

# BILAN SOCIAL

## 2025





# SOMMAIRE

<b>I. EMPLOIS ET CARRIÈRES</b>	<b>5</b>
A. EFFECTIFS BUDGETAIRES	5
B. EFFECTIFS REELS	5
C. EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT	21
D. EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT	26
E. MOUVEMENTS DE PERSONNELS	27
<b>II. RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES</b>	<b>30</b>
A. EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE	
<b>Erreur ! Signet non défini.</b> <sup>30</sup>	
B. HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR GENRE ET PAR FILIERE	30
<b>III. HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b>	<b>31</b>
A. ACCIDENTS DE TRAVAIL / SERVICE ET DE TRAJET, et MALADIES PROFESSIONNELLES	31
B. MESURES EN MATIERE DE PRÉVENTION ET SECURITE	34
C. VIOLENCES PHYSIQUES AUX AGENTS	35
<b>IV. CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>40</b>
A. TEMPS DE TRAVAIL	40
B. CONGÉS ET ABSENCES	46
C. TÉLÉTRAVAIL	48
D. PARENTALITÉ	50
E. LOGEMENTS DE FONCTION	50
<b>V. DIALOGUE SOCIAL</b>	<b>51</b>
A. RÉUNIONS STATUTAIRES	52
B. EXERCICE DU DROIT DE GREVE	52
C. SANCTIONS DISCIPLINAIRES	55
<b>VI. INCLUSION</b>	<b>58</b>
A. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS	58
B. HANDICAP ET INAPTITUDE	61
C. RESPONSABILITE SOCIALE de la DEVE	63

<i>Annexe : EFFECTIFS BUDGETAIRES ET REELS PAR SERVICE ET PAR CORPS</i>	65
---	----

## PREAMBULE

**Depuis la mise en place du rapport social unique, à compter de 2021 , prévu 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 propre à la direction comportant une sélection d'indicateurs couvrant l'ensemble des domaines des ressources humaines et de la prévention des risques professionnels.**

Le présent bilan a été élaboré dans une logique de transparence, de fiabilité et d'amélioration continue. Conformément à la demande des organisations syndicales, les données statistiques sont retracées sur trois ans lorsque les éléments sont disponibles sur cette période.

**Les indicateurs présentés s'appuient sur les données issues des systèmes d'information RH, et ont vocation à demeurer aussi stables que possible sur la durée, afin de permettre une analyse pertinente des tendances et 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 de la perfectibilité des outils de collecte des données.**

Certaines variations constatées entre les exercices doivent être appréciées avec prudence. En effet, bien que les données présentées dans ce bilan aient fait l'objet d'un travail de consolidation par le SRH, l'année 2025 s'inscrit dans un contexte de transition vers le nouvel outil d'analyse des données RH (HR Analytics), dans le cadre de la refonte du système d'information en cours à la Ville, qui s'accompagne d'ajustements méthodologiques liés aux modalités de consolidation et de ventilation des données. Ces évolutions peuvent donc expliquer certains écarts observés d'une année sur l'autre, sans traduire nécessairement des changements structurels.

# EMPLOIS ET CARRIÈRES

## A. EFFECTIFS BUDGETAIRES :

### 1. Evolution des effectifs budgétaires par catégorie :

Catégorie	2025	2024	2023
A	199	194	184
B	537	540	537
C	2609	2581	2564
<b>TOTAL</b>	<b>3345</b>	<b>3315</b>	<b>3285</b>

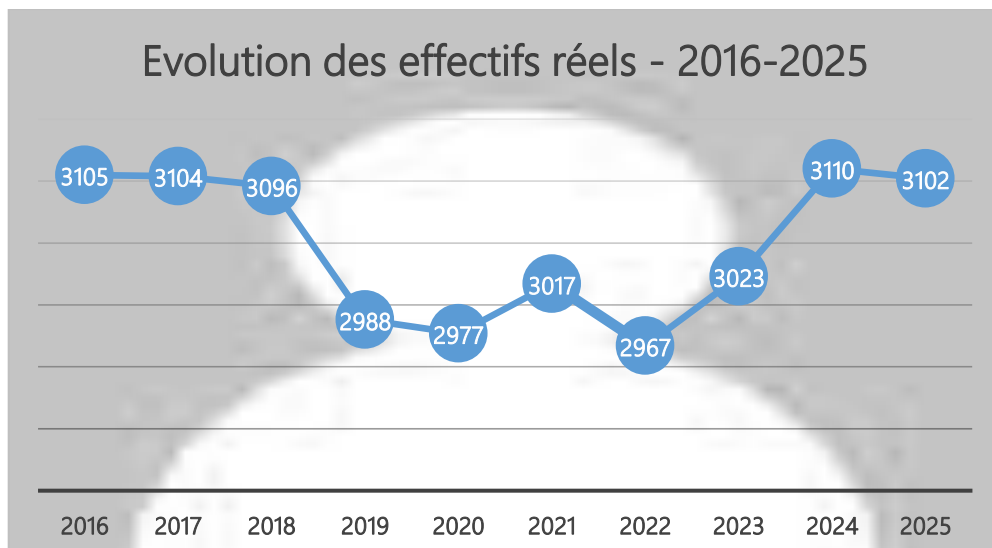
La DEVE a vu ses effectifs augmenter de 60 postes budgétaires entre 2023 et 2025 dont 75% en catégorie C pour renforcer les équipes du service d'exploitation des jardins dans le cadre de l'extension des surfaces végétalisées.

L'augmentation des effectifs de A correspond au renforcement des équipes du service du paysage et de l'aménagement dans le cadre du programme de mandature en termes de végétalisation. En catégorie B, on peut signaler la transformation progressive des postes de conservateurs-adjoints de C en B au service des cimetières

