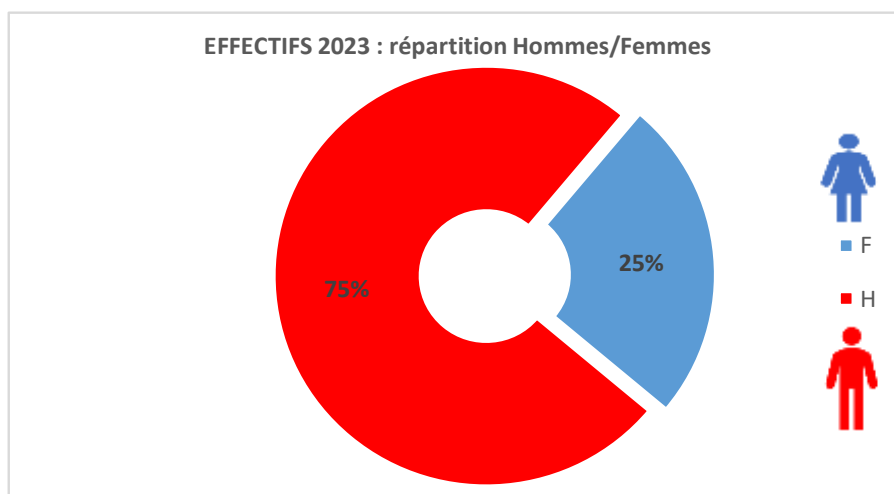
Il faut aussi souligner que la DEVE accueille cette année 21 agents en reconversion, effectif stable depuis 3 ans



Sur 4 ans, les effectifs sur SAB ont diminué de 32 agents. La DEVE espère inverser cette tendance avec le protocole de revalorisation des arboristes-élagueurs signé le 30 novembre 2023 qui s'accompagne de l'instauration d'un cycle de travail saisonnier attractif et d'une revalorisation indemnitaire de 250€ bruts mensuels dès janvier 2024 qui sera complétée par 28€ bruts à compter de janvier 2025.

Le départ des agents à la DTEC au 1^{er} janvier 2022 explique la baisse des effectifs à l'Agence d'écologie urbaine.

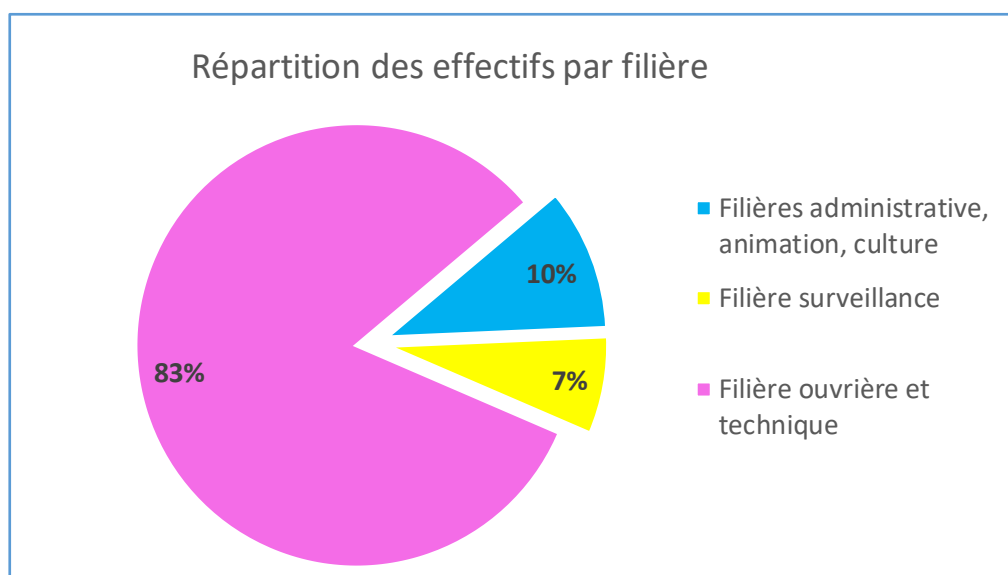
Le STVA et le SPA ont quant à eux vu leurs effectifs augmenter, notamment au profit des femmes, en lien avec l'accélération des projets de mandature et la préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques.

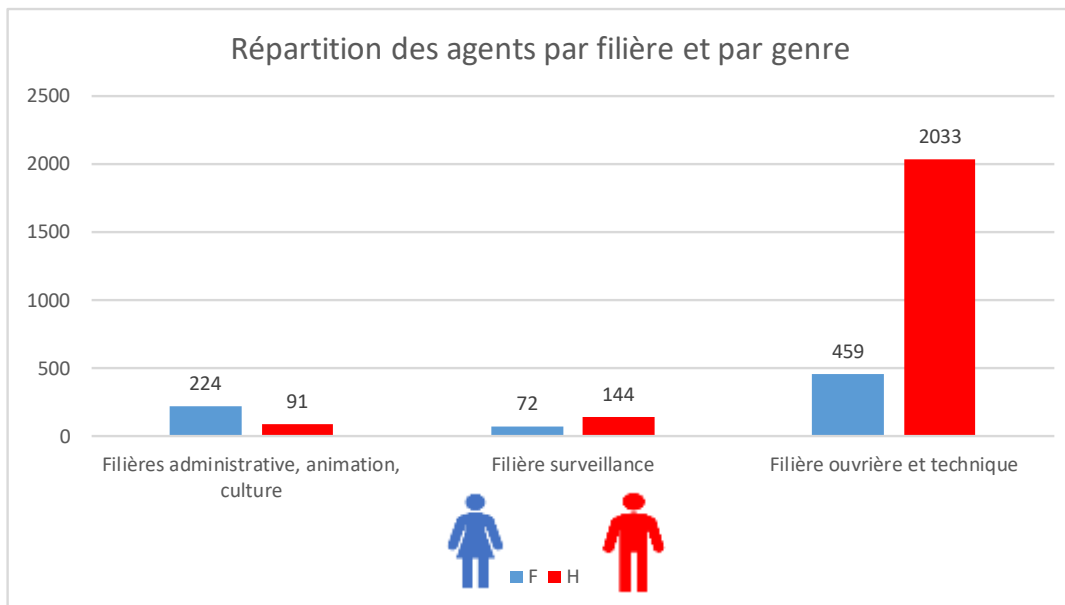


2. Répartition des effectifs par corps, par filière et par sexe

La direction est toujours très majoritairement masculine, mais le nombre de femmes augmente progressivement d'année en année. Ainsi parmi les personnels titulaires, on dénombre cette année 755 femmes et 2 268 hommes, soit une proportion de femmes de 25% (contre 23% en 2022).

Filière	2023			2022			2021		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Filières administrative, animation, culture	224	91	315	213	94	307	214	96	310
Filière surveillance	72	144	216	73	143	216	70	149	219
Filière ouvrière et technique	459	2033	2492	427	2017	2444	420	2068	2488
TOTAL	755	2268	3023	713	2254	2967	704	2313	3017





La filière ouvrière représente 83% des effectifs.

Elle est aussi majoritairement masculine puisque les femmes au sein de cette filière représentent 18,5% des effectifs, proportion en augmentation par rapport aux années précédentes).

FILIERE ADMINISTRATIVE	2023			2022			2021			2020			
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
catégorie A													
Emplois fonctionnels de direction	1	2	3	1	1	2	1	1	2		1	1	2
Administrateur de la Ville de Paris	0	2	2	0	2	2	0	2	2		0	2	2
Chef de service administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0		1	0	1
Conservateur du patrimoine	0	1	1	0	1	1	1	0	1		1	0	1
Attaché d'administrations parisiennes	43	19	62	39	19	58	37	22	59		40	15	55
catégorie B													
Animateur d'Administrations Parisiennes	1	1	2	1	1	2	1	1	2		1	1	2
Assistant spécialisé des bibliothèques et musées	2	0	2	2	0	2	1	1	2		1	1	2
Secrétaire administratif d'Administrations Parisiennes	46	25	71	45	25	70	46	22	68		42	22	64
catégorie C													
Adjoint administratif	130	40	170	125	45	170	127	47	174		129	47	176
Adjoint animation	1	0	1	0	0	0	0	0	0		1	0	1
Adjoint d'accueil de surveillance et magasinage	0	1	1	0	0	0	0	0	0		0	0	
TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE	224	91	315	213	94	307	214	96	310		215	88	306

La filière administrative est toujours constituée majoritairement par des femmes à hauteur de 71% contre 69% l'année dernière.

FILIERE TECHNIQUE		2023			2022			2021				2020		
Corps	Spécialité	F	H	T	F	H	T	F	H	T		F	H	T
catégorie A														
Chef d'arrondissement		6	5	11	5	4	9	5	7	12		4	7	11
Architecte voyer	Architecte	1	3	4	1	3	4	1	3	4		1	1	2
	paysagiste	2	0	2	2	0	2	2	1	3		3	2	5
Ingénieur cadre supérieur des administrations parisiennes		6	10	16	6	11	17	6	12	18		7	14	21
Ingénieurs et architectes des administrations parisiennes	Génieurbain, écologie urbaine et Santé publique et environnement	22	28	50	25	27	52	23	25	48		26	28	54
	Santé sécurité au travail	4	0	4	3	0	3	3	2	5		3	3	6
	Systèmes d'information du numérique	2	2	4	1	2	3	1	3	4		2	3	5
	Paysage et urbanisme	0	0	0	0	1	1	0	1	1		0	1	1
	Sans spécialité	7	2	9	12	6	18	4	0	4		3	0	3
	sous-total	9	9	18										
ATC		44	41	85	41	36	77	31	31	62		34	35	69
Total catégorie A		61	59	120	55	54	109	59	61	120	0	61	65	126
catégorie B														
Chef d'exploitation		8	43	51	7	45	52	8	44	52		7	47	54
Personnel de maîtrise	Aménagement paysager & Horticole	18	65	83	9	88	97	13	94	107		14	95	109
	Bâtiments & Travaux publics	1	45	46	11	27	38	10	29	39		6	25	31
	Gestion logistique	0	2	2	0	6	6	0	8	8		0	6	6
	Logistique générale	0	1	1			0	0	1	1		0	1	1
	Maintenance automobile	1	7	8	1	3	4	1	3	4		1	3	4
	Sylviculteur	1	32	33	0	13	13	0	9	9		0	3	3
	Non renseigné	0	2	2	0	10	10	0	8	8		0	4	4
	sous-total	21	154	175	12	59	71	11	58	69		7	42	49
Technicien supérieur d'administrations parisiennes	activité multimédia	3	4	7	3	4	7	2	4	6		2	6	8
	constructions bâtiment	2	4	6	2	3	5	2	3	5		2	2	4
	génie urbain	21	32	53	22	35	57	18	33	51		16	34	50
	informatique	1	2	3	1	1	2	2	1	3		2	1	3
	laboratoire	2	1	3	4	0	4	5	0	5		5	0	5
	prévention des risques professionnels	2	5	7	2	4	6	1	5	6		2	6	8
	environnement	17	13	30	19	10	29	21	11	32		26	11	37
	études paysagères	0	6	6	0	7	7	1	8	9		0	5	5
	Sans spécialité	4	4	8										
	sous-total	52	71	123	53	64	117	52	65	117		55	65	120
Technicien des services opérationnels	fossoyage	0	8	8		10	10	0	12	12		0	13	13
	espaces verts	3	30	33	3	21	24	3	20	23		4	22	26
	logistique générale et coordination	2	0	2	2	0	2	2	0	2		2	0	2
	nettoisement	0	1	1		1	1	0	2	2		0	0	0
	sous-total	5	39	44	5	32	37	5	34	39		6	35	41
ATC		1	2	3			0	1	3	4		1	4	5
Total catégorie B		87	309	396	86	288	374	90	298	388		90	288	378
TOTAL catégorie A et B		148	368	516	141	342	483	149	359	508		151	353	504

FILIERE TECHNIQUE		2023			2022			2021		
Corps	Spécialité	F	H	T	F	H	T	F	H	T
catégorie C										
Adjoint technique	bûcheron élagueur	2	120	122	1	132	133	1	150	151
	cultivateur	0	8	8	0	9	9	0	10	10
	électrotechnicien	0	7	7	0	5	5	0	7	7
	entretien d'espaces	29	520	549	28	528	556	21	504	525
	installations sportives	0	0	0	0	1	1	0	1	1
	jardinier	267	834	1 101	244	828	1 072	230	864	1 094
	logistique générale	3	3	6	3	2	5	3	1	4
	maçon	0	6	6	0	5	5	0	6	6
	magasinier cariste	0	16	16	0	14	14	0	13	13
	maintenance des bâtiments	0	11	11	0	11	11	0	7	7
	manipulateur de laboratoire	0	2	2	0	2	2	2	2	4
	mécanicien spécialiste en automobile	0	22	22	0	23	23	0	24	24
	menuisier	0	11	11	0	11	11	0	12	12
	métallier	1	20	21	2	22	24	1	20	21
	peintre	0	7	7	0	6	6	0	3	3
	plombier/plombier couvreur	0	4	4	0	3	3	0	6	6
	porteur cycliste	0	2	2	0	2	2	0	2	2
	maintenance de la voie publique	0	1	1	0	1	1	0	1	1
	entretien et nettoyage des locaux	8	1	9	8	1	9	12	0	12
Sans spécialité	1	1	2	0	0	0	1	7	8	
	sous-total	311	1596	1 907	286	1606	1 892	271	1640	1 911
Fossoyeur		0	68	68	0	68	68	0	67	67
Adjoint technique eau et assainissement		0	1	1	0	1	1	0	1	1
Assistant d'exploitation	Assistant d'exploitation conducteur	0	0	0	0	0	0	0	1	1
TOTAL catégorie C		311	1 665	1 976	286	1 675	1 961	271	1 709	1 980
TOTAL FILIERES OUVRIERE ET TECHNIQUE		459	2 033	2 492	427	2 017	2 444	420	2 068	2 488

Au sein de la filière technique, les jardiniers sont les plus nombreux devant les agents d'entretien d'espaces. Le nombre de femmes jardinières progresse plus fortement que dans les autres métiers, elles sont désormais 267 à exercer ce métier, contre 244 en 2022 et 230 en 2021.

