

Comité social territorial DEVE 12 juin 2026

Le Comité social territorial (CST) de la DEVE s'est réuni au 103, avenue de France vendredi 12 juin 2026 sous la présidence d'Antoine GUILLOU, Adjoint au maire de Paris chargé des espaces verts et des bois, de l'alimentation durable et des circuits courts, de l'Axe Seine et des canaux et des affaires funéraires.

À l'ordre du jour :

2 points soumis pour avis :

- Point 1. Approbation du [PV du CST du 26 novembre 2026](#)
- Point 4b. Plan de formation 2026

4 points soumis pour information :

- Point 2. Protocole de protection des mineurs
- Point 3. Plan de continuité d'activité de la DEVE
- Point 4a. Bilan de formation 2025
- Point 5. Bilan social 2025 de la DEVE

1 - APPROBATION DU PV DU 26 NOVEMBRE 2025 (POINT POUR AVIS)

Avis favorable unanime des organisations syndicales

2 – PROTOCOLE DE PROTECTION DES MINEURS (POINT POUR INFORMATION)

Comme toutes les directions accueillant des enfants mineurs dans différentes structures, la DEVE a identifié une soixantaine d'agents qui sont amenés à côtoyer des enfants durant des activités. Aussi, la direction a fourni la liste de ces agents aux services de l'État (« [voir le protocole](#)»). Les agents concernés ont été informés par courrier (« [modèle du courrier envoyé](#)»). Annuellement, la liste sera mise à jour.

3 – PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ DE LA DEVE (POINT POUR INFORMATION)

Le plan de continuité d'activité de la Ville de Paris a été présenté aux élus des organisations syndicales représentatives lors du CST central de novembre 2025.

La DEVE, comme les autres directions, a décliné le PCA tenant compte de son périmètre (« [Plan de continuité d'activité](#) »).

Comme nous l'a expliqué le directeur adjoint, ce plan est un cadre qui devra s'adapter à la situation du moment.

4A - BILAN DE FORMATION 2025 (POINT POUR INFORMATION)



La démarche de transformation managériale est une priorité de la direction. La **CFTC** remarque que lorsque les consignes sont bien passées dans les services, l'absentéisme est ainsi passé à 8% pour l'atelier AEPM et 8% pour Les ateliers proposés par la référente de la démarche Co-DEVE (« [Bilan formation & annexe management](#) »)

La direction peut être satisfaite d'avoir pu augmenter le nombre d'agents formés en matière de prévention des discriminations, l'égalité et l'inclusion en 2025 (335 pour 301 en 2024).

Le taux d'absentéisme aux formations à la prévention des risques liés aux troubles musculosquelettiques a été de 30%. Ce n'est pas entendable. Il en va de la santé des agents. La **CFTC** a demandé qu'une enquête soit faite pour connaître les causes des absences.

La formation de prévention des consommations d'alcool et autres psychotropes doit aussi être dans les priorités de la DEVE. Il n'est pas normal que 24.5% des agents n'aient assisté à la formation. Il serait intéressant de connaître les raisons des absences. (« [Bilan de la formation 2025 et plan 2026](#) »)

4B - PLAN DE FORMATION AU TITRE DE 2026 (POINT POUR AVIS)

Le plan de formation 2026 a été voté favorablement par la **CFTC**. (« [Plan de formation 2026](#) »)

Lors d'une audience avec l'ancienne Secrétaire Générale, la **CFTC** avait soulevé la problématique que rencontrent les agents éloignés de l'outil numérique et le devoir de la ville de Paris de former ces agents, dès leur entrée à la ville de Paris, pour qu'ils puissent intégrer des postes administratifs au moment de leur reconversion. L'inscription de 65 agents au « Français – écrits administratifs et langues » est aussi une bonne démarche pour aider les agents dans leur vie professionnelle comme personnelle.

5 - BILAN SOCIAL 2024 DE LA DEVE (POINT POUR INFORMATION)

Une nouveauté est apparue cette année. Pour ne pas à avoir à reconvoquer les organisations syndicales en cas de vote négatif unanime, le point 5 a été présenté uniquement pour information. La CFTC a dénoncé ces façons de faire de la DRH !