## B. EFFECTIFS REELS

### 1. Répartition des effectifs par service et par sexe

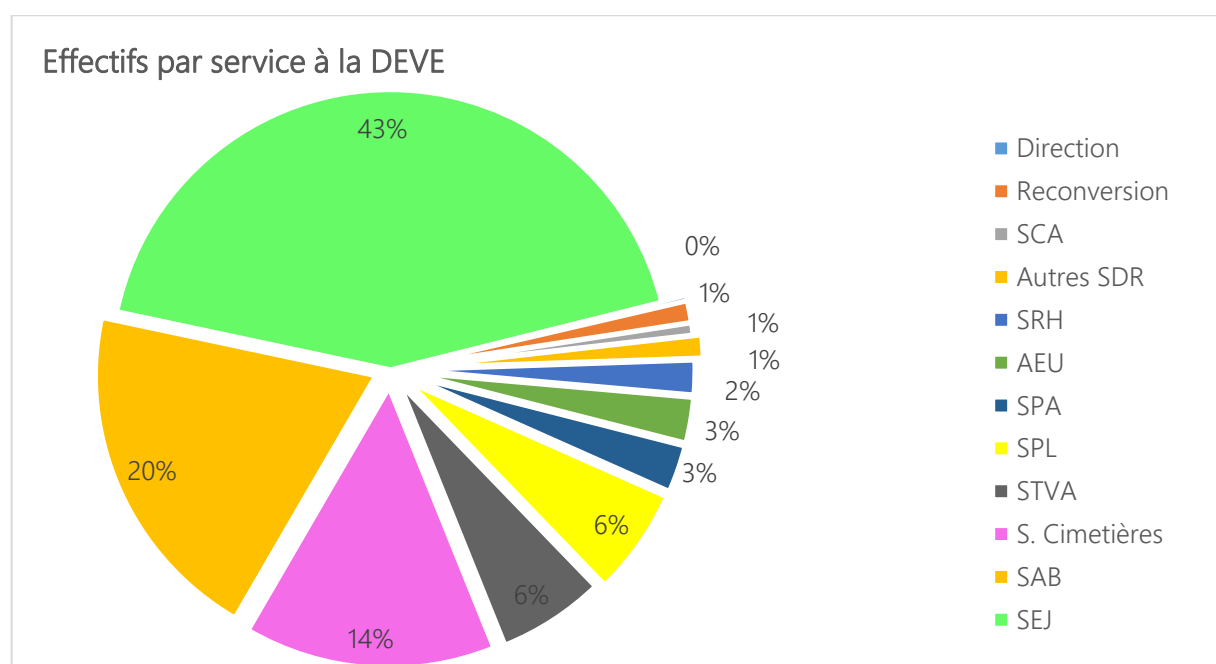
Les effectifs réels mesurés connaissent une progression modérée sur la période récente. Au 31 décembre 2025, la DEVE compte 3102 agents, contre 3110 en 2024, soit une évolution marginale par rapport à l'année précédente. La progression des années 2023 et 2024 est à inscrire dans le contexte de préparation des Jeux Olympiques et Paralympiques mais aussi d'efforts importants pour renforcer l'attractivité sur les métiers en tension.



Le service d'exploitation des jardins (SEJ) demeure le service comptant le plus d'agents de la DEVE. En 2025, il regroupe 1327 agents, soit près de 43 % des effectifs totaux de la direction.

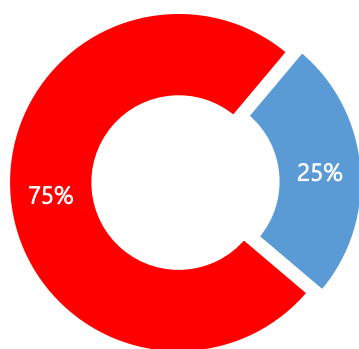
Depuis 2022, les effectifs réels du SEJ ont augmenté de 105 agents, évolution qui s'inscrit dans les efforts engagés par la direction pour renforcer l'attractivité des métiers et sécuriser les recrutements, notamment par :

- la diversification des viviers de recrutement :
  - recours accru au recrutement de contractuels, première étape avant le passage des concours ;
  - recours aux dispositifs Passerelle, ;
  - développement de viviers de pré-recrutement parmi les apprentis.
- une présence accrue de la DEVE dans différents forums pour l'emploi et une présentation des métiers auprès des élèves de l'Ecole du Breuil pour attirer les candidatures.



En 2025, la DEVE compte environ 25 % de femmes, soit un peu moins de 800 agentes, proportion globalement stable par rapport aux deux années précédentes. Sur le moyen terme en revanche, une progression lente se confirme, puisque le taux de féminisation s'élevait à 22% en 2018.

## EFFECTIFS 2025 : répartition Hommes/Femmes



F

H



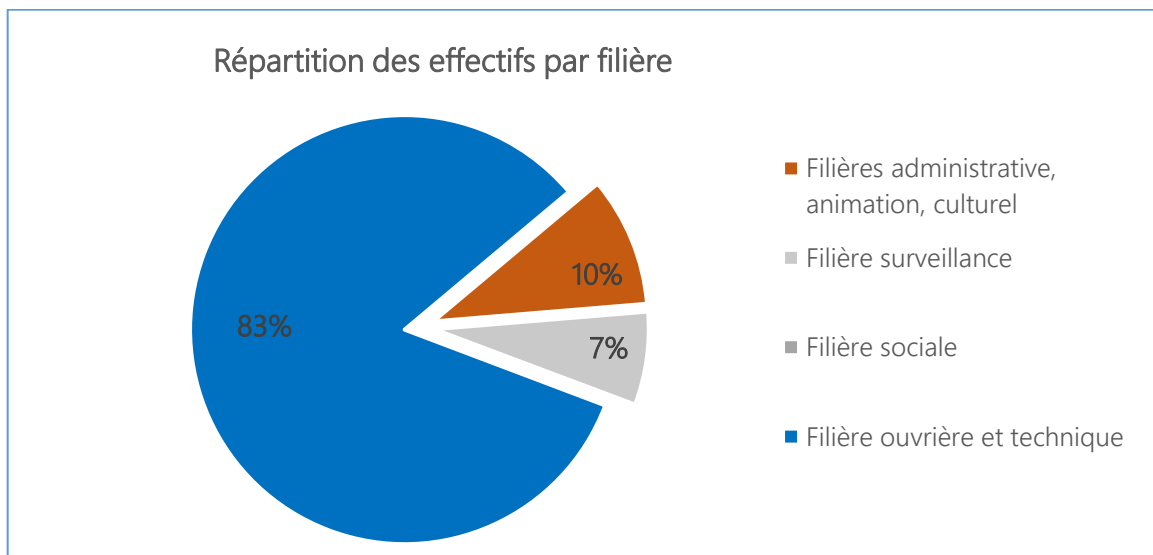
	2025			2024			2023			% d'évolution entre 2023 et 2025
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Direction	3	5	8	3	5	8	4	4	8	0,00%
SEJ	287	1040	1327	286	1035	1321	275	1007	1282	3,51%
SAB	89	530	619	89	543	632	87	522	609	1,64%
S. Cimetières	128	321	449	135	316	451	131	315	446	0,67%
SPA	44	39	83	43	43	86	38	42	80	3,75%
STVA	76	114	190	77	116	193	76	115	191	-0,52%
AEU	47	33	80	46	33	79	47	32	79	1,27%
SCA	11	9	20	12	8	20	11	10	21	-4,76%
SRH	43	17	60	52	18	70	43	18	61	-1,64%
SPL	15	175	190	14	174	188	12	175	187	1,60%
Autres SDR	28	11	39	28	11	39	27	11	38	2,63%
Reconversion	7	30	37	3	20	23	4	17	21	76,19%
<b>TOTAL</b>	<b>778</b>	<b>2324</b>	<b>3102</b>	<b>788</b>	<b>2322</b>	<b>3110</b>	<b>755</b>	<b>2268</b>	<b>3023</b>	<b>2,61%</b>