FILIERE SURVEILLANCE	2023			2022			2021		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Corps									
	catégorie B								
Technicien de tranquillité publique et de surveillance	11	14	25	10	15	25	11	13	24
	catégorie C								
Agent d'accueil et de surveillance	61	130	191	63	128	191	59	136	195
TOTAL FILIERE SURVEILLANCE	72	144	216	73	143	216	70	149	219

La filière surveillance reste relativement stable d'une année sur l'autre, tant en termes d'effectifs que de représentation des femmes.

3. Postes vacants

Le métier d'arboriste-élagueur figure manifestement parmi les métiers les plus en tension avec un taux de vacances de 39% au 31 décembre 2023. Mais de manière générale, l'ensemble de la fonction publique, et notamment celle implantée en région parisienne où le coût de la vie et des loyers est plus important qu'ailleurs, souffre d'un déficit d'attractivité croissant.

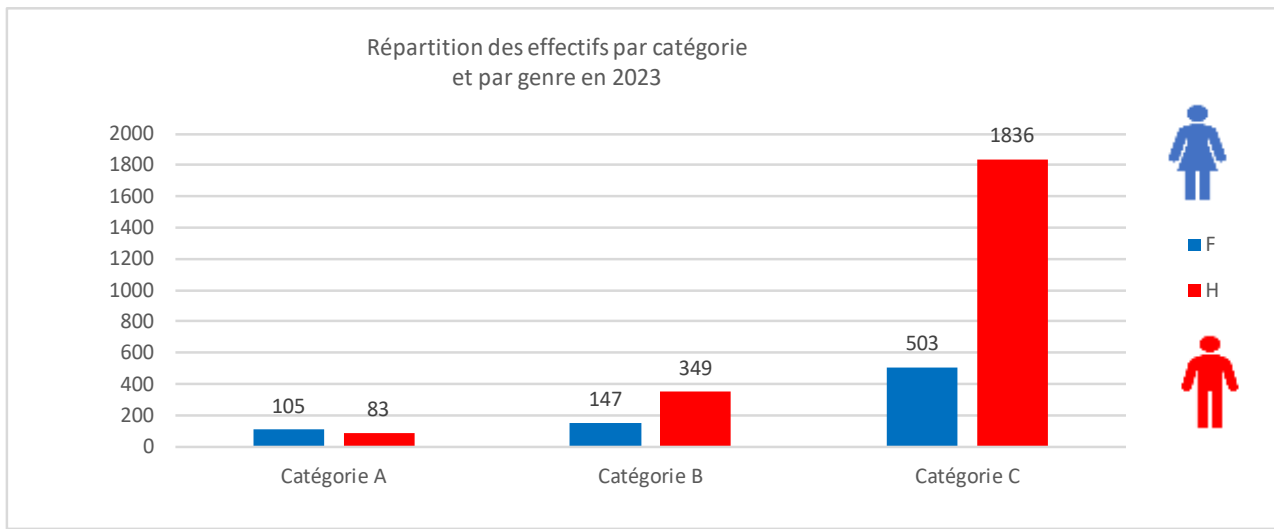
Au-delà des mesures générales engagées par la Ville de Paris pour renforcer son attractivité, avec notamment la mise en place de la nouvelle plateforme « Travailler pour Paris » fin janvier 2024, la direction multiplie les démarches pour élargir ses viviers : recours à des contrats au fil de l'eau jusqu'à 3 ans désormais pour les jardiniers, proposition de contrats de jonction en fin d'apprentissage, mise en place progressive de partenariats avec des établissements de formation notamment, création d'une passerelle arboriste-élagueur dont les trois premiers lauréats commenceront leur cursus de certification spécialisée à l'école du Breuil en septembre 2024 en sus de la passerelle jardinier déjà mise en place depuis 2022 mais dont le vivier a été élargi à l'échelle de la Ville lors du lancement de sa seconde édition fin 2023 (9 lauréats pour une affectation en mars 2024).

Le taux de vacance de la direction s'élevait au 31 décembre 2023 à 7,7% contre 9,2% à la même date en 2022.

Catégorie	FILIÈRE	EB	ER	Poste vacant
		BS 2023		
	ADMINISTRATIVE / CULTURE / ANIMATION	316	315	-1
A	DIRECTRICE	2	2	0
A	SOUS-DIRECTEUR	1	1	0
A	ADMINISTRATEUR	4	2	-2
A	CSA - ATTACHE	57	62	5
A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	1		-1
A	CHARGE D'ETUDE DOCUMENTAIRE	1	1	0
B	ASSISTANT SPEC. BIBLIOTHEQUE ET MUSEE	2	2	0
B	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	69	70	1
B	CHARGE MISSION CADRE MOYEN	0	1	1
B	ANIMATEUR	2	2	0
C	ADJOINT ADMINISTRATIF	176	170	-6
C	ADJOINT D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE	1	1	0
C	ADJT AC SURV MAG	0	1	1
	SURVEILLANCE	225	217	-8
B	CHEF D'EXPLOITATION - FILIERE SECURITE	2	1	-1
B	TECHNICIEN TRANQ. PUBLIQUE & SURV.	26	25	-1
C	AGENT D'ACCUEIL ET DE SURVEILLANCE	194	191	-3
C	AGENT DE SURVEILLANCE DE PARIS	3	0	-3
	TECHNIQUE	2735	2491	-244
A	ARCHITECTE VOYER	10	6	-4
A	ICSAP	26	16	-10
A	IAP	82	96	14
A	ATC CAT III	0	1	1
A	ATC CAT II	0	1	1
B	CHEF D'EXPLOITATION - FILIERE MAITRISE	42	39	-3
B	PERSONNEL DE MAITRISE	206	175	-31
B	CHEF D'EXPLOITATION - FILIERE TECHNIQUE	16	11	-5
B	TECHNICIEN SUPERIEUR	119	123	4
B	TECHNICIEN DES SERVICES OPERATIONNELS	45	44	-1
B	ATC CAT IV A, IV B	0	3	3
C	ADJOINT TECHNIQUE	2121	1907	-214
	- Bücheron-élagueur	200	122	-78
	- Entretien d'espaces	571	549	-22
	- Jardinier	1205	1101	-104
	-Entretien et nettoyage des locaux	12	9	-3
	- Cultivateur	6	8	2
	- Électrotechnicien	7	7	0
	- Installations sportives	0	0	0
	- Logistique générale	7	6	-1
	- Maçon	8	6	-2
	- Magasinier cariste	15	16	1
	- Maintenance de la voie publique	0	1	1
	- Maintenance des bâtiments	10	11	1
	- Manipulateur des laboratoires	1	2	1
	- Mécanicien spécialiste en automobile	29	22	-7
	- Menuisier	14	11	-3
	- Métallier	26	21	-5
	- Peintre	6	7	1
	- Plombier	4	4	0
	- Porteur-cycl.	0	2	2
	- Sans spécialité	0	2	2
C	ADJOINT TECHNIQUE EAU ET ASSAINISSEMENT	0	1	1
C	FOSSEYEURS	68	68	0
	Total général	3276	3023	-253

4. Répartition des effectifs par catégorie et par sexe

Catégorie hiérarchique	2023			2022			2021		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	105	83	188	95	77	172	98	86	184
Catégorie B	147	349	496	144	329	473	149	335	484
Catégorie C	503	1836	2339	474	1848	2322	458	1 891	2 349
TOTAL	755	2268	3023	713	2254	2967	705	2 312	3 017



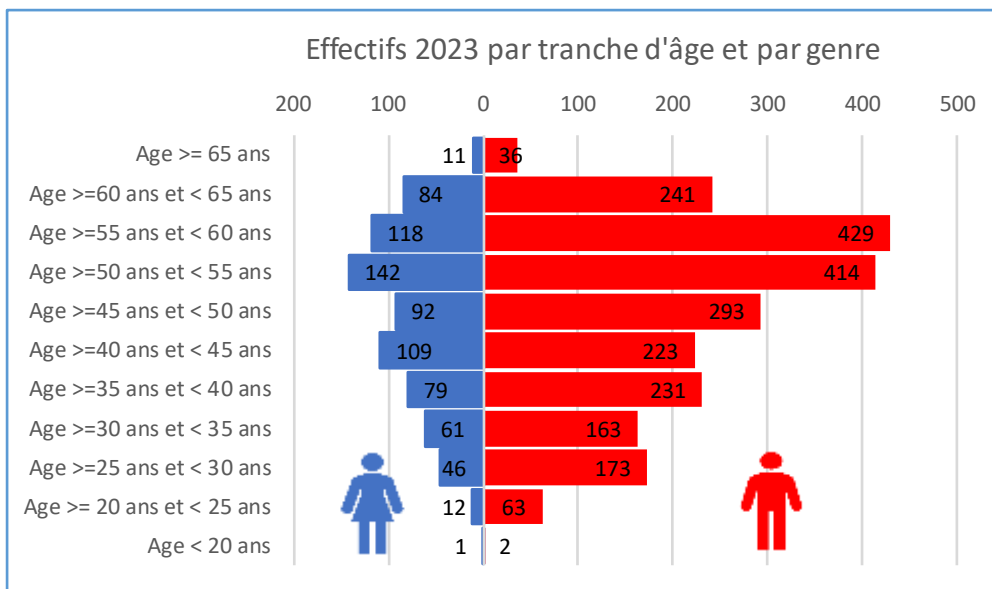
5. Pyramide des âges

Tranche d'âge	2023	Poids de la tranche	2022	Poids de la tranche	2021	Poids de la tranche
Age < 20 ans	3	0,1%	2	0%	3	0%
Age >= 20 ans et < 25 ans	75	2,5%	83	3%	79	3%
Age >=25 ans et < 30 ans	219	7,2%	194	7%	187	6%
Age >=30 ans et < 35 ans	224	7,4%	224	8%	249	8%
Age >=35 ans et < 40 ans	310	10,3%	280	9%	290	10%
Age >=40 ans et < 45 ans	332	11,0%	333	11%	350	12%
Age >=45 ans et < 50 ans	385	12,7%	403	14%	432	14%
Age >=50 ans et < 55 ans	556	18,4%	540	18%	518	17%
Age >=55 ans et < 60 ans	547	18,1%	535	18%	526	17%
Age >=60 ans et < 65 ans	325	10,8%	330	11%	343	11%
Age >= 65 ans	47	1,6%	43	1%	40	1%
TOTAL	3023	100%	2967	100%	3 017	100%

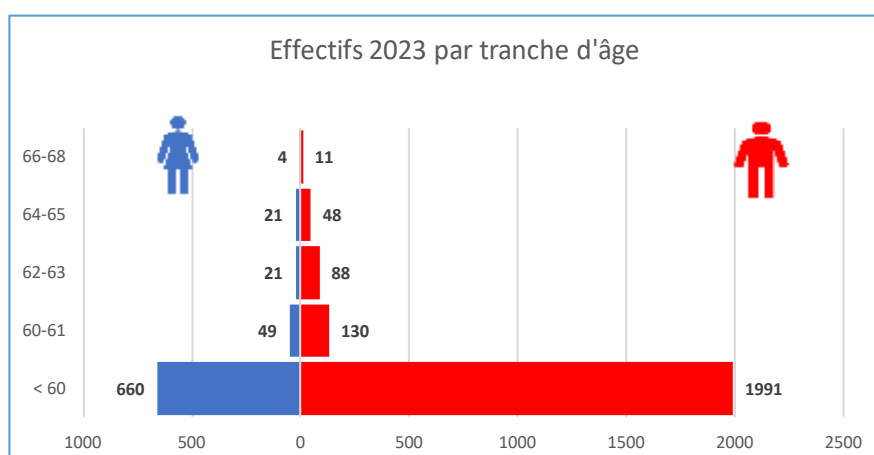
Si l'âge moyen en 2023 est toujours de 46,8 ans, l'âge médian s'élève désormais à 50 ans, ce qui se reflète dans la pyramide des âges.

La pyramide présente les mêmes caractéristiques qu'en 2022 : le vieillissement des effectifs de la DEVE comme le renouvellement générationnel se poursuit au sein de la direction, avec un taux stable de +50 ans à 49% et des -35 ans qui augmentent légèrement, de 15 à 17,2% entre 2021 et 2023.

Le nombre d'agents de plus de 60 ans reste globalement stable sur les trois dernières années, autour de 370 agents ; le nombre de départs à la retraite devrait donc se maintenir dans les prochaines années, avec des variations annuelles toujours difficiles à anticiper compte tenu de la complexité des variables dans la décision de faire valoir son droit à pension.



Effectifs 2023 par tranche d'âge			
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 60	660	1991	2651
60-61	49	130	179
62-63	21	88	109
64-65	21	48	69
66-68	4	11	15
Total	755	2268	3023



6. Moyenne d'âge par corps et spécialités

La moyenne d'âge est supérieure à 50 ans essentiellement dans les corps de la surveillance, et du fossage, mais aussi parmi certains encadrants techniques. Au sein des adjoints techniques, les spécialités logistiques ou du bâtiment sont les plus concernées.