Le point 5 concernait le bilan social 2025 de la DEVE dans sa nouvelle présentation qui a été amendée comme chaque année à la demande des organisations syndicales. La **CFTC** ne peut que saluer le service du SRH pour ce gros travail de synthèse et les données complémentaires fournies suite à notre demande. (« [Bilan social 2025](#) »)

Le nombre de jardiniers présents sur le terrain est de 1140 pour un effectif budgétaire de 1247 soit 9% de postes vacants (107). La création de 60 postes budgétaires suite à la création des nouveaux espaces végétalisés ne fait qu'augmenter les difficultés des agents en poste alors que l'âge moyen des agents est maintenant de 50 ans et que le nombre d'agents de plus de 60 ans représente maintenant 15%.

Le nombre d'accidents de travail est en augmentation avec 252 pour 217 accidents en 2024. Les agents doivent impérativement être sensibilisés aux risques d'inattention lorsqu'ils utilisent des engins ou du matériel dangereux.

Les accidents de trajet sont stables pour les 2 années passées avec 55 accidents en 2025 pour 57 accidents en 2024. Par contre, ils sont plus nombreux qu'en 2023 (42) et qu'en 2022 (49).

Le volet agressions est inquiétant. Le nombre d'agents qui ont été les victimes de propos injurieux est en très forte hausse avec 146 déclarations pour 102 en 2024, 99 en 2023 et pour 47 en 2022.

Ce sont les agents du SEJ qui sont les plus touchés.



Depuis 4 ans, les agressions sexuelles sont prises en compte. Pour la **CFTC** ce chiffre de 4 en 2025, de 0 en 2024 et 2 agressions en 2023 ne représente certainement pas la réalité.

Le temps partiel pris par des cadres A concerne très majoritairement des femmes (12 femmes/1 homme en 2023 pour 9 femmes/2 hommes en 2024 et 9 femmes et 4 hommes en 2025).

La tendance reste la même pour les catégories B en 2024 (9 femmes/5 hommes) pour 10 femmes/6 hommes en 2025

En revanche, pour les catégories C, la tendance s'inverse (36 femmes/44 hommes) en 2024 et 2025.

Concernant le don de jours, ce sont les agents de la catégorie C qui ont été les plus généreux avec 17 donateurs (1 A, 2 B, 14C), 26 donateurs en 2024 (0A, 2B, 24C).

Les agents ont donné 323 jours en 2023 pour 397 jours en 2024 et 228 jours en 2025.

La baisse est certainement due en grande partie à la diminution du nombre de jours de congés suite à la réforme du temps de travail.

Pour la rubrique télétravail, 566 agents en horaires variables font l'objet d'une convention sur 710 remplissant les conditions. La répartition est équilibrée entre femmes (291) et hommes (275).

La « boîte à outils pour les sanctions » montre que la DEVE a fait usage de **l'exclusion temporaire de moins de 3 jours (sanction donnée directement par la hiérarchie sans passage en CAP) pour la première fois en 2024 (3 agents concernés) avec le même nombre en 2025**. Le processus se met en place...

Pour les exclusions de plus de 3 jours : 2 fois en 2025, 3 fois en 2024 et 4 fois en 2023.

Le nombre de blâmes est en baisse avec 16 en 2025, avec 27 en 2024 (31 en 2023 et 25 en 2022).

Concernant le niveau de sujétion : les AT jardiniers bénéficient du niveau 1 et les ATEE du niveau 2. La **CFTC** a rappelé à l'administration qu'il y a une injustice entre ces 2 corps de métier qui bien souvent peuvent ou doivent accomplir à certains moments les mêmes tâches de nettoyage, d'arrosage voire de plantation en étant soumis à des contraintes de pénibilité réelles et particulièrement en période d'intempéries, de froid ou de fortes chaleurs. La **CFTC demande que la sujétion des jardiniers passe au niveau 2**.

La demande de mise en place d'un nouveau cycle estival (15 juin -15 septembre de 7h/13h) pour les jardiniers permettrait de saisir la DRH afin de reconsidérer la pénibilité de leur métier. La direction s'est engagée à étudier cette éventualité.

QUESTIONS DIVERSES

Afin de répondre aux questions diverses, la DEVE anticipe en répondant par écrit aux organisations. Seuls les compléments sont étudiés en séance ([» Réponses de la direction](#)).

La CFTC à vos côtés
Savoir s'opposer, toujours proposer !