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

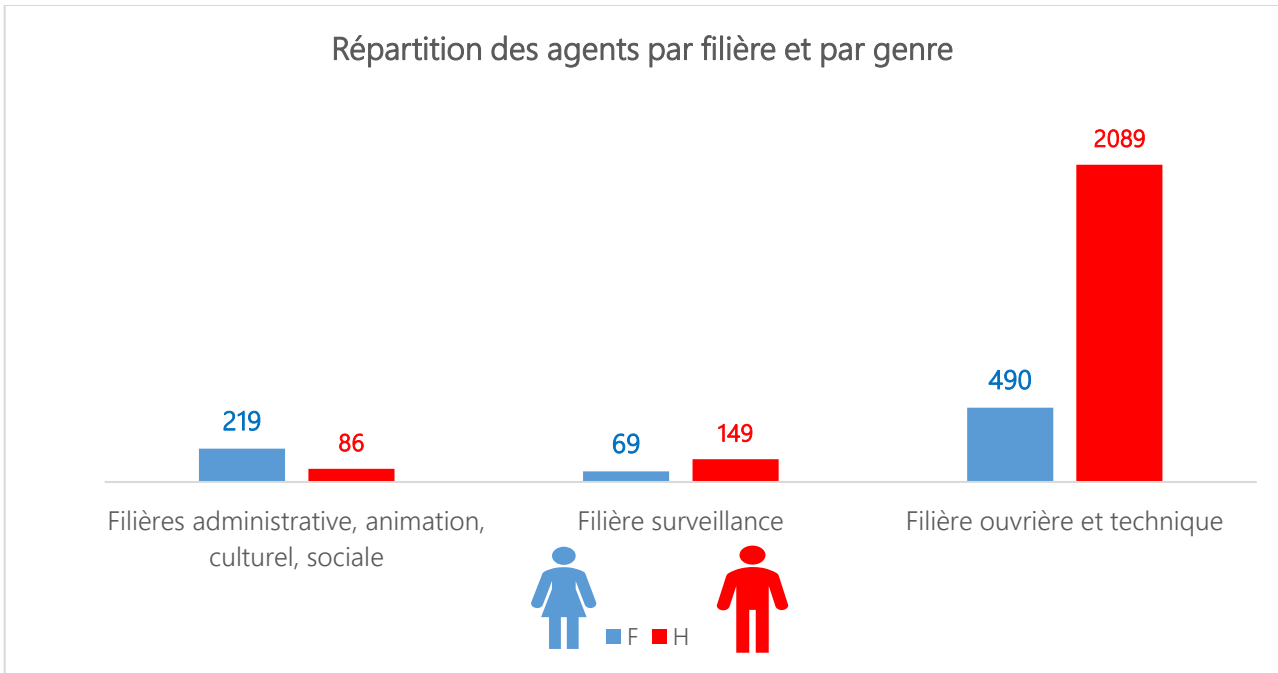
La direction demeure majoritairement masculine, bien que la part des femmes augmente progressivement dans la filière ouvrière et technique qui regroupe la majorité des effectifs. 18,7% des agents de la filière ouvrière et technique sont des femmes, elles étaient 12,8% en 2009 et 8% il y a 20 ans. 24% des jardiniers sont des femmes contre 13% en 2009. La féminisation reste modeste chez les arboristes-grimpeurs et les adjoints techniques entretien d'espaces.

Précisons également que 53% des ingénieures et 46% des ingénieures cadre supérieur sont des femmes.

Filière	2025			2024			2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Filières administrative, animation, culturel, sociale	219	86	305	233	89	322	224	91	315
Filière surveillance	69	149	218	75	148	223	72	144	216
Filière ouvrière et technique	490	2089	2579	480	2085	2565	459	2033	2492
<b>TOTAL</b>	<b>778</b>	<b>2324</b>	<b>3102</b>	<b>788</b>	<b>2322</b>	<b>3110</b>	<b>755</b>	<b>2268</b>	<b>3023</b>



## Répartition des agents par filière et par genre



Les pourcentages par filière sont calculés sur la base des effectifs physiques de la DEVE au 31 décembre de l'année considérée. Les évolutions observées s'inscrivent dans une dynamique globale stable depuis plusieurs exercices.

La filière ouvrière et technique concentre environ 83 % des effectifs de la direction, ce qui reflète la nature majoritairement opérationnelle des missions de la DEVE et son organisation territorialisée.

La filière administrative représente environ 10 % des effectifs, tandis que la filière surveillance, centrée uniquement sur le service des cimetières et le service de l'arbre et des bois, en regroupe environ 7 %.

## Effectifs réels par filière, catégorie et corps

FILIERE ADMINISTRATIVE, ANIMATION, CULTUREL , SOCIALE	2025			2024			2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>catégorie A</b>									
Emplois fonctionnels de direction	1	2	3	0	3	3	1	2	3
Administrateur de la Ville de Paris	0	3	3	0	3	3	0	2	2
Assistant socio-éducatif des administrations parisiennes	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Chef de service administratif	1	2	3	0	0	0	0	0	0
Conservateur du patrimoine	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Chargé d'études documentaires des administrations parisiennes	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Attaché d'administrations parisiennes	42	23	65	43	24	67	43	19	62
<b>catégorie B</b>									
Animateur d'Administrations Parisiennes	1	0	1	1	1	2	1	1	2
Assistant spécialisé des bibliothèques et musées	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Secrétaire administratif d'Administrations Parisiennes	41	25	66	48	26	74	46	25	71
<b>catégorie C</b>									
Adjoint administratif	127	30	157	137	31	168	130	40	170
Adjoint animation	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Adjoint d'accueil de surveillance et magasinage	1	0	1	0	0	0	0	1	1
<b>TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE, ANIMATION, CULTUREL, SOCIALE</b>	<b>219</b>	<b>86</b>	<b>305</b>	<b>233</b>	<b>89</b>	<b>322</b>	<b>224</b>	<b>91</b>	<b>315</b>

La filière administrative est toujours constituée majoritairement de femmes, à hauteur de près de 72%, part stable depuis les trois dernières années.