Corps	Effectifs			Moyenne âges RSU 2023		
	F	H	Total général	F	H	Moyenne générale
ADJOINTS ACCUEIL SURVEILLANCE ET MAGASINAGE		1	1	-	53,00	53,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	130	40	170	49,50	49,87	49,69
ADJOINTS D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE	1		1	49,00		49,00
ADJOINTS TECHNIQUES	311	1596	1907	44,25	45,86	45,06
ADJOINTS TECHNIQUES EAU ET ASSAINISSEMENT		1	1		52,00	52,00
ADMINISTRATEURS		2	2		61,50	61,50
AGENTS D'ACCUEIL ET DE SURVEILLANCE	61	130	191	50,03	51,80	50,92
AGENTS TECHN. CONTRACTUELS CATEG IV A, IV B	1	2	3	45,00	60,50	52,75
AGENTS TECHNIQUES CONTRACTUELS CATEGORIE II	1		1	62,00		62,00
AGENTS TECHNIQUES CONTRACTUELS CATEGORIE III	1		1	61,00		61,00
ANIMATEURS ANIMATRICES ADMINISTRATIONS PAR	1	1	2	50,00	51,00	50,50
ARCHITECTES VOYERS ADMINIS. PARISIENNES	3	3	6	48,66	57,00	52,83
ASSIST. SP. BIBLIOTHÈQUES MUSÉES ADM. PARIS.	2		2	40,50		40,50
ATTACHES D'ADMINISTRATIONS PARISIENNES	43	19	62	51,20	51,84	51,52
CHARGES DE MISSION CADRES MOYENS		1	1		54,00	54,00
CHEFS D'EXPLOITATION	8	43	51	53,37	53,34	53,36
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE		1	1		28,00	28,00
DIRECTEURS, DIRECTEURS GÉNÉRAUX	1	1	2	50,00	57,00	53,50
FOSSEYEURS		68	68		44,47	44,47
ING. CADRE. SUP. ADM. PARIS	6	10	16	49,16	49,80	49,48
INGÉNIEUR ET ARCHITECTE ADMINISTRATIONS PAR.	50	46	96	44,28	43,73	44,01
PERSONNELS DE MAÎTRISE ADM. PARISIENNES	21	154	175	48,28	49,27	48,78
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS ADMIST. PARIS.	46	24	70	50,63	49,12	49,88
SOUS DIRECTEURS		1	1		43,00	43,00
TECHN. TRANQ. PUBLIQUE ET SURV. COMMUNE DE PARIS	11	14	25	52,54	55,07	53,81
TECHNICIENS DES SERVICES OPÉRATIONNELS	5	39	44	51,20	48,89	50,05
TECHNICIENS SUPÉRIEURS ADMINIS. PARISIENNES	52	71	123	42,78	46,91	44,85
Total général	755	2268	3023	49,66	50,30	49,98

Spécialité	Effectifs			Moyenne âges RSU 2023		
	F	H	Total général	F	H	Moyenne générale
ADJOINTS TECHNIQUES						
bucheron-élagueur	2	120	122	32,00	42,76	37,38
cultivateur		8	8		48,12	48,12
électrotechnicien		7	7		44,14	44,14
entretien d'espaces	29	521	550	42,06	44,89	43,48
entretien et nettoyage des locaux	8	1	9	59,37	47,00	53,19
jardinier	268	834	1102	44,00	46,49	45,25
logistique générale	3	3	6	56,33	49,66	53,00
maçon		6	6		55,83	55,83
magasinier cariste		16	16		46,93	46,93
maintenance de la voie publique		1	1		43,00	43,00
maintenance des bâtiments		11	11		54,18	54,18
manipulateur des laboratoires		2	2		49,50	49,50
mécanicien		1	1		43,00	43,00
mécanicien spécialiste en automobile		21	21		46,47	46,47
menuisier		11	11		45,63	45,63
métallier	1	20	21	42,00	49,05	45,53
peintre		7	7		55,14	55,14
plombier		4	4		49,00	49,00
porteur-cycl.		2	2		53,50	53,50
INGENIEUR ET ARCHITECTE ADMINISTRATIONS PAR.						
génie urbain, écologie urbaine et mobilité	23	28	51	45,47	44,00	44,74
paysage et urbanisme	7	2	9	38,28	42,50	40,39
santé et sécurité au travail	2	3	5	37,00	38,66	37,83
santé publique et environnement	4		4	45,50		45,50
(vide)	14	13	27	46,00	44,53	45,27
PERSONNELS DE MAITRISE ADM. PARISIENNES						
aménagement paysager	12	29	41	45,33	45,17	45,25
bâtiments		9	9		55,77	55,77
horticole		1	1		55,00	55,00
maintenance automobile	1	4	5	59,00	43,00	51,00
sylviculteur		17	17		37,11	37,11
travaux publics		7	7		43,28	43,28
(vide)	8	87	95	51,37	53,05	52,21
TECHNICIENS DES SERVICES OPERATIONNELS						
espaces verts	3	21	24	46,66	46,93	46,80
fossoyage		10	10		56,37	56,37
Logistique générale et coordination	2		2	58,00		58,00
nettoyement		1	1		48,00	48,00
TECHNICIENS SUPERIEURS ADMINIS. PARISIENNES						
activités multimédia	3	4	7	36,33	50,75	43,54
constructions et bâtiment	2	4	6	46,50	46,25	46,38
environnement	17	13	30	40,94	45,38	43,16
études paysagères		6	6		48,33	48,33
génie urbain	21	30	51	46,19	50,13	48,16
génie urbain, écologie urbaine et mobilité		2	2	35,50		35,50
informatique	1	2	3	38,00	41,00	39,50
laboratoires	2	1	3	42,50	57,00	49,75
prévention des risques professionnels	2	5	7	38,00	39,80	38,90
(vide)	4	4	8	39,50	37,50	38,50
Total général	439	1899	2338	44,47	47,23	45,85

B. FOCUS SUR LES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Au 31 décembre 2023, la DEVE comptait 301 agents non titulaires, dont 108 femmes, soit une proportion de 36% de femmes contre 19% l'année dernière.

Le nombre de contractuels continue de progresser au sein de la DEVE, puisque les non titulaires représentent 10% de l'effectif total en 2023, (8% en 2022, 6,1% en 2021 et 3,9% en 2020).

L'augmentation du nombre de contractuels est essentiellement due à une politique active de recrutement de contractuels pour diminuer les vacances de postes et recruter « au fil de l'eau ». Cette démarche permet d'optimiser les viviers, notamment au travers des contrats de jonction proposés aux apprentis en fin de cursus.

En 2023, la DEVE a ainsi recruté 19 jardiniers dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (dits contrats PACTE). S'ils donnent satisfaction, ils sont titularisés à l'issue de leur année de contrat. 23 contrats PACTE ont été titularisés en 2023.

Contractuels	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	24	17	41
Catégorie B	12	15	27
Catégorie C	72	161	233
Total	108	193	301

1. Répartition des effectifs de contractuels par service

Service	2023	2022	2021
Direction-SDR	5	3	3
SEJ	135	108	85
SAB	46	34	17
SCIM	9	9	6
SPA	18	14	7
STVA	47	37	19
SPL	12	17	12
SCA	6	7	6
AEU	23	17	20
TOTAL	301	246	175

2. Répartition des effectifs de contractuels par filière

Filière	2023	2022	2021
Filière administrative	21	17	13
Filière ouvrière et technique	275	227	161
Filière surveillance	5	2	1
TOTAL	301	246	175

3. Répartition des effectifs de contractuels par catégorie, métiers et par filière

FILIERE ADMINISTRATIVE		2023	2022	2021
CATEGORIE A				
Autres personnels	Chargé de mission cadre supérieur	1	1	0
	Agent contractuel catégorie A	12	12	11
CATEGORIE B				
Autres personnels	Charge de mission cadre moyen	2	1	1
CATEGORIE C				
Adjoint administratif	Adjoint administratif 2ème classe	5	3	1
Adjoint animation		1	0	0
TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE		21	17	13

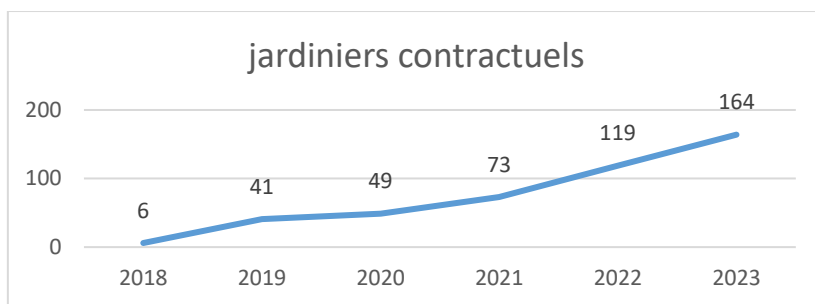
FILIERE SURVEILLANCE		2023	2022	2021
CATEGORIE C				
Agent d'accueil et de surveillance	Agent d'accueil et de surveillance 2ème classe	5	2	1
TOTAL FILIERE SURVEILLANCE		5	2	1

L'évolution du nombre de contrats est une donnée que l'on suit plus précisément depuis l'instauration du RSU.

Une majorité sont des femmes : le recrutement de contractuels permet de féminiser et rajeunir le métier de jardinier.

Depuis 2018, le nombre de jardiniers contractuels a considérablement augmenté. On comptabilise en effet 164 contrats de jardiniers au 31 décembre 2023 contre 6 au 31 décembre 2018. Mais la majorité de ces contractuels passent le concours, désormais avec le soutien d'une préparation organisée par la direction, et sont mis en stage à l'issue du concours.

FILIERE OUVRIERE ET TECHNIQUE		2023	2022	2021
catégorie A				
Agent technique	Agent technique contractuel catégorie II	1	2	2
	Agent technique contractuel catégorie III	1	1	2
Autres personnels	Agent contractuel catégorie A	26	19	17
catégorie B				
Technicien supérieur	Spécialité environnement	5	3	1
	Spécialité activité multimédia	1	1	0
	Spécialité études paysagères	0	1	4
	Spécialité génie urbain	4	9	1
	Autre	10	3	0
Personnel de maîtrise	Spécialité bâtiment	0	0	1
	Spécialité sylviculteur	1		
	Spécialité travaux publics	1		
Autres personnels	Agent technique contractuel catégorie IVa c	2	0	2
	Agent technique contractuel catégorie IVb c	1	0	2
catégorie C				
Adjoint technique	Spécialité jardinier	164	119	73
	Spécialité entretien d'espaces	41	50	43
	Spécialité bûcheron élagueur	5	2	1
	Spécialité électrotechnicien	2	2	2
	Spécialité mécanicien spécialiste en auto	1	1	1
	Spécialité menuisier	0	2	3
	Spécialité métallier	3	8	3
	Spécialité magasinier cariste	2	3	1
	Spécialité manipulateur des laboratoires	1	1	2
	Spécialité maçon	2		
	Spécialité plombier	1		
Agent de logistique général	Agent de logistique générale	0	0	0
Fossoyeur	Fossoyeur principal	0	0	0
TOTAL FILIERE OUVRIERE		275	227	161
TOTAL GENERAL		301	246	175



4. Répartition des contractuels par type de contrat

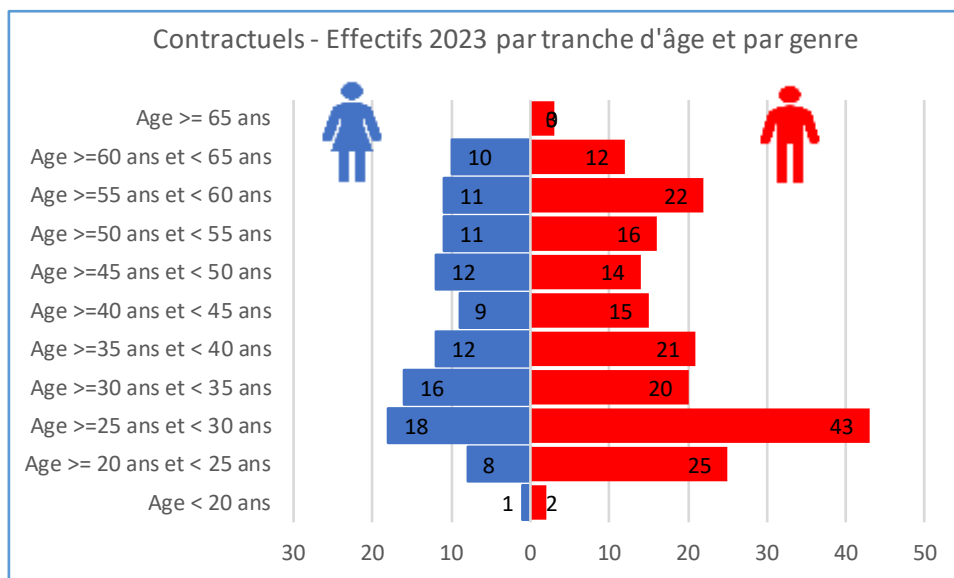
Type de contrat	Nombre de contrats
CDI	26
Contrat long (article 3-3-2)	48
Contrat sur poste vacant avant concours (article 3-2)	172
Recrutement par la voie dérogatoire	19
Contrats PACTE	36
Total	301

Notons que plus de 18% des contrats (recrutements par voie dérogatoire d'agents RQTH et PACTE jardinier) ont vocation à déboucher sur une titularisation et sont donc assimilables à des stages. Par ailleurs, 57% d'entre eux correspondent à des contrats de jonction dans l'attente d'un concours, d'une durée d'un an renouvelable une fois.

Rappelons également que l'accès aux contrats longs d'une durée de 3 ans a été ouvert à partir du 1^{er} novembre 2023 à de nouveaux métiers d'adjoints techniques comme les jardiniers, les cultivateurs, les maçons et les agents chargés de la maintenance des bâtiments mais aussi à la maîtrise sylvicole et aménagement paysager.

5. Répartition des effectifs contractuels par tranche d'âge

La tranche d'âge la plus représentée chez les personnels non titulaires reste celle des 25/30 ans, en progression par rapport à 2021, suivie par la tranche d'âge des moins de 25 ans, montrant nettement la prédominance des jeunes agents parmi les non-titulaires, le contrat étant utilisé souvent comme outil de « pré-recrutement » avant la titularisation.



C. EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

1. Nombre de vacataires sur 3 ans

Type de contrat	2023	2022	2021
Vacataire	110	119	111

La régie des espaces verts (Bagatelle et Parc floral), qui compte 53 emplois saisonniers, représente près de la moitié de ces 110 vacataires. Ils sont plus nombreux que les années précédentes parce qu'un grand nombre d'entre eux sont étudiants et ne travaillent qu'à mi-temps ou les week ends, uniquement pour financer leurs études. Aussi la régie doit-elle recruter davantage de personnes pour assurer la continuité de service.