FILIERE TECHNIQUE		2025			2024			2023		
Corps	Spécialité	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>catégorie A</b>										
Chef d'arrondissement		8	7	15	9	6	15	6	5	11
Architecte voyer	Architecte	2	3	5	2	3	5	1	3	4
	Paysagiste	1	0	1	1	0	1	2	0	2
Ingénieur cadre supérieur des administrations parisiennes		8	13	21	9	11	20	6	10	16
Ingénieurs des administrations parisiennes	Génie urbain, écologie urbaine et mobilité	28	29	57	24	26	50	22	28	50
	Santé publique et environnement	4	2	6	3	1	4	4	0	4
	Santé sécurité au travail	2	3	5	3	4	7	2	2	4
	Paysage et urbanisme	7	4	11	6	3	9	7	2	9
	systèmes d'information et du numérique	0	1	1	8	7	15	9	9	18
	Sans spécialité renseignée	5	2	7						
	<b>sous-total</b>	<b>46</b>	<b>41</b>	<b>87</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>85</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>85</b>
ATC		2	0	2	2	0	2	2	0	2
<b>Total catégorie A</b>		<b>67</b>	<b>64</b>	<b>131</b>	<b>67</b>	<b>61</b>	<b>128</b>	<b>61</b>	<b>59</b>	<b>120</b>
<b>catégorie B</b>										
Chef d'exploitation	Sans spécialité renseignée	10	47	57	8	46	54	8	43	51
	génie urbain	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	<b>sous-total</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>43</b>	<b>51</b>
Personnel de maîtrise	Aménagement paysager & Horticole	17	38	55	21	41	62	18	65	83
	Bâtiments & Travaux publics	1	17	18	0	16	16	1	45	46
	Gestion logistique	0	1	1	0	1	1	0	2	2
	Environnement - propreté - assainissement	0	1	1	0	1	1			
	Logistique générale	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Maintenance automobile	1	4	5	1	3	4	1	7	8
	Sylviculteur	1	15	16	0	16	16	1	32	33
		Sans spécialité renseignée	11	82	93	7	82	89	0	2
	<b>sous-total</b>	<b>31</b>	<b>158</b>	<b>189</b>	<b>29</b>	<b>160</b>	<b>189</b>	<b>21</b>	<b>154</b>	<b>175</b>
Technicien supérieur d'administrations parisiennes	Activité multimédia	2	5	7	3	4	7	3	4	7
	Constructions bâtiment	4	3	7	4	3	7	2	4	6
	Génie urbain	21	30	51	21	31	52	21	32	53
	Informatique	0	2	2	0	2	2	1	2	3
	Laboratoire	2	1	3	2	1	3	2	1	3
	Prévention des risques professionnels	3	4	7	2	5	7	2	5	7
	Environnement	22	13	35	17	12	29	17	13	30
	Etudes paysagères	1	10	11	1	8	9	0	6	6
		Sans spécialité renseignée	1	4	5	3	3	6	4	4
	<b>sous-total</b>	<b>56</b>	<b>72</b>	<b>128</b>	<b>53</b>	<b>69</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>71</b>	<b>123</b>
Technicien des services opérationnels	Fossoyage	1	10	11	1	5	6	0	8	8
	Espaces verts	2	27	29	2	24	26	3	30	33
	Logistique générale et coordination	2	0	2	2	0	2	2	0	2
	Nettoyement	0	1	1	0	2	2	0	1	1
	<b>sous-total</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>39</b>	<b>44</b>
ATC		1	0	1	1	2	3	1	2	3
<b>Total catégorie B</b>		<b>103</b>	<b>316</b>	<b>419</b>	<b>96</b>	<b>308</b>	<b>404</b>	<b>87</b>	<b>309</b>	<b>396</b>
<b>TOTAL catégorie A et B</b>		<b>170</b>	<b>380</b>	<b>550</b>	<b>163</b>	<b>369</b>	<b>532</b>	<b>148</b>	<b>368</b>	<b>516</b>

FILIERE TECHNIQUE		2025			2024			2023		
Corps	Spécialité	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>catégorie C</b>										
<b>Adjoint technique</b>	bûcheron élagueur	4	127	<b>131</b>	4	131	<b>135</b>	2	120	<b>122</b>
	cultivateur	0	8	<b>8</b>	0	8	<b>8</b>	0	8	<b>8</b>
	électrotechnicien	0	8	<b>8</b>	0	8	<b>8</b>	0	7	<b>7</b>
	entretien d'espaces	25	536	<b>561</b>	28	537	<b>565</b>	29	520	<b>549</b>
	installations sportives	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
	jardinier	275	859	<b>1134</b>	269	859	<b>1128</b>	267	834	<b>1101</b>
	logistique générale	3	4	<b>7</b>	4	3	<b>7</b>	3	3	<b>6</b>
	maçon	0	5	<b>5</b>	0	5	<b>5</b>	0	6	<b>6</b>
	magasinier cariste	0	15	<b>15</b>	0	15	<b>15</b>	0	16	<b>16</b>
	maintenance des bâtiments	0	10	<b>10</b>	0	10	<b>10</b>	0	11	<b>11</b>
	manipulateur de laboratoire	0	2	<b>2</b>	0	3	<b>3</b>	0	2	<b>2</b>
	mécanicien spécialiste en automobile	0	18	<b>18</b>	0	23	<b>23</b>	0	22	<b>22</b>
	menuisier	1	11	<b>12</b>	1	11	<b>12</b>	0	11	<b>11</b>
	métallier	1	23	<b>24</b>	1	22	<b>23</b>	1	20	<b>21</b>
	peintre	0	5	<b>5</b>	0	7	<b>7</b>	0	7	<b>7</b>
	plombier/plombier couvreur	0	3	<b>3</b>	0	3	<b>3</b>	0	4	<b>4</b>
	porteur cycliste	0	2	<b>2</b>	0	2	<b>2</b>	0	2	<b>2</b>
	maintenance de la voie publique	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
	entretien et nettoyage des locaux	8	1	<b>9</b>	8	1	<b>9</b>	8	1	<b>9</b>
	Sans spécialité	3	6	<b>9</b>	2	1	<b>3</b>	1	1	<b>2</b>
	<b>sous-total</b>	<b>320</b>	<b>1645</b>	<b>1965</b>	<b>317</b>	<b>1650</b>	<b>1967</b>	<b>311</b>	<b>1596</b>	<b>1907</b>
<b>Eboueur</b>		0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Fossoyeur</b>		0	57	<b>57</b>	0	65	<b>65</b>	0	68	<b>68</b>
<b>Adjoint technique eau et assainissement</b>	glutineur filtreur distribution des eaux	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Assistant d'exploitation</b>		0	5	<b>5</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL catégorie C</b>		<b>320</b>	<b>1709</b>	<b>2 029</b>	<b>317</b>	<b>1 716</b>	<b>2 033</b>	<b>311</b>	<b>1 665</b>	<b>1 976</b>
<b>TOTAL FILIERES OUVRIERE ET TECHNIQUE</b>		<b>490</b>	<b>2 089</b>	<b>2 579</b>	<b>480</b>	<b>2 085</b>	<b>2 565</b>	<b>459</b>	<b>2 033</b>	<b>2 492</b>

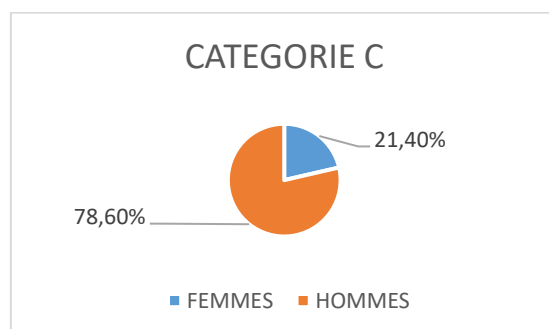
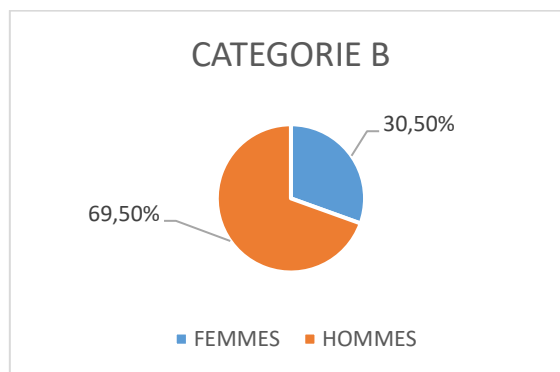
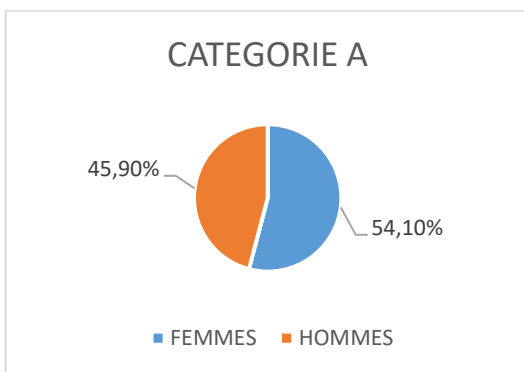
Dans la filière technique, le corps des jardiniers reste le plus représenté, avec 1 134 agents, devant les adjoints techniques d'entretien d'espaces (ATEE- 1 965 agents). Le nombre de femmes jardinières poursuit sa progression. Elles sont 275 en 2025, contre 269 en 2024, 267 en 2023 et 244 en 2022, soit une augmentation légèrement supérieure à 10 % en trois ans.

FILIERE SURVEILLANCE	2025			2024			2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
<b>Corps</b>									
<b>catégorie B</b>									
<b>Technicien de tranquillité publique et de surveillance</b>	9	15	24	10	13	23	11	14	25
<b>catégorie C</b>									
<b>Agent d'accueil et de surveillance</b>	60	134	194	65	135	200	61	130	191
<b>TOTAL FILIERE SURVEILLANCE</b>	<b>69</b>	<b>149</b>	<b>218</b>	<b>75</b>	<b>148</b>	<b>223</b>	<b>72</b>	<b>144</b>	<b>216</b>

La filière surveillance, limitée au service des cimetières depuis la création de la DPMP, a des effectifs stables, avec une proportion de femmes représentant près d'un tiers des effectifs en 2025.

### 3. Répartition des effectifs par catégorie et par sexe en 2025

Catégorie hiérarchique	2025			2024			2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Catégorie A	112	95	207	110	92	202	105	83	188
Catégorie B	156	356	512	157	348	505	147	349	496
Catégorie C	510	1873	2383	521	1882	2403	503	1836	2339
<b>TOTAL</b>	<b>778</b>	<b>2324</b>	<b>3102</b>	<b>788</b>	<b>2322</b>	<b>3110</b>	<b>755</b>	<b>2268</b>	<b>3023</b>



La structure des effectifs par catégorie hiérarchique reflète la forte dominante des métiers d'exploitation au sein de la direction.

Les agents de catégorie C représentent en effet plus des trois quarts des effectifs, devant les catégories B puis A, configuration stable d'une année sur l'autre.

#### 4. Postes vacants

Le taux global de vacance reste stable, ce qui traduit l'impact des actions engagées en matière de recrutement compte tenu du vieillissement des effectifs et départs en retraite. Il s'établit à 7,3% au 31 décembre 2025, contre 6% en 2024 à la même période et 7,7% en 2023, avec un pic à 9,2% en 2022.

Comme le retrace le tableau ci-dessous, le métier d'arboriste-élagueur figure toujours parmi les métiers les plus en tension, avec un taux de vacance stable de 39% au 31 décembre 2025 comme en 2023.

Le taux de vacance des jardiniers atteint près de 9% en 2025, après deux années de baisse successive (7% en 2024 et 8,6% en 2023), compte tenu d'un volume réduit de recrutements contractuels.

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 marqué.

Au-delà des mesures générales engagées par la Ville de Paris pour renforcer son attractivité, avec notamment la mise en place fin janvier 2024 de la nouvelle plateforme « Travailler pour Paris », la direction multiplie les démarches pour élargir ses viviers :

- le recours à des contrats au fil de l'eau jusqu'à trois ans désormais pour les arboristes-élagueurs et jardiniers, et la proposition de contrats de jonction en fin d'apprentissage ;
- la mise en place de partenariats avec France Travail et des établissements de formation comme l'Ecole du Breuil , notamment la mise en place de préparations opérationnelles à l'emploi dans les métiers de jardiniers et arboristes élagueurs (affectations en 2026) ;
- la passerelle jardinier est reconduite chaque année depuis 2022 en lien avec le Centre de transition professionnelle de la DRH. Son vivier a été élargi à l'échelle de la Ville pour ne pas reposer sur le seul vivier des agents d'entretien des espaces verts, et a permis de sélectionner quatre nouvelles recrues sur les deux dernières années ;
- le renfort de la visibilité de la direction lors des événements et forums pour l'emploi.