2. Répartition sur 3 ans

filières spécialités	2023	2022	2021
RÉGIE ESPACES VERTS	53	44	44
ADMINISTRATIFS	16		52
TECHNIQUES	4	0	15
SURVEILLANCE	12		
ANIMATION /CONFERENCIER	25		
donc bucheron-élagueur	0		1
dont entretien d'espaces	0		11
dont jardinier	0		3
Total	110	44	126

D. MOUVEMENTS DE PERSONNELS

1. Nombre d'agents arrivés à la DEVE dans l'année sur emploi permanent

Le nombre d'agents recrutés à la DEVE a augmenté de 9% entre 2023 et 2022 notamment sur le corps des adjoints techniques avec + 29 recrutements par rapport à 2022 dans ce corps.

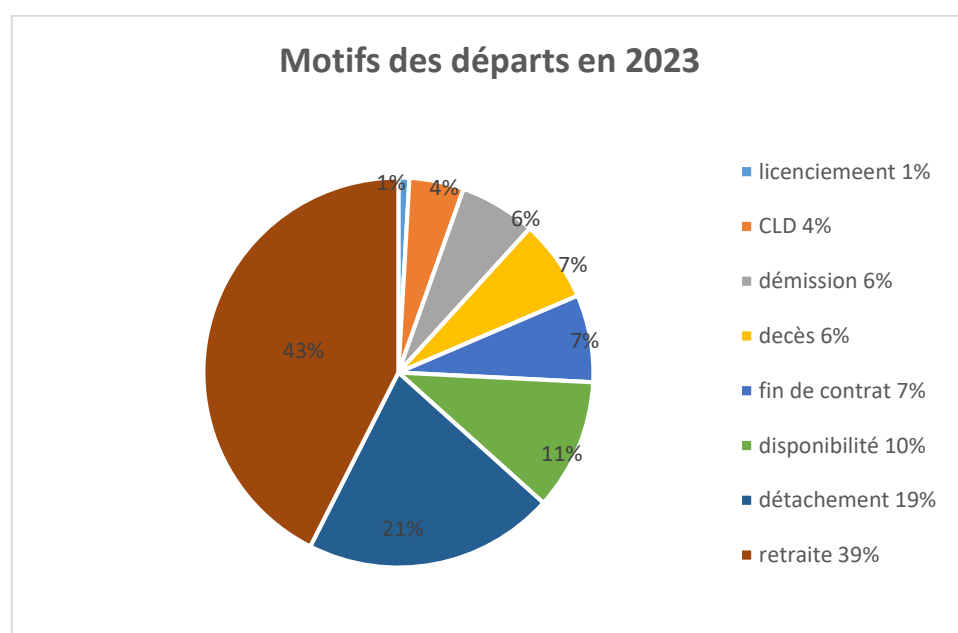
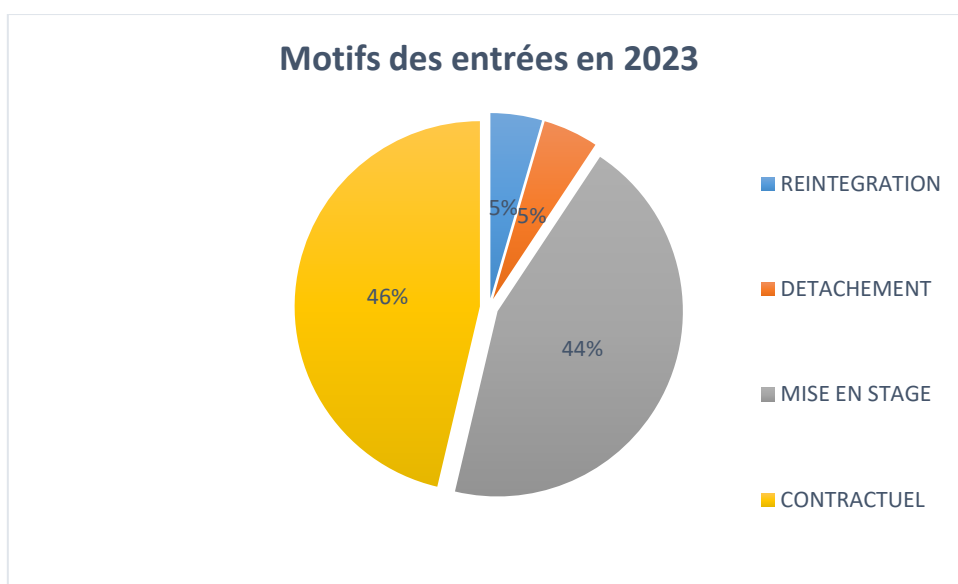
CATEGORIE	CORPS	ENTRÉES						
		REINTEGRATION	DETACHEMENT	MISE EN STAGE	CONTRACTUEL	2023	2022	2021
C	Adjoint administratif		4	7	1	12	7	24
	Adjoint technique	12	6	124	120	262	233	250
	AAS	1		9	1	11	13	2
	Fossoyeur					0	1	16
TOTAL C		13	10	140	122	285	254	292
B	Personnel de maîtrise		2		1	3	14	12
	SA			2	1	3	3	12
	TSO			1		1	0	11
	Technicien supérieur				8	8	8	1
	TTPS					0	0	2
TOTAL B		0	2	3	10	15	25	38
A	Architecte					0	3	1
	Attaché d'administration	1	2		1	4	3	11
	ICSAP					0	0	1
	IAP		1	1	5	7	0	11
TOTAL A		1	3	1	6	11	6	24
TOTAL ARRIVEES		14	15	144	138	311	285	354

2. Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté la DEVE pendant l'année

Sur 240 départs constatés en 2023, on constate une baisse de 18% des départs en 2023 par rapport à 2022, essentiellement dû à une baisse du nombre de retraites liquidées en 2023 par rapport à 2002.

On constate également proportionnellement la poursuite d'une baisse des départs en retraite et d'une hausse des départs volontaires depuis 2021

En 2023, 29 % des départs concernent les agents partant en disponibilité ou détachement et 39% en retraite. Par comparaison, les départs en retraite représentaient 45% des agents partis en 2022 contre 63% en 2021, tandis que les interruptions volontaires d'activité ne concernaient alors que 26% en 2022 et 13% des départs en 2021.



Catégorie	CORPS	DEPARTS 2023											2022	2021	2020
		RETRAITE	DIPSONIBILITE ET CONGE PARENTAL	DEPART EN DETACHEMENT	DEMISSION	RADIATION Aban poste	REVOICATION	LICENCIEMENT	FIN DE CONTRAT	CLD/DORS	DECES	FIN DE DETACHEMENT	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021
C	Adjoint administratif	6	1	5	1						1	14	15	10	16
	Adjoint technique	51	22	23	12	7	8	2	15	5	10	155	209	99	133
	AAS	9	0	2	1		2			3	2	20	10	7	8
	Fossoyeurs		0									0	2	4	2
	TOTAL C	66	23	30	14	7	10	2	15	8	13	189	236	120	159
B	Chef d'exploitation	7		2								9	8	0	5
	Personnel de maitrise	4		3						1	1	9	13	13	14
	SA	5		2								7	6	3	9
	TTPS	2										2	0	2	1
	TSO	3										3	0	0	4
	TS	1	1	2	1							5	8	3	11
TOTAL B	22	1	9	1	0	0	0	0	0	1	1	35	35	21	44
A	Architectes voyers											0	1	0	1
	Attaché d'administratio	2		3								5	6	2	3
	IAP	4		4					1	1		11	5	6	7
	ICSAP											0	0	1	1
	ATC III											0	1	0	1
TOTAL A	6	0	7	0	0	0	0	1	1	0	1	16	13	9	13
TOTAL	94	24	46	15	7	10	2	16	10	14	2	240	284	150	216

3. Zoom sur les départs dans certaines spécialités du corps des AT

MOTIFS DE DEPARTS	Décès	Démission	Détachement	Retraite	Radiation des cadres	Révocation	Fin de contrat	Licenciement	Dispo	DORS	Total
Bûcheron-Élagueur	1	1	1	2	2	2	1		3		13
Entretien d'espaces	3	3	5	18	2	3	6	2	7	1	50
Jardinier	6	8	16	28	3	3	5		10	4	83
Magasinier cariste				1							1
Cultivateur			1								1
Menuisier				1					1		2
Métallier				1			3		1		5
Total	10	12	23	51	7	8	15	2	22	5	155

II. RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES

A. RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES

1. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux fonctionnaires de la DEVE par catégorie et par sexe. Les primes comprennent notamment le RIFSEEP, la NBI, le supplément familial, l'indemnité de résidence et les heures supplémentaires et complémentaires.

Rémunérations globales annuelles brutes	Rémunérations			Primes		
	Femme	Homme	Montant	Femme	Homme	Montant
CATEGORIE A	3 200 746	2 923 326	6 124 071	1 928 261	1 782 878	3 711 139
CATEGORIE B	3 587 724	9 816 904	13 404 628	1 347 333	3 425 055	4 772 388
CATEGORIE C	9 865 422	39 098 114	48 963 536	2 095 627	7 547 427	9 643 053
TOTAL	16 653 892	51 838 344	68 492 235	5 371 221	12 755 359	18 126 581

2. Total des rémunérations annuelles brutes versées aux contractuels sur emploi permanent par catégorie, par sexe. Les primes comprennent le RIFSEEP, le supplément familial, l'indemnité de résidence et les heures supplémentaires et complémentaires

Rémunérations globales annuelles brutes	Rémunérations			Primes		
	Femme	Homme	Montant	Femme	Homme	Montant
CATEGORIE A	930 691	517 107	1 447 798	384 096	233 481	617 577
CATEGORIE B	200 584	266 579	467 163	54 346	57 816	112 162
CATEGORIE C	1 125 103	2 621 688	3 746 790	143 581	343 223	486 804
TOTAL	2 256 378	3 405 374	5 661 751	582 023	634 520	1 216 544

B. MASSE SALARIALE

La masse salariale est de 144 157 685,63 € contre 137 334 386 €, € en 2022.

La masse salariale, comprend les charges patronales. L'augmentation d'une année sur l'autre est en grande partie liée au glissement vieillesse technicité.

Néanmoins, comparativement à 2022, les rémunérations ont évolué de 66 M€ à 68,5 M€ et les primes de 17,1 M€ à 18,1 M€. Outre l'habituel effet du GVT, cela s'explique par les diverses mesures indemnitaires prises par l'exécutif pour soutenir le pouvoir d'achat et par la revalorisation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023.

C. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES PAR SEXE ET PAR FILIERE

Les heures supplémentaires payées en 2023 représentent 2,73 M€, soit une augmentation de +6,4%.

Cette évolution s'explique en partie par la revalorisation du point et l'effet GVT. Mais d'autres facteurs peuvent aussi expliquer cette hausse : l'augmentation des surfaces à traiter, les premiers effets de la préparation des JOP (production horticole, plantations, chantiers...), le renforcement de la sécurité des aires de jeux, les effets de la tempête Ciaran en novembre 2023 ou encore le renforcement de binômes les week-ends sur les sites les plus sensibles pour éviter les situations de travail isolé.

Filière	HS 2023			HS 2022			HS 2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	TOTAL
Administrative	64 629	40 572	105 201	50 327	25 192	75 519	49 448	24 791	74 238
Surveillance	53 541	92 804	146 345	51 599	123 433	175 032	52 133	124 734	176 867
Ouvrière et technique	298 853	2 176 131	2 474 984	222 411	2 088 815	2 311 226	218 519	2 035 627	2 254 146
Total	417 024	2 309 507	2 726 531	324 337	2 237 440	2 561 777	320 099	2 185 152	2 505 251

III. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

A. ACCIDENTS DE TRAVAIL / SERVICE ET DE TRAJET, ET MALADIES PROFESSIONNELLES

1. Nombre d'accidents de travail / service, de trajet et maladies professionnelles

Type d'accidents/maladie professionnelle	2023	2022	2021
Accidents de travail/service	207	221	253
Accidents de trajet	40	49	38
Maladies professionnelles	30	21	20
TOTAL	277	291	311

2. Nombre d'accidents avec ou sans ITT

Accident de service	2023	2022	2021
Accidents avec arrêt (ITT*)	159	172	188
Accidents sans arrêt	48	49	65
TOTAL	207	221	253

3. Nombre d'accidents par filière et par métier

Filière	2023	2022	2021
Administrative	4	9	5
Accueil et surveillance	18	12	10
Ouvrière et technique	185	195	238
Non valorisé	0	5	0
Total	207	221	253

Accidents par métiers	2023	2022	2021
AAS	18	11	11
Jardinier	65	97	122
Bûcheron- Elagueur	26	30	29
Agent d'entretien d'espaces verts	38	46	46
Entretien animalier	0	0	1
Cultivateur	1	1	4
Electricien	0	0	1
Mécanicien	1	0	4
Glutineur-filtreur	0	0	0
Agent d'entretien des bâtiments	13	9	12
Fossoyeurs	23	11	7
Techniciens	1	0	5
Autres métiers (encadrants et agt du tertiaire)	21	16	11
Total	207	221	253

4. Indice de fréquence, taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail / service avec arrêt par direction

5.

accidents du travail /service	2023	2022
indice de fréquence	53	54
taux de fréquence	36	38
taux de gravité	3	2,9

L'indice de fréquence est l'un des indicateurs les plus courants dans le milieu de la prévention, car il permet de se comparer et donc de se situer dans un secteur d'activité. Il s'agit du nombre d'accidents du travail entraînant un arrêt d'au moins 24h, rapporté à 1000 agents. Cet indicateur permet donc de mesurer l'évolution des accidents du travail au fil du temps, en tenant compte des variations éventuelles de l'effectif.