Vacances des postes par filière et par corps

Catégorie	FILIÈRE	EB BS 2025	ER	Poste vacant
<b>ADMINISTRATIVE / CULTURE / ANIMATION</b>		<b>320</b>	<b>304</b>	<b>-16</b>
A	DIRECTRICE/DIRECTEUR	2	2	0
A	SOUS-DIRECTEUR	1	1	0
A	ADMINISTRATEUR	3	3	0
A	CSA - ATTACHE	64	68	4
A	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	1	0	-1
A	CHARGE D'ETUDE DOCUMENTAIRE	1	1	0
A	ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	0	1	1
A	AGENT TECHNIQUE CONTRACTUEL CAT II et III	0	2	2
B	ASSISTANT SPEC. BIBLIOTHEQUE ET MUSEE	2	2	0
B	SECRETAIRE ADMINISTRATIF	68	66	-2
B	CHARGE MISSION CADRE MOYEN	0	0	0
B	ANIMATEUR	2	1	-1
C	ADJOINT ADMINISTRATIF	175	157	-18
C	ADJOINT D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE	1	2	1
C	ADJT AC SURV MAG	0	1	1
<b>SURVEILLANCE</b>		<b>224</b>	<b>218</b>	<b>-6</b>
B	CHEF D'EXPLOITATION - FILIERE SECURITE	1	0	-1
B	TECHNICIEN TRANQ. PUBLIQUE & SURV.	26	24	-2
C	AGENT D'ACCUEIL ET DE SURVEILLANCE	194	194	0
C	AGENT DE SURVEILLANCE DE PARIS	3	0	-3
<b>TECHNIQUE</b>		<b>2898</b>	<b>2577</b>	<b>-321</b>
A	ARCHITECTE VOYER	10	6	-4
A	ICSAP	26	21	-5
A	IAP	91	102	11
B	CHEF D'EXPLOITATION	61	58	-3
B	PERSONNEL DE MAITRISE	206	189	-17
	- Aménagement paysager & Horticole	116	116	0
	- Bâtiments & Travaux publics	47	41	-6
	- Bâtiments	0	9	9
	- Gestion logistique	4	1	-3
	- Logistique générale	0	1	1
	- Maintenance automobile	5	5	0
	- Sylviculteur	34	16	-18
B	TECHNICIEN SUPERIEUR	121	128	7
	- Activités multimédia	1	7	6
	- Contructions et bâtiments	8	7	-1
	- Environnement	34	35	1
	- Études paysagères	21	14	-7
	- Génie urbain, écologie urbaine et mobilité	44	51	7
	- Informatique	1	2	1

	- Laboratoires	4	3	-1
	- Prévention des risques professionnels	8	9	1
B	TECHNICIEN DES SERVICES OPERATIONNELS	43	43	0
	- Espaces verts	32	29	-3
	- Fossoyage	11	11	0
	- Logistique générale et coordination	0	2	2
	- Nettoyement	0	1	1
B	ATC CAT IV A, IV B	7	1	-6
C	ASSISTANT ENCADREMENT METIERS AUTO	5	5	0
C	ADJOINT ACCUEIL SURVEILLANCE ET MAGASINAGE	0	1	1
C	ADJOINT TECHNIQUE	2164	1965	-199
	- Bûcheron-élagueur	210	131	-79
	- Entretien d'espaces	573	561	-12
	- Jardinier	1247	1140	-107
	-Entretien et nettoyage des locaux	10	9	-1
	- Cultivateur	6	8	2
	- Électrotechnicien	7	8	1
	- Installations sportives	0	1	1
	- Logistique générale	7	7	0
	- Maçon	8	5	-3
	- Magasinier cariste	13	15	2
	- Maintenance de la voie publique	0	1	1
	- Maintenance des bâtiments	10	10	0
	- Manipulateur des laboratoires	1	2	1
	- Mécanicien spécialiste en automobile	21	18	-3
	- Menuisier	14	12	-2
	- Métallier	26	24	-2
	- Peintre	5	5	0
	- Plombier	3	3	0
	- Porteur-cycl.	0	2	2
	(vide)	3	3	0
C	ADJOINT TECHNIQUE EAU ET ASSAINISSEMENT	0	1	1
C	FOSSOYEURS	66	57	-9
C	AGENTS TECHN. CONTRACTUELS CATEG IV C	1	0	-1
<b>Total général</b>		<b>3345</b>	<b>3102</b>	<b>-243</b>

## 5. Pyramide des âges

Tranche d'âge	2025	Poids de la tranche	2024	Poids de la tranche	2023	Poids de la tranche
Age < 20 ans	2	0,1%	7	0,2%	3	0,1%
Age >= 20 ans et < 25 ans	64	2,1%	85	2,7%	75	2,5%
Age >=25 ans et < 30 ans	195	6,3%	203	6,5%	219	7,2%
Age >=30 ans et < 35 ans	260	8,4%	248	8,0%	224	7,4%
Age >=35 ans et < 40 ans	317	10,2%	319	10,3%	310	10,3%
Age >=40 ans et < 45 ans	317	10,2%	319	10,3%	332	11,0%
Age >=45 ans et < 50 ans	399	12,9%	398	12,8%	385	12,7%
Age >=50 ans et < 55 ans	510	16,4%	550	17,7%	556	18,4%
Age >=55 ans et < 60 ans	550	17,7%	542	17,4%	547	18,1%
Age >=60 ans et < 65 ans	418	13,5%	381	12,3%	325	10,8%
Age >= 65 ans	70	2,3%	58	1,9%	47	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>3102</b>	<b>100%</b>	<b>3110</b>	<b>100%</b>	<b>3023</b>	<b>100%</b>

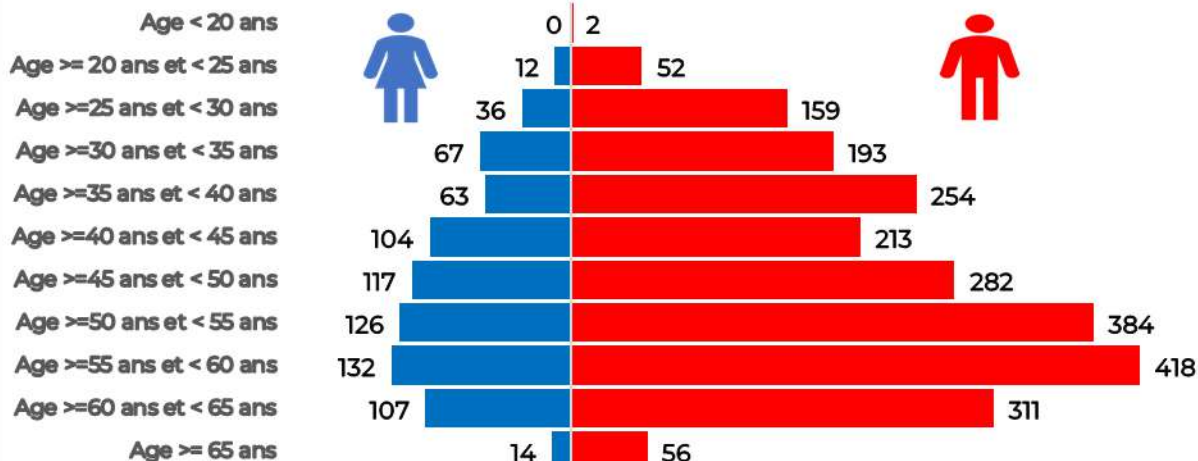
La pyramide des âges met en évidence une structure d'âge élevée, avec :

- un âge médian de 50 ans ;
- une augmentation du nombre d'agents de 60 ans et plus qui représentent désormais 15% des effectifs.

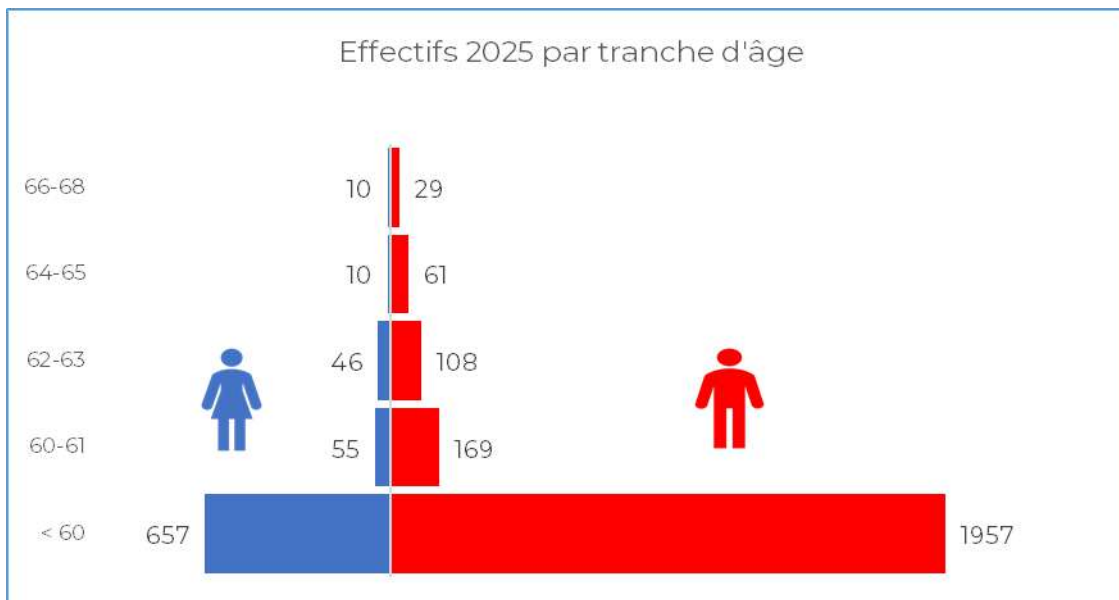
Ces éléments sont le reflet d'une direction expérimentée, mais exposée au vieillissement des effectifs et à la nécessité d'un renouvellement générationnel, avec des enjeux forts de transmission des savoirs. Cela a d'ailleurs été l'un des thèmes d'ateliers d'échanges de pratiques managériales, retenus cette année parmi les propositions des encadrants, dans le cadre de la démarche de transformation managériale dénommée « Co-Deve ».

Le rajeunissement des effectifs porté par les tranches d'âge les plus jeunes, en lien notamment avec les recrutements récents, reste plus lent que le vieillissement des catégories d'actifs les plus âgés. Cette élévation de l'âge moyen traduit pour partie des recrutements récents de professionnels plus âgés en seconde partie de carrière.

### Effectifs 2025 par tranche d'âge et par genre



Effectifs 2025 par tranche d'âge			
Tranche d'âge	Femme	Homme	Total
< 60	657	1957	2614
60-61	55	169	224
62-63	46	108	154
64-65	10	61	71
66-68	10	29	39
<b>Total</b>	<b>778</b>	<b>2324</b>	<b>3102</b>



Le nombre d'agents de plus de 60 ans est en hausse en 2025 (+49 par rapport à 2024), soit 488 agents (449 entre 60 et 65, et 39 de plus de 65). Le nombre de départs à la retraite devrait se maintenir dans les prochaines années, avec des variations annuelles toujours difficiles à anticiper, compte tenu de la suspension de la réforme des retraites et de la complexité des variables dans la décision de faire valoir son droit à pension.

## 6. Moyenne d'âge par corps et par spécialités

Corps	Effectifs			Moyenne âges RSU 2025		
	F	H	Total général	F	H	Moyenne générale
ADJOINTS D'ACCUEIL SURVEILLANCE ET MAGASINAGE	1		1	32,00		32,00
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	127	30	157	50,37	49,43	49,90
ADJOINTS D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE	2		2	42,50		42,50
ADJOINTS TECHNIQUES	320	1645	1965	45,73	46,19	45,96
ADJOINTS TECHNIQUES EAU ET ASSAINISSEMENT		1	1		54,00	54,00
ADMINISTRATEURS		3	3		51,75	51,75
AGENTS D'ACCUEIL ET DE SURVEILLANCE	60	134	194	51,23	52,72	51,97
AGENTS TECHN. CONTRACTUELS CATEG IV A, IV B	1		1	47,00		47,00
AGENTS TECHNIQUES CONTRACTUELS CATEG II	1		1	64,00		64,00
AGENTS TECHNIQUES CONTRACTUELS CATEG III	1		1	63,00		63,00
ANIMATEURS ANIMATRICES ADMINSTRATIONS PARISIENNES	1		1	52,00		52,00
ARCHITECTES VOYERS ADMINISTRATIONS PARISIENNES	3	3	6	57,00	59,00	58,00
ASSISTANTS D'EXPLOITATION		5	5		50,20	50,20
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF ADM.PARIS	1		1	56,00		56,00
ASSIST. SP. BIBLIOTHEQUES MUSEES ADM. PARISIENNES	2		2	42,50		42,50
ATTACHES D'ADMINISTRATIONS PARISIENNES	43	25	68	54,29	49,55	51,92
CHARGES D'ETUDES DOCUMENTAIRES ADM. PARISIENNES		1	1		30,00	30,00
CHEFS D'EXPLOITATION	10	48	58	50,10	54,98	52,54
DIRECTEURS DIRECTEURS GENERAUX		2	2		53,50	53,50
EBOUEURS		1	1		61,00	61,00
FOSSOYEURS		57	57		47,54	47,54
ING. CADRE. SUP. ADM. PARISIENNES	8	13	21	49,63	50,00	49,81
INGENIEURS ADMINISTRATIONS PARISIENNES	54	48	102	48,15	49,48	48,82
PERSONNELS DE MAITRISE ADM. PARISIENNES	31	158	189	49,26	49,50	49,38
SECRETAIRES ADMINISTRATIFS ADM. PARISIENNES	41	25	66	52,54	50,52	51,53
SOUS-DIRECTEURS	1		1	41,00		41,00
TECHN. TRANQ. PUBLIQUE ET SURV.	9	15	24	54,00	57,20	55,60
TECHNICIENS DE SERVICES OPERATIONNELS	5	38	43	56,40	48,16	52,28
TECHNICIENS SUPERIEURS ADM. PARISIENNES	56	72	128	43,11	47,49	45,30
<b>Total général</b>	<b>778</b>	<b>2324</b>	<b>3102</b>	<b>50,08</b>	<b>50,61</b>	<b>50,35</b>