Le taux de fréquence exprime le nombre d'accidents de service avec arrêt^[1] par million d'heures travaillées. Il permet de rapporter les accidents de service à la mesure d'un volume d'activité.

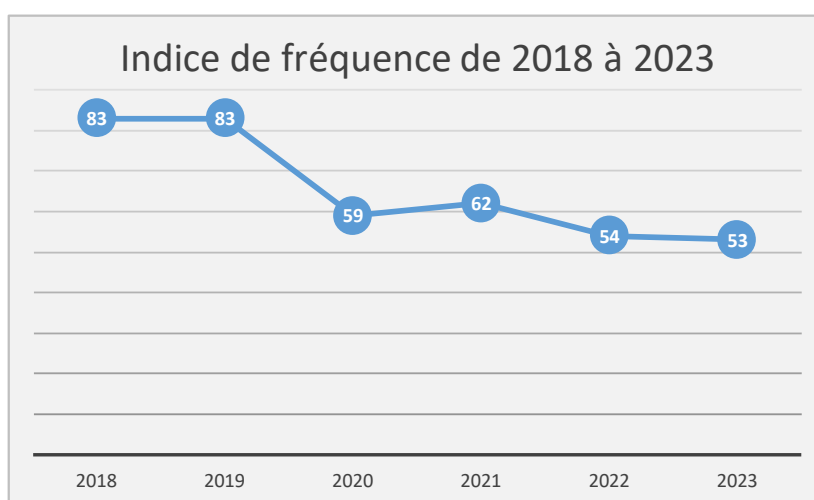
Logiquement, le taux de fréquence suit sensiblement la tendance de l'indice de fréquence, le volume d'activité étant relativement proportionnel à l'effectif.

^[1] Taux de fréquence : $Tf = (\text{nb d'accident du travail avec arrêt} / \text{nb d'heures travaillées}) \times 1\,000\,000$

Le taux de gravité correspond au nombre de jours d'arrêt de travail^[2] pour cause d'accident de service, par millier d'heures travaillées. Il rapporte les jours de travail perdus à la mesure d'un volume d'activité.

6. Historique de l'indice de fréquence des accidents du travail / service avec arrêt depuis 2018

Historique	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Indice de fréquence	53	54	62	59	83	83



On observe une très légère diminution de l'indice de fréquence en 2023 qui est l'un des plus bas depuis 2018 avec une baisse presque régulière depuis 6 ans. Cette tendance confirme la baisse de l'accidentologie à la DEVE lors de ces dernières années.

7. Nombre de maladies professionnelles par filière

En 2023, 30 maladies professionnelles ont été reconnues, soit 9 de plus qu'en 2022. Les troubles musculo-squelettiques représentent la quasi totalité des maladies professionnelles (29/30), la dernière maladie professionnelle étant une atteinte auditive provoqué par des bruits lésionnels (tableau RG 42). En voici la répartition à la DEVE dans le tableau ci-dessous.

^[2] Taux de gravité : $Tg = (\text{nb de jours perdus} / \text{nb d'heures travaillées}) \times 1\,000$

Filière	2023	2022	2021
Administrative	1	2	0
Accueil et surveillance	0	0	0
Ouvrière et technique	29	19	20
Non valorisé	0	0	0
Total	30	21	20

B. MESURES EN MATIERE DE PRÉVENTION ET SECURITE

1. Effectifs affectés à la prévention et à la sécurité dans l'année

Personnels formés à la prévention		2023	2022	2021
Secouriste (SST*, ASFPS...)		384	431	454
SSIAP** (ou E.R.P/ I.G.H non recyclés)	Niveau 1	1	1	8
(agents formés à la sécurité incendie dans les Établissements Reçevant du Public)	Niveau 2	0	0	
SSIAP (ou E.R.P/ - I.G.H***. non recyclés)	Niveau 3	2	1	2
Chargés d'évacuation incendie (ex équipiers de 1 ^{ère} intervention)		325	325	325
TOTAL		712	433	789

* SST (INRS-CRAM), AFPS (décret : 91-834 du 30/08/91) et formations supérieures (moniteurs, instructeurs)

** Service de sécurité incendie et assistance aux personnes

*** Immeuble de Grande Hauteur

2. Nombre de jours de formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention

En 2023, 661,25 heures ont été consacrées à la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, soit 94 jours de formation.

3. Nombre d'agents bénéficiant d'une habilitation

Les habilitations ont généralement une durée de 2 à 3 ans ; au 31 décembre 2023, on comptabilise 2157 habilitations actives, dont 1 139 pour la conduite d'engins.

Habilitations actives en 2023 habilitations en cours de validité	2023	2022
Formations en lien avec l'espace public, le bâtiment et les risques chimiques	104	75
dont prévention des risques liés aux travaux en hauteur	98	74
dont prévention des risques liés à l'amiante	2	1
dont prévention des risques liés au plomb	4	0
Prévention des risques liés à l'électricité	493	553
dont électricité	76	79
dont autorisation d'intervention à proximité des réseaux	417	474
Prévention liés à la conduite d'engins - CACES et ACES	1 139	1 095
CACES*	679	739
ACES	460	356
Total Sauveteurs secouristes	419	331
Total Sécurité incendie	2	4
Total général	2157	2058

*CACES: certificat d'aptitude à la conduite d'engins

4. Nombre d'agents exposés aux travaux dangereux

Travaux dangereux	2023	2022	2021
Travaux exposant les travailleurs à des risques de chute de hauteur de + de 3 m (travaux d'élagage)	165	165	165
Travaux exposant à un risque d'ensevelissement (travaux de fossoyage)	54	54	54
TOTAL	219	219	219

C. VIOLENCES PHYSIQUES ET VERBALES AUX AGENTS

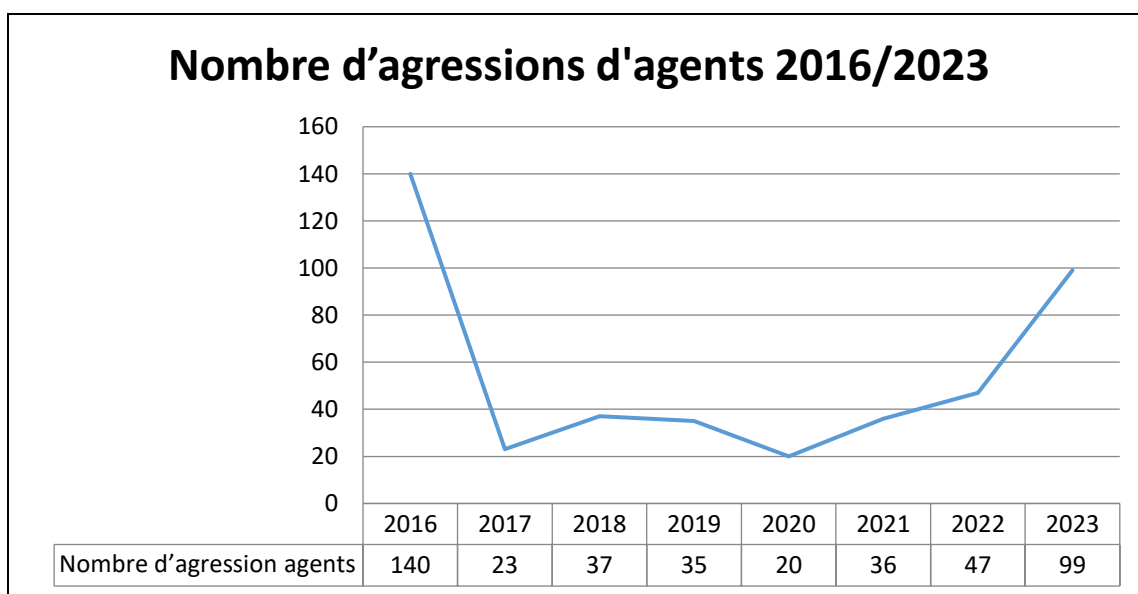
1. Nombre d'agressions déclarées depuis 2012

Un bilan complet des agressions a été présenté en FS SSCT le 17 mai 2024.

En 2023, le nombre total des agressions recensées a augmenté de +52 par rapport à 2022, en raison d'un croisement effectué avec les données DPMP, permettant ainsi de disposer d'une vision plus exhaustive de la situation vécue par nos agents sur le terrain.

Globalement, le nombre d'agressions d'agents de la DEVE demeure néanmoins bien inférieur aux données enregistrées avant septembre 2016, date du passage des agents de surveillance des parcs et jardins à la DPSP devenue DPMP.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agression agents	329	284	338	286	140	23	37	35	20	36	47	99



2. Répartition des agents agressés par filière et corps de métier

- Répartition par filière

En 2023, comme les années précédentes, ce sont les agents de la filière ouvrière et technique qui ont déclaré le plus d'agressions (67%), ce qui est cohérent puisqu'ils représentent 82,4% des effectifs de la direction.

La filière administrative a déclaré 10% des agressions pour 10,2% des effectifs.

Par rapport aux autres filières, on note une sur-représentation des agressions dans la filière surveillance (23% des agressions pour seulement 7,1% des effectifs).

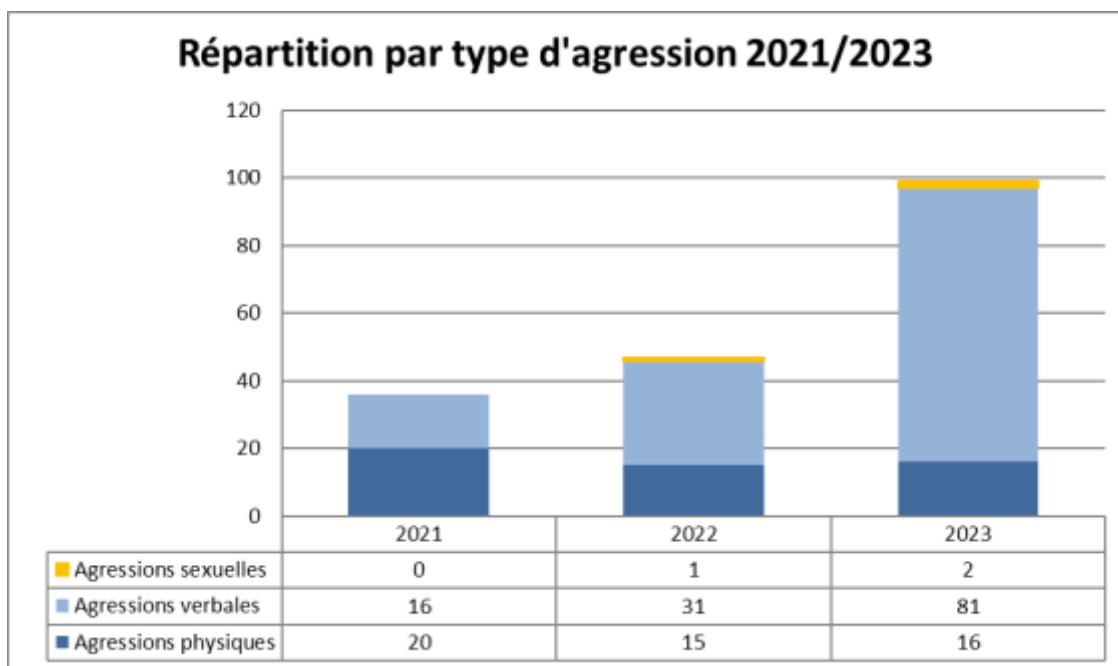
Répartition par filière	2023		2022		Evolution 2022/2023 en %	Evolution 2022/2023 en nombre	2021	
	Nombre	%	Nombre	%			Nombre	%
Filière administrative	10	10%	8	17%	25%	+ 2	0	0%
Filière ouvrière et technique	66	67%	29	62%	128%	+ 37	26	72%
Filière surveillance	23	23%	10	21%	130%	+ 13	10	28%
Total	99	100%	47	100%	111%	+ 52	36	100%

- Répartition par corps

Comme les années précédentes, arrivent en tête des victimes ayant déclaré une agression :

- o les adjoints techniques (jardiniers, ATEE) : 67% en 2023 (66 agressions), 62% en 2022 (29 agressions), 72% en 2021 (26 agressions) ;
- o les agents d'accueil et de surveillance (AAS) : les déclarations d'agressions ont significativement augmenté en 2023 (23 agressions en 2023, 10 agressions en 2022, 10 agressions en 2021). Il est à noter que l'équipe d'accueil et de surveillance du cimetière de Montmartre a été victime d'intimidations et d'insultes au premier semestre 2023, donnant lieu à 14 des 23 signalements recensés ;
- o les déclarations d'agressions des adjoints administratifs augmentent en chiffres réels, en raison notamment d'un meilleur recensement des agressions verbales.

Répartition par corps	Evolution 2023/2022	2023		2022		2021	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Adjoints administratifs	3	9	9,10%	6	12,80%	0	0%
Adjoints techniques	40	64	64,60%	24	51,10%	20	56%
Agents d'accueil et de surveillance	13	23	23,20%	10	21,30%	10	28%
Attachés	-2	0	0%	2	4,30%	0	0%
Ingénieurs	-3	0	0%	3	6,40%	1	3%
Personnels de maîtrise	0	1	1%	1	2,10%	4	11%
Secrétaire administratif	1	1	1%	0	0%	0	0%
Techniciens des services opérationnels	0	1	1%	1	2,10%	0	0%
Techniciens de tranquillité publique et surveillance	0	0	0%	0	0,00%	0	0%
Techniciens supérieurs d'administration parisienne	0	0	0%	0	0,00%	1	3%
Vacataires ou agents privés	0	0	0%	0	0,00%	0	0%
Total	+ 52	99	100%	47	100%	36	100%



Si le nombre de déclarations d'agressions physiques se stabilise entre 2022 et 2023, en revanche le nombre de déclarations d'agressions verbales a triplé en 2023 pour les raisons précitées.

Type d'agressions en pourcentage	2023	2022	2021
Agressions physiques	16%	32%	56%
Agressions verbales	82%	66%	44%
Agressions sexuelles	2%	2%	0%
TOTAL	100%	100%	100%

3. Répartition territoriale des agressions

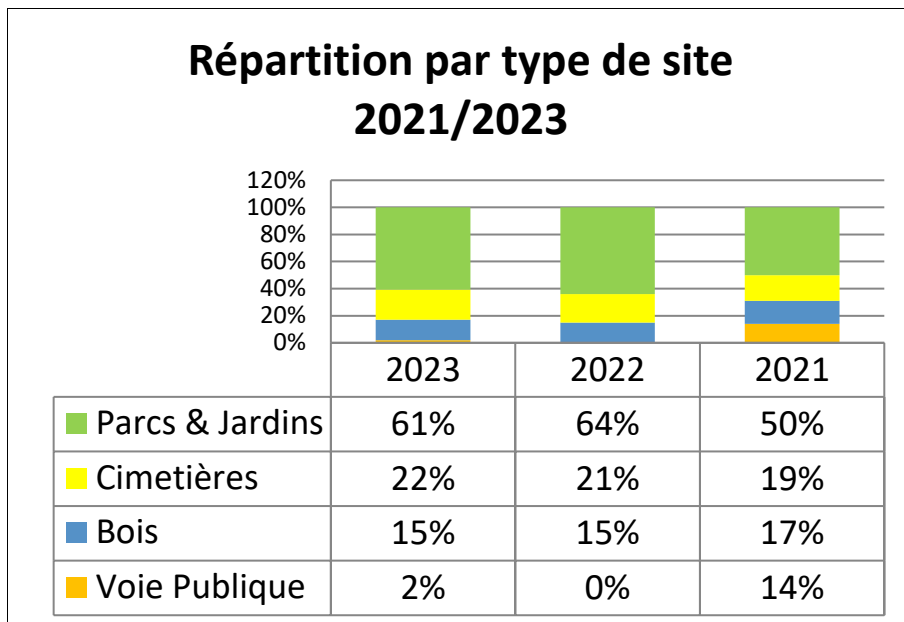
Si le nombre de déclarations d'agressions physiques a diminué pour retrouver le niveau d'avant le Covid-19, le nombre de déclarations d'agressions verbales a doublé en 2022 par rapport à 2021 pour les raisons précitées.

4. Nombre d'agressions réparties par type de site

Type de site en nombre	2023	2022	2021
Voie publique	3	0	5
Bois	14	7	6
Cimetières	22	10	7
Parcs et jardins	60	30	18
TOTAL	99	47	36

Malgré l'augmentation du nombre des déclarations d'agression recensées, la répartition 2023 par types de sites est en pourcentage sensiblement équivalente à celle de 2022 :

- 61% dans les parcs et jardins ;
- 22% dans les cimetières ;
- 14% dans les bois.



IV. CONDITIONS DE TRAVAIL

A. TEMPS DE TRAVAIL

Le chapitre relatif au temps de travail s'est étoffé depuis 2 ans. Une antériorité sur 3 ans est désormais possible.

1. Nombre d'agents à temps partiel par catégorie

Le nombre d'agents à temps partiel reste assez stable d'une année sur l'autre. Il ne concerne pas uniquement les femmes.

En 2023, le temps partiel concerne 100 personnels titulaires (101 en 2020), soit 3,5% des effectifs de la direction. Parmi eux, on compte 58 femmes et 42 hommes. Ces données sont en légère baisse. Rapporté aux effectifs par sexe, les femmes recourent davantage aux temps partiels que les hommes puisque cela concerne 7,7% des femmes contre 2,2% des hommes. La principale quotité demeure le 80% en lien avec le souhait fréquent de garde d'enfants le mercredi. Le recours au temps partiel reste donc majoritairement féminin à la DEVE.

agents à temps partiel	2023			2022			2021
Catégorie hiérarchique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents
CATEGORIE A	12	1	13	9	1	10	9
CATEGORIE B	8	8	16	9	8	17	17
CATEGORIE C	38	33	71	37	37	74	79
TOTAL	58	42	100	55	46	101	105

2. Nombre d'agents à temps partiel par quotité

agents à temps partiel	2023			2022	2021
Quotité de temps de travail	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50, %	1	5	6	5	5
60, %	1	3	4	3	4
70, %	1	3	4	3	4
80, %	45	28	73	77	80
90, %	10	3	13	13	12
TOTAL	58	42	100	101	105

3. Nombre d'agents à temps partiel par catégorie et quotité de temps

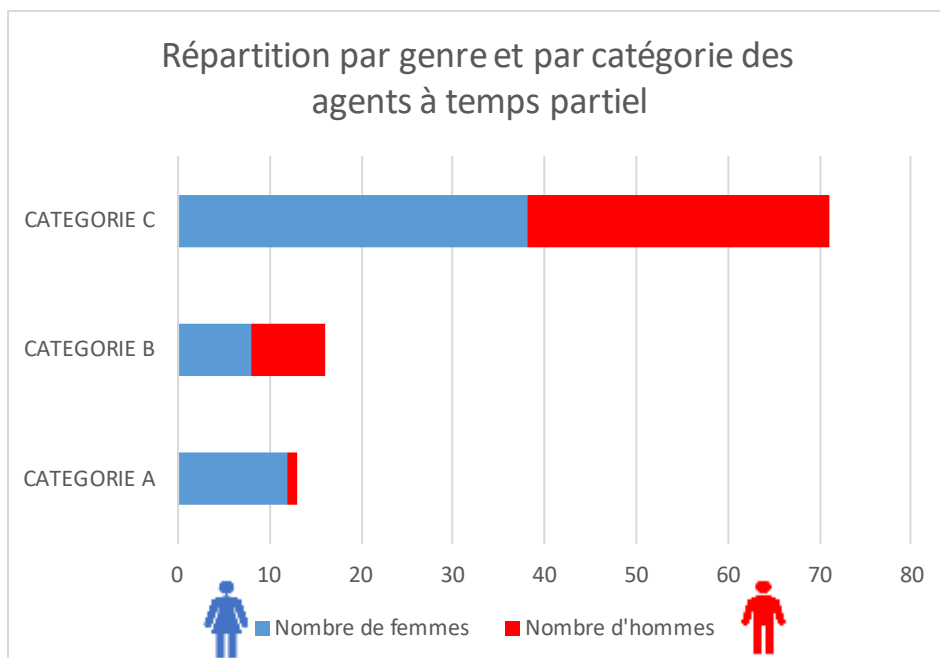
catégorie A	2023			2022	2021
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50, %	1	0	1	0	0
60, %	1	0	1	1	1
80, %	5	0	5	5	5
90, %	5	1	6	4	3
TOTAL	12	1	13	10	9

Catégorie B	2023			2022	2021
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50, %	0	1	1	1	0
70, %	1	1	2	2	2
80, %	5	5	10	12	12
90, %	2	1	3	2	3
TOTAL	8	8	16	17	17

catégorie C	2023			2022	2021
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50, %	0	4	4	4	5
60, %	0	3	3	2	3
70, %	0	2	2	1	2
80, %	35	23	58	60	63
90, %	3	1	4	7	6
TOTAL	38	33	71	74	79

4. Nombre d'agents à temps partiel par tranche d'âge

nombre d'agents à temps partiel par tranche d'âge	2023					
	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	% du TP sur la tranche d'âge (*)	Nombre	% du TP sur la tranche d'âge (*)	Nombre	% du TP sur la tranche d'âge (*)
Age >=25 ans et < 30 ans	0	0 %	1	1 %	3	1 %
Age >=30 ans et < 35 ans	3	6 %	2	1 %	7	3 %
Age >=35 ans et < 40 ans	10	14 %	8	4 %	20	6 %
Age >=40 ans et < 45 ans	14	14 %	7	3 %	21	7 %
Age >=45 ans et < 50 ans	11	13 %	7	3 %	18	5 %
Age >=50 ans et < 55 ans	8	8 %	5	1 %	13	3 %
Age >=55 ans et < 60 ans	7	5 %	7	2 %	14	3 %
Age >=60 ans et < 65 ans	2	3 %	2	1 %	4	1 %
Age >= 65 ans						
TOTAL	55	8 %	39	2 %	100	3 %



8% des femmes et 2% des hommes sont concernés par le temps partiel.

Le volume d'hommes à temps partiel tend à se rapprocher de celui des femmes dans les catégories B et C, même si les femmes prennent plus de temps partiel en proportion.

Les tranches d'âge les plus représentées se situent entre 35 et 50 ans.

5 Nombre d'agents par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière bénéficiant d'un temps de travail réduit du fait de sujétion particulière.

La sujétion permet de reconnaître la pénibilité de l'activité ou les contraintes de certains cycles de travail, en réduisant le nombre d'heures de travail exigibles sur une année.

A la DEVE, 78% des agents sont concernés par une sujétion, ce sont principalement des agents en horaires fixes. Les plus nombreux sont les jardiniers qui bénéficient d'une sujétion 1 depuis le nouveau règlement en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2022.

Les agents en horaires variables n'ont pas de sujétion, hormis les agents d'accueil funéraire qui bénéficient d'une sujétion 1 au titre de l'accueil du public, et les techniciens du laboratoire de culture in vitro et du laboratoire d'agronomie qui ont obtenu une sujétion 2 au titre d'un travail en milieu contraignant.

Nombre de personnes/niveau de sujétion							2023	2022
Sujétion	Femmes			Hommes			TOTAL	TOTAL
	A	B	C	A	B	C		
Filière administrative								
Suj 0	44	46	89	24	25	30	258	253
suj 1			41			16	57	47
suj 2		2	3				5	6
suj 4			1				1	1
Filière surveillance								
suj 2							0	
suj 4		11	61		14	131	217	216
Filière ouvrière et technique								
suj 0	59	50	23	59	170	60	421	396
suj 1		27	250		61	810	1148	1116
suj 2	1	9	27	1	48	598	684	691
suj 3			5		29	190	224	232
suj 4			7			1	8	9
TOTAL	104	145	507	84	347	1836	3023	2967

6 Cycle de travail par sexe

type de cycle de travail	2023			2022		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
horaires fixes	327	1757	2084	379	1885	2264
horaires variables	351	366	717	334	369	703
<i>dont cycles en roulement</i>	77	145	222	73	143	216
TOTAL	755	2268	3023	713	2254	2967

7. Nombre d'agents en fonction soumis à des astreintes ou ayant bénéficié de paiements d'indemnité d'astreinte

97 agents ont bénéficié de paiement d'indemnités d'astreintes en 2023 ; ils étaient 91 en 2022 et 86 en 2021 ; ce sont à 48% des agents de catégorie C.

Nombre de personnel d'astreinte		2023			2022	2021
		F	H	TOTAL	TOTAL	TOTAL
A	Administrateurs		1	1	1	
	Attachés	8	6	14	10	
	ICSAP	2	9	11	7	
	IAAP	4	2	6	4	
		14	18	32	22	0
B	Chefs d'exploitation		1	1	4	
	Personnels de maîtrise	6	3	9	5	
	Secrétaire administratifs	4	4	8	10	
		10	8	18	19	0
C	Adjoints administratifs	30	12	42	47	
	Adjoints techniques		5	5	3	
		30	17	47	50	0
TOTAL		54	43	97	91	0

8. Dispositif de don de jours

Le dispositif de don et de bénéfice de jours s'exerce à l'échelle de la Ville de Paris.

En 2023, le comité de don de jours a disposé de moins de jours à distribuer que les années précédentes pour plusieurs raisons. En effet, les donateurs disposent de moins de congés annuels alors même que les demandes de dons de jours sont croissantes, notamment au titre de proches aidants. Le comité a donc dû faire des arbitrages entre les situations individuelles des agents demandeurs. A la DEVE, bien qu'il y ait eu plus de bénéficiaires et de donateurs en 2023, le comité de don de jours a prononcé trois avis défavorables, concernant des demandes des agents de la DEVE.

A noter que la monétisation, possible à hauteur de 2 jours de CET par an depuis le nouveau règlement en juillet 2022, peut contribuer à une légère diminution de ces dons de jours.

Nombre de bénéficiaires par catégorie

Dons de jours	2023	2022	2021
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un don de jours			
Catégorie A	1	0	0
Catégorie B	2	0	3
Catégorie C	22	14	12
Total	25	14	15

Nombre de donateurs par catégorie et par sexe

Catégorie	2023			2022	2021
	Nombre d'agents ayant fait un don de jours				
	F	H	T	T	T
Catégorie A	4	5	9	7	9
Catégorie B	7	14	21	20	11
Catégorie C	7	29	36	12	11
Total	18	48	66	39	31

Nombre de jours attribués par catégorie et par motif

Dons de jours	2023		2022
	parent d'enfant gravement malade	proche aidant	
	Nombre de jours attribués aux bénéficiaires de dons de jours		
Catégorie A	0	30	0
Catégorie B	0	30	0
Catégorie C	35	263	279
Total	358		279

Evolution du nombre de jours donnés entre 2023 et 2021 par catégorie

Catégorie	2023	2022	2021
	Nombre de jours donnés		
Catégorie A	37	33	89
Catégorie B	113	146	113
Catégorie C	226	115	120
Total	376	294	322

En 2023, le nombre de jours donnés par des agents de la DEVE est légèrement supérieur au nombre de jours octroyés à des bénéficiaires de la DEVE.

B. CONGES ET ABSENCES

Si les indicateurs de l'absentéisme retrouvent les taux moyen d'avant Covid, la durée des arrêts de travail sont plus longs.

1. Evolution du nombre d'absence

Le volume d'absences global connaît une légère diminution en nombre de jours mais une augmentation du nombre d'agents entre 2022 et 2023. On notera plus particulièrement la

diminution du nombre de jours de maladies ordinaires, tant en volume qu'en nombre de personnes concernées.

Absences au travail	2023		2022		2021		Evolution en % nb de jours ouvrés	Evolution en % nb d'agents
	Nb jours ouvrés	Nb agents	Nb jours ouvrés	Nb agents	Nb jours ouvrés	Nb agents		
Absences disciplinaires	491	2	150	5	176	2	227%	-60%
Absences injustifiées	1070	112	922	81	1071	63	16%	38%
Absences pour grève	2170	972	466	356	1006	645	366%	173%
Accidents du travail	12 952	252	12105	272	11278	269	7%	-7%
Congés bonifiés	1954	79	2021	61	3650	95	-3%	30%
Congés de formation	9	1	242	2	0	0	-96%	-50%
Congés de longue durée	572	4	182	4	5709	33	214%	0%
Congés de longue maladie	6576	55	8359	62	12374	81	-21%	-11%
Congés liés à la parentalité	2302	77	1816	56	2035	61	27%	38%
Maladie ordinaire	30388	1194	33507	1592	27723	1232	-9%	-25%
Maladies professionnelles	3366	29	3296	23	3936	24	2%	26%
Total	61 850	2 777	63 066	2 514	68 958	2 505	-2%	10%

2. Nombre d'absences globales par tranche d'âge

Nombre de jours d'absence par tranche d'âge	2023						2022		2021	
	F	H	Nb jours ouvrés	F	H	Nb agents	Nb jours ouvrés	Nb agents	Nb jours ouvrés	Nb agents
Age < 20 ans	0	10	10		1	1	27	1	122	2
Age >= 20 ans et < 25 ans	40	995	1 035	4	26	30	1 175	44	672	29
Age >=25 ans et < 30 ans	864	2 916	3 780	24	110	134	2 844	126	2 471	98
Age >=30 ans et < 35 ans	1 504	3 388	4 892	35	113	148	6 069	164	6 351	191
Age >=35 ans et < 40 ans	1 926	4 539	6 465	55	145	200	6 964	207	7 539	202
Age >=40 ans et < 45 ans	1 770	6 500	8 270	68	147	215	7 814	229	5 864	198
Age >=45 ans et < 50 ans	2 013	5 337	7 350	62	187	249	8 080	269	10 397	271
Age >=50 ans et < 55 ans	1 884	11 495	13 379	82	288	370	14 223	347	10 298	303
Age >=55 ans et < 60 ans	2 154	8 862	11 016	74	275	349	15 066	345	12 424	304
Age >=60 ans et < 65 ans	2 040	6 828	8 867	54	149	203	11 305	190	11 670	198
Age >= 65 ans	475	985	1 460	5	16	21	1 298	24	1 367	22
Total	14 670	51 854	66 524	463	1 457	1 920	74 865	1 946	69 174	1 818

3. Nombre de jours d'absences par motif et par filière

Nombre et type d'absence par filière	2023			
	Administrative	Surveillance	Technique	Total
Absences disciplinaires (ETF)			491	491
Absences injustifiées	4	26	1 041	1 070
Absences pour grève	134	112	1 924	2 170
Accidents	395	837	11 722	12 953
Congés bonifiés	229	390	1 336	1 954
Congés de formation			9	9
Congés de longue durée			572	572
Congés de longue maladie	963	400	5 213	6 576
Congés liés à la parentalité	117	252	1 932	2 302
Maladie ordinaire	2 873	2 556	24 959	30 388
Maladies professionnelles			3 366	3 366
Autres absences	524	159	3 990	4 673
Total	5 239	4 731	56 553	66 524

4. Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique par filière

Il s'agit d'un nouvel indicateur que la DEVE propose de suivre désormais. En 2023, 125 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Précisons que l'évolution réglementaire a élargi les potentiels bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique et a supprimé l'autorisation préalable d'un médecin agréé (le médecin traitant est seul décisionnaire pour l'attribution initiale des trois premiers mois de temps partiel). Seules les prolongations au-delà de 3 mois sont désormais soumises à un contrôle du médecin agréé, a posteriori et non suspensif en cas d'avis divergent avec le médecin traitant, dans l'attente de l'avis du comité médical automatiquement saisi dans cette situation.

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un mi temps thérapeutique	2023			2022	2021
	F	H	Total bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
FILIERE ADMINISTRATIVE	17	10	27	14	
FILIERE SURVEILLANCE	0		0	0	
FILIERE TECHNIQUE			0	0	
FILIERE NON IDENTIFIEE	17	76	93	72	
	1	4	5	4	
TOTAL	35	90	125	107	53

5. Niveau global d'absentéisme pour raison de santé par type de motif, par corps.

Le taux de gravité mesure le niveau global d'absentéisme, il est calculé à l'aide de la formule suivante :

Nombre de jours d'absences calendaires / (Nombre de jours de l'année X effectifs moyens en ETP)

Nombre de jours dénominateur : 365.

Sont prises en compte les seules absences pour raison de santé (arrêt maladie ordinaire, congé longue durée, congé longue maladie, accident du travail, maladie professionnelle), rapportées au nombre de jours calendaires de la période considérée.

Taux de gravité toutes absences		Accidents du travail	Congés de longue durée	Congés de longue maladie	Maladie ordinaire	Maladie professionnelle
ADJ.ADMINISTR.	12,11 %	1,06 %		3,88 %	5,96 %	
ADJ.ANIM. AS.	11,64 %				11,64 %	
ADJT AC SURV MAG						
ADJT TECHNIQ EAU	2,26 %				1,36 %	
ADJT TECHNIQUE	12,05 %	2,42 %	0,03 %	1,95 %	5,43 %	0,78 %
ADMINISTRATEURS						
AGT AC SURVEIL	10,58 %	1,84 %		1,05 %	5,72 %	
ANIMATEURS ADM.PAR						
ARCH.VOY.ADM.PARIS	0,87 %				0,87 %	
ASBM ADM.PAR	1,52 %					
ATC CAT II	6,79 %				6,79 %	
ATC CAT III	39,11 %				39,11 %	
ATC CAT IV A, IV B	16,60 %				16,40 %	
ATTACHES ADM.PARIS	3,60 %	0,01 %			3,40 %	
CHEFS EXPLOITATION	1,34 %	0,26 %			0,46 %	
CH.ETU.DOC.ADM.PAR						
CH.MISSION C.MOYEN	0,52 %					
DIR, DIR. GEN.	1,13 %				1,13 %	
FOSSOYEURS	16,11 %	8,01 %			4,08 %	0,76 %
ICSAP	0,58 %				0,55 %	
ING.ADM.PAR	2,91 %		1,03 %	0,39 %	1,02 %	
ING.ARCH.ADM.PAR.	0,60 %				0,29 %	
P.MAITRISE.ADM.PAR	3,82 %	0,30 %	0,68 %		2,09 %	
SA ADM.PARIS.	2,05 %				1,68 %	
SOUS DIRECTEURS						
TECH. SER. OP.	7,65 %	2,77 %			3,44 %	
TECH TRANQ P SURV	4,77 %	1,11 %			2,57 %	
TS ADM. PARIS	7,19 %	0,22 %		1,34 %	3,38 %	

Le niveau d'absentisme moyen pour raisons de santé est de 5,7%, hors adjoints techniques contractuels (ATC cat III) dont le niveau atteint de 33,11% est peu significatif sur une population aussi réduite.

6. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant bénéficié d'un repos compensateur

Lorsqu'un agent travaille un jour férié inscrit dans son planning, il bénéficie d'un jour de repos compensateur. Ne peuvent donc bénéficier de repos compensateurs que les agents en roulement. Sont concernés à la DEVE les AAS et les TTPS, les sous régisseur, et les AT spécialité entretien et nettoyage des locaux (ex-ALG).

nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur	2023			2022
	catégorie C	catégorie B	TOTAL	TOTAL
filiale technique	7		7	
filiale surveillance	200	27	227	224
filiale administrative	2		2	2
TOTAL	209	27	236	226

7. Données globales relatives aux comptes épargne temps de la DEVE

Nombre d'agents disposant d'au moins un CET (par sexe et par catégorie hiérarchique) au 31/12/2023							
A		B		C		TOTAL	
femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
101	86	147	353	491	1807	739	2 246

Plus de 98 % des agents disposent d'un CET.

Nombre total de jours épargnés sur les CET par les agents au 31/12 /2023 (par sexe et par catégorie hiérarchique)							
A		B		C		TOTAL	
femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
5044	5268	5071	14396	9560	41286	19675	60 950

Les agents détenteurs d'un CET disposent en moyenne de 34 jours.

Nombre total de jours de CET consommés dans l'année 2022 par les agents (par sexe et par catégorie hiérarchique)

A		B		C		TOTAL	
femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes
1 358,50	1 346,50	1 068,00	3 143,50	2 322,50	11 599,00	4 749,00	16 089,00

Si les agents consomment en moyenne 11 jours de leur CET par an, cette moyenne ne reflète pas les écarts, les agents quittant définitivement l'administration, notamment lors d'un départ en retraite épuisant la totalité de leur CET.

C. TELETRAVAIL

1. Informations sur le télétravail (demandes et refus, jours flottants ou fixes)

La DEVE recense 481 conventions de télétravail pour 717 agents en horaires variables. 67% des agents en horaires variables ont donc validé une convention de télétravail. Parmi eux, certains corps de métiers ne peuvent bénéficier du télétravail, c'est notamment le cas des agents d'accueil funéraires ou des agents des laboratoires qui sont en revanche positionnés en sujétion 1.

2. Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail, par sexe, par catégorie et par filière

Tous corps confondus, la DEVE comptabilise 16% de télétravailleurs, principalement dans les filières administrative et technique, soit une hausse de 3 points depuis l'an passé.

Nombre de convention de télétravail	2023			Total
	A	B	C	
filière administrative	40	35	57	132
filière technique	56	53	7	116
filière surveillance				0
Femmes	96	88	64	248
filière administrative	13	17	14	43
filière technique	46	132	9	187
filière surveillance		1		1
Hommes	59	150	23	231
Total général	155	239	87	481

3. Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail et nombre de refus prononcés par sexe, catégorie et filière

Nombre de nouvelles demandes en 2023 et nombre de refus	A		B		C	
	Nombre de demandes	Nombre de refus	Nombre de demandes	Nombre de refus	Nombre de demandes	Nombre de refus
filière administrative	7		7		13	
filière technique	8		11		3	
Femmes	15	0	19	0	16	0
filière administrative	3		2		3	
filière technique	2		17		4	
Hommes	5	0	19	0	7	0
Total général	20	0	38	0	23	0

On recense 81 nouvelles conventions de télétravail en 2023. La majeure partie de ces demandes sont des demandes modificatives, générant une nouvelle convention. Toutes les demandes nouvelles de télétravail ont été validées après une période probatoire de 2 mois après l'arrivée d'un agent sur son nouveau poste de travail.

4. Modalités d'exercice du télétravail dans le cadre d'un recours régulier au télétravail par type de jours, par catégorie et par sexe

Plus de la moitié des agents exercent leur activités professionnelles en télétravail sur des jours flottants, les jours fixes étant minoritaires.

modalités d'exercice du télétravail	Hommes			Femmes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Jours fixes uniquement	6	39	9	6	14	32	106
Jours flottants uniquement	44	77	5	66	44	15	251
Jours fixes et flottants	9	34	9	24	31	17	124
domicile	57	149	23	95	88	64	476
autre lieu	2	1		1	1		5

La plupart des services exerçant des missions télétravaillables ont opté pour un maximum de 2 jours de télétravail afin de préserver l'équilibre entre ce mode de travail susceptible d'améliorer la qualité de vie au travail et la préservation de la cohésion des collectifs, la bonne intégration et l'accompagnement des nouveaux arrivants.

Ce mode de travail rencontre un vrai succès mais doit faire l'objet de garanties afin de préserver une réversibilité en cas de besoin, et de se limiter aux agents disposant de suffisamment d'autonomie dans leur travail.

D. PARENTALITE

1. Données sur les congés paternité, maternité et adoption

Le droit de la fonction publique prévoit un congé maternité dont les durées sont précisées ci-dessous :

1er ou 2ème enfant :

- Congé prénatal : 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement
- Congé postnatal : 10 semaines après la date de l'accouchement soit 16 semaines

3ème enfant ou plus : Si l'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou si l'intéressée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables, la durée du congé maternité est la suivante :

- Congé prénatal : 8 semaines
- Congé postnatal : 18 semaines soit 26 semaines.

Il peut être porté à 34 semaines en cas de grossesse gémellaire (voire 46 semaines pour des triplées).

Le droit du travail prévoit que les hommes ont droit à 25 jours de congés paternité, qui peuvent être portés à 32 en cas de naissance multiple. A ces jours de paternité s'ajoutent 3 jours de naissance qui ne sont pas comptabilisés ici.

Ces jours de paternité peuvent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance ; ils peuvent être pris de manière fractionnée.

88,34 % de pères ont pris un congé de paternité sur la totalité des agents ayant été pères dans l'année.

La durée du congé d'adoption débute à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer selon les durées suivantes :

- 1er ou 2e enfant à charge : 10 semaines
- 3ème enfant à charge ou plus : 18 semaines
- Adoptions multiples : 22 semaines.

Nature du congé	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	11	1 161
Paternité	58	1 435
Adoption		
Total	69	2 596

E. LOGEMENTS DE FONCTION

Il existe deux types d'attributions de logement de fonction : les mises à disposition de logement par nécessité absolue de service et les conventions d'occupation précaire avec astreinte.

Logements de fonctions	2023	2 022
NAS	73	77
COP	13	14
Total	86	91

Les 86 logements de fonctions sont occupés à hauteur de 85% par des agents soumis à des nécessités absolues de service.

DIALOGUE SOCIAL

F. RÉUNIONS STATUTAIRES

1. Instances de dialogue social de la direction

Le nombre de réunions est resté élevé en matière de prévention des risques professionnels en 2023. En 2024, une formation spécialisée a dû être convoquée en urgence à la demande des organisations syndicales.

Réunions statutaires	2023	2022	2021
Comité social Territorial	3	2	3
Formation spécialisée en Sécurité et conditions de travail	3	5	6
TOTAL	6	7	9

2. Nombre de représentants du personnels par type d'instance

Nombre de représentants du personnel	2023		Total en 2023
	F	H	
CST	6	18	24
FS SSCT	8	28	36
TOTAL	14	46	60

Si la parité de la représentation n'est pas respectée au sein de instances, la représentation du nombre de femmes reflète la composition des effectifs de la DEVE : 23% de femmes représentantes du personnel pour 23% de femmes dans les effectifs.

3 Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absences accordées et volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absences.

Types de droits	2023	2022	2021
Nombre de décharges d'activité de service (DAS)	199 jours pour 6 personnes	292 jours pour 8 personnes	134 jours
Crédit de temps syndical (CTS)	1575 jours	1552 jours	1450,5 jours
Nombre de jours de formation	1089 pour 270	2879 pour 398 agents	3 713 pour 1081 agents
Autorisations Spéciales d'absence Art. 13	205	441 jours	449 jours
Nombre de réunions d'information	20	45 réunions	11 réunions

Le nombre de réunions d'information syndicale a retrouvé en 2023 un rythme normal par comparaison avec les années antérieures à la pandémie, l'année 2022 constituant une exception liée à l'organisation des élections.

G. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

1. Nombre de sanctions par nature

Nombre de sanctions par nature	2023	2022	2021
Blâme	31	25	29
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	0	0	0
Exclusion temporaire de fonctions supérieure à 3 jours	4	2	0
Eviction définitive (révocation, retraite d'office)	3	0	2
TOTAL	38	27	31

Les blâmes représentent la mesure la plus appliquée par les services lorsqu'il s'agit d'une première sanction pour un agent. En cas de récidive, les sanctions peuvent être évolutives selon la gravité des faits reprochés.

L'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours est une sanction du 1^{er} groupe, mise en place à la Ville de Paris en novembre 2022. Cette nouvelle mesure ne relève pas de la compétence de la CAP Disciplinaire, elle est proposée par le service de l'agent concerné et instruite par le SRH. Toutefois, cette sanction reste soumise à la validation de la DRH. Ce dispositif, très récent, n'est pas encore maîtrisé par les services, ce qui peut expliquer qu'aucune sanction d'ETF de 1 à 3 jours n'a été prise en 2023.

La DEVE est la 2^{ème} direction de la Ville qui sollicite le plus le conseil de discipline avec 10 dossiers présentés en 2023 contre 2 dossiers en 2022. Cet écart s'explique en grande partie par un effet de rattrapage dans l'instruction des dossiers, compte tenu de la vacance, durant plusieurs mois, du poste en charge du suivi disciplinaire au SRH.

L'exclusion définitive, sanction la plus conséquente, relevant du 4^{ème} groupe, a été appliquée pour 3 agents en 2023. Nous ne pouvons parler de constance d'une année sur l'autre, puisqu'en 2022 aucune exclusion définitive n'a été prononcée, contre 2 en 2021.

A noter que deux ateliers sur les procédures disciplinaires ont été organisés par le SRH à l'attention du réseau RH et des encadrants pour renforcer leurs compétences sur le sujet et insister notamment sur les mesures de recadrage préalables ainsi que les mesures d'accompagnement à mettre en œuvre dans certains cas.

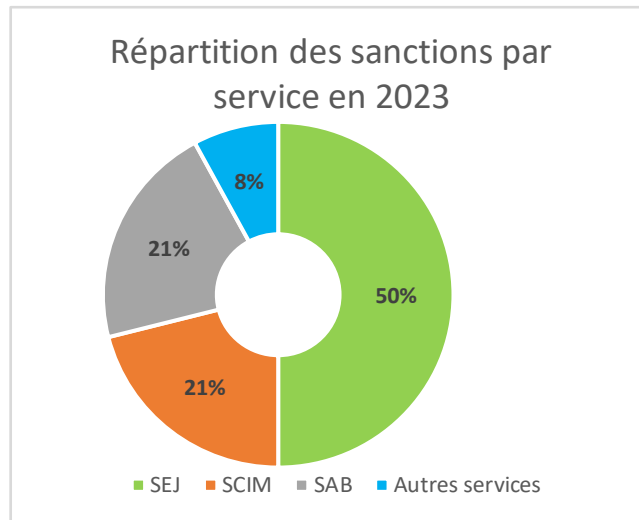
2. Nombre de sanctions par filière

Nombre de sanctions par filière	2023	2022	2021
Ouvrière et technique	32	21	30
Surveillance	6	3	1
Administrative	0	2	0
TOTAL	38	26	31

La filière ouvrière et technique reste la plus impactée par le nombre de sanctions prises. En effet, les agents de cette filière représentent à eux seuls 83% de la population de la DEVE, ce qui reste cohérent avec la représentation de cette filière au sein de la direction.

3. Nombre de sanctions pas service

Nombre de sanctions par service	2023	2022	2021
SEJ	19	9	8
SCIM	8	10	13
SAB	8	7	10
Autres services	3		
TOTAL	38	26	31



H. EXERCICE DU DROIT DE GREVE

1. Nombre de jours de grève

Ce chiffre comptabilise le nombre de saisies d'absence pour grève des agents de la DEVE, qu'il s'agisse d'un jour, une demi-journée ou une heure.

Grève	2023	2022	2021
Nombre de jours de grève	1938	711	894

La DEVE a recensé 23 mouvements de grève (contre 9 en 2022) inter-directionnels pour l'ensemble des agents de la Ville, principalement contre la réforme des retraites.

La DEVE a également procédé au recensement d'une grève interne à la direction qui a été menée suite à un préavis local des agent des cimetières.

INCLUSION

I. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

La DEVE est particulièrement impliquée dans la prévention des situations de harcèlement et des discriminations. Cette démarche s'inscrit depuis quelques années au cœur du plan de formation et se prolonge désormais par la volonté forte de partager et faire évoluer les pratiques managériales.

Lancée par le séminaire qui a réuni en février 2023 quelques 300 encadrants de la DEVE de tous niveaux et tous horizons, la démarche CO-DEVE intègre naturellement ces sujets.

En 2023, 15 ateliers animés par 15 encadrants volontaires de la direction se sont tenus sur les thèmes suivants : « développement et valorisation des compétences de mon équipe », « l'animation et le renforcement de la cohésion de mon équipe », « accompagner un agent RQTH » et « manager par la confiance ».

1. Taux de féminisation des locaux féminins

Précision méthodologique : les chiffres 2023 comptabilisent les locaux qui sont conformes vis-à-vis de la réglementation pour accueillir du personnel féminin. L'introduction de ce nouveau paramètre explique en grande partie l'écart entre 2022 et 2023.

Pour qu'un local soit réellement considéré comme mixte, il y a effectivement des règles d'aménagements à respecter, il faut notamment :

- 1 vestiaire par genre
- 1 douche pour 8 agents par genre (code du travail) accessible depuis le vestiaire, cependant dans les programmes d'aménagements DEVE, on vise une douche pour 5 agents (pour des questions de fonctionnement et afin de faciliter la fin de service)
- 1 sanitaire pour 10 agents / par genre avec dissociation H/f – Les sanitaires ne doivent pas avoir de liens directs avec une salle de vie (sas hygiénique)
- 1 réfectoire (indépendant des vestiaires)

Nombre de Locaux sociaux	Nombre de Locaux accueillant du personnel féminin	Taux de féminisation des locaux sociaux DEVE
242	120	50%

La moitié des locaux sociaux de la DEVE peuvent accueillir du public féminin. La répartition des locaux féminisés par service reflète en partie le degré de féminisation des divers métiers. Ce chiffre varie peu d'une année sur l'autre. Mais à l'occasion de chaque rénovation, il est toujours étudié la possibilité d'installer des vestiaires pour les agentes de la DEVE.

services	% hommes	% femmes	locaux sociaux	locaux sociaux mixtes	taux de féminisation
AEU	56%	44%	2	2	100%
SEJ	80%	20%	138	76	55%
SAB	91%	9%	55	13	24%
SCIM	84%	16%	32	18	56%
STVA	78%	22%	7	7	100%
SPL	95%	5%	8	4	50%

2. Nombre d'agent-es formé-es aux questions de lutte contre les discriminations, l'égalité professionnelle et l'inclusion.

Nombre d'agnts formés par type de formation	2023	2022	2021
Lutter contre les discriminations dans le cadre professionnel	223	200	55
Manager sans discriminer	68	208	1
Egalité professionnelle	41	125	26
TOTAL	332	533	82

En 2023, la DEVE a poursuivi son engagement en faveur de l'égalité et la prévention des discriminations en milieu professionnel. Les formations ont concerné tous les agents, quelles que soient leur filière et leur catégorie.

C'est ainsi qu'en 3 ans, 947 personnes ont été formées à ces questions. Ces questions doivent se prolonger par une sensibilisation régulière au sein des collectifs, par la voix des encadrants de proximité. Des sensibilisations des équipes au vivre ensemble ont été demandées aux encadrants fin 2023 avec le soutien d'une fiche d'éléments de langage élaborée par le SRH, elles ont vocation à se systématiser dans le courant de l'année 2024.

De manière plus générale, cette démarche s'inscrit dans le cadre de l'évolution des pratiques managériales promue par la direction lors du séminaire du 9 février 2023.

J. HANDICAP ET INAPTITUDE

1. Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Agent répondant à l'obligation d'emploi	2023			2022			2021
	F	H	total	F	H	total	total
	71	170	241	68	195	263	268

Les données relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont à analyser avec précaution. En effet, on constate des écarts entre les données DRH et DEVE dans la prise en compte des agents relevant de plusieurs catégories. La DEVE a donc fait le choix d'intégrer directement les données DRH à partir de 2023..

Répartition du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2023	2022	2021
Personne titulaire Allocation temporaire d'invalidité	23	35	39
Bénéficiaire de la RQTH	171	155	163
Allocataires adultes handicapés (AAH)	2	3	1
Reclassé changement fonction dans même corps	4	16	10
Reclassé et détaché sur un autre corps	27	40	36
Titulaire d'une carte d'invalidité	14	14	19
TOTAL	241	263	268

2. Nombre de titularisations et de renouvellement ou de fin de contrats RQTH

Issue des contrats RQTH	Contrats RQTH			
	Titularisations	Renouvellement de contrat	Fin de contrat	total
2023	8	1	0	9
2022	9	1	3	13

Nombre d'apprenti.es en situation de handicap déclaré et nombre de titularisations à l'issue de la période d'apprentissage.

14 apprentis en situation de handicap travaillent en alternance à la DEVE en 2023. Ces personnes en situation de handicap sont encadrés avec bienveillance par leur maître d'apprentissage pour les aider à monter en compétence.

Nombre d'apprentis en situation de handicap déclaré	2023	2022
	14	12

A l'issue de leur période d'apprentissage, ces personnes ont la possibilité de demander leur intégration au sein de leur structure d'accueil. En 2023, 4 dont les contrats d'apprentissage prenaient fin, ont exprimé le souhait d'être intégré à la Ville de Paris. Cette année-là la commission de sélection n'a retenu aucun agent.

Nombre d'apprentis en situation de handicap titularisés	2023	2022
	0	2

Nombre d'agents intégrés à un dispositif de reconversion

Le parcours préparatoire au reclassement a une durée de 1 an ; il a été mis en place par la ville en février 2021. Cet indicateur retrace le flux d'entrées et sorties du parcours de reclassement sur une année.

Nombre d'agents entrés en dispositif de reconversion	2023	2022
PPR (depuis février 2021)	9	6
Nombre d'agents sortis de dispositif de reconversion	2023	2022
détachement dans un autre corps	1	2
retraite pour invalidité		18
renonciation	2	0
TOTAL	3	20

K. RESPONSABILITE SOCIALE DE LA DEVE

1. Nombre d'accueil en stages, en apprentissage et en doctorat

En 2023, la DEVE a accueilli 420 personnes selon ces modalités.

Nature de l'accueil	2023	2022
stagiaires 3ème	46	50
dont REP	4	12
stages courts	206	300
stages gratifiés (+2mois)	21	17
Apprentis hors RQTH	139	92
Nombre de CIFRE (doctorant)	4	4
TOTAL	420	475

photographie de l'existant en 2023 quelle que soit la date d'arrivée du stagiaire

La Ville de Paris est très engagée dans l'accueil et la transmission de ses savoir-faire métiers aux stagiaires de formation initiale, et aux apprenti.es. La DEVE s'inscrit dans cette démarche et accueille traditionnellement des stagiaires (du stage de découverte en 3ème au diplôme de niveau 7) mais également des apprentis et des doctorants. En 2022, 475 personnes ont été accueillies.

Ces immersions professionnelles et de qualification permettent de découvrir nos métiers et constituent un tremplin pour rejoindre les équipes DEVE. Les apprentis donnant satisfaction se voient désormais proposer un contrat dès l'obtention de leur diplôme et dans l'attente du concours, s'ils le souhaitent. C'est donc un levier essentiel pour élargir les viviers de recrutement et renforcer ainsi l'attractivité des métiers en tension de la direction.

2. Nombre de jeunes accueillis en service civique

Cinq missions ont été proposées aux jeunes candidats au service civique, le domaine d'activité de la DEVE étant particulièrement attractif et porteur de sens :

- Participer à l'animation et faire découvrir le parc floral et les espaces de biodiversité du bois de Vincennes
- Faire découvrir au public le jardin des Serres d'Auteuil
- Appui des activités développées à la Maison du jardinage pour favoriser la participation citoyenne et collective dans le cadre du programme municipal de végétalisation urbaine
- Mobiliser le public de la Maison Paris Nature autour de la biodiversité
- Appui des activités développées au sein des fermes pédagogiques

18 jeunes ont été recrutés sur ces missions en 2023.

Nombre de services civiques	2023	2022
Mission à la Maison Paris Nature	1	2
Mission animation au parc floral de Paris	4	2
Mission animation au parc de Bagatelle		3
Mission à la ferme de Paris	8	7
Mission à la Maison du jardinage de Paris	4	4
Mission au serres d'Auteuil	1	3
TOTAL	18	21