La moyenne d'âge est supérieure à 50 ans essentiellement dans les corps de la surveillance et du fossoyage, mais aussi pour certains encadrants techniques et administratifs. Parmi les adjoints techniques, dont la moyenne d'âge est supérieure à 55 ans, ce sont les spécialités de logistique ou du bâtiment (minoritaires en nombre à la DEVE) qui sont les plus concernées. Relevons que certaines situations individuelles atypiques ne sont pas significatives comme le cas de spécialités en extinction (porteur cycliste par exemple) ou des reconversions non prises en compte sur le plan administratif (éboueur ou assistant socio-éducatif par exemple).

Spécialités	Effectifs			Moyenne âges RSU 2025		
	F	H	Total général	F	H	Moyenne générale
<b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>						
bûcheron-élagueur	4	127	131	37,00	43,28	40,14
cultivateur		8	8		50,13	50,13
électrotechnicien		8	8		40,50	40,50
entretien d'espaces	25	536	561	42,24	45,79	44,01
entretien et nettoyage des locaux	8	1	9	60,63	37,00	48,81
installations sportives		1	1		57,00	57,00
jardinier	278	865	1143	45,79	46,57	46,18
logistique générale	3	4	7	58,33	55,00	56,67
maçon		5	5		58,80	58,80
magasinier cariste		15	15		48,60	48,60
maintenance de la voie publique		1	1		45,00	45,00
maintenance des bâtiments		10	10		55,50	55,50
manipulateur des laboratoires		2	2		51,50	51,50
mécanicien spécialiste en automobile		18	18		45,03	45,03
menuisier	1	11	12	26,00	45,36	35,68
métallier	1	23	24	44,00	48,13	46,07
peintre		5	5		54,00	54,00
plombier		3	3		48,33	48,33
porteur-cycl.		2	2		55,50	55,50
<b>INGENIEURS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES</b>						
génie urbain, écologie urbaine et mobilité	32	30	62	48,04	48,62	48,33
paysage et urbanisme	7	4	11	44,00	43,75	43,88
santé et sécurité au travail	2	3	5	37,00	41,00	39,00
santé publique et environnement	4	2	6	46,50	32,50	39,50
systèmes d'information et numérique		1	1		52,00	52,00
(vide)	9	8	17	49,35	42,39	45,87
<b>PERSONNELS DE MAÎTRISE DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES</b>						
aménagement paysager	17	38	55	48,12	46,82	47,47
bâtiments	1	8	9	50,00	53,25	51,63
environnement - propreté - assainissement		1	1		59,00	59,00
gestion logistique		1	1		43,00	43,00
horticole						
maintenance automobile	1	4	5	61,00	48,75	54,88
sylviculteur	1	15	16	32,00	40,47	36,23
travaux publics		9	9		42,67	42,67
(vide)	11	82	93	51,45	52,78	52,12
<b>TECHNICIENS DES SERVICES OPERATIONNELS</b>						
espaces verts	2	27	29	52,50	48,81	50,66
fossoyage	1	10	11	57,00	48,20	52,60
logistique générale et coordination	2		2	60,00		60,00
nettoieinent		1	1		30,00	30,00
<b>TECHNICIENS SUPERIEURS DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES</b>						
activités multimédia	2	5	7	44,00	53,40	48,70
constructions et bâtiments	4	3	7	51,25	44,67	47,96
environnement	22	13	35	37,68	47,31	42,49
études paysagères	1	10	11	41,00	48,70	44,85
génie urbain	21	27	48	47,00	49,96	48,48
génie urbain, écologie urbaine et mobilité		3	3		46,67	46,67
informatique		2	2		43,00	43,00
laboratoires	2	1	3	44,50	59,00	51,75
prévention des risques professionnels	3	4	7	40,67	40,75	40,71
(vide)	1	4	5	53,00	29,75	41,38
<b>Total général</b>	<b>466</b>	<b>1961</b>	<b>2427</b>	<b>46,79</b>	<b>47,14</b>	<b>46,96</b>

## C. EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT

Au 31 décembre 2025, la DEVE compte 247 agents non titulaires.

La proportion de contractuels au regard des effectifs globaux diminue cette année au sein de la DEVE, puisque les non titulaires représentent 8% de l'effectif total en 2025, en baisse par rapport aux 11% de l'effectif de l'an dernier (10% en 2023 et 8% en 2022). Cette baisse est en lien direct avec les efforts de maîtrise de la masse salariale menés de manière transverse au niveau de la Ville de Paris, avec une limitation du recours au nombre d'agents non-titulaires.

La majorité des recrutements de contractuels est justifiée par l'objectif de diminuer les vacances de postes et recruter « au fil de l'eau ». Cette démarche permet d'optimiser les viviers, notamment par le biais des contrats de jonction proposés aux apprentis en fin de cursus avant de les inviter à passer les concours selon les calendriers d'inscription propres à chacun d'entre eux.

Les agents recrutés dans le cadre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE) prennent quant à eux leurs fonctions au mois de février de chaque année pour être ensuite évalués par la Commission PACTE, réunie au terme de l'année de leur contrat, soit en janvier de l'année suivante. Cette Commission se prononce sur les titularisations, les renouvellements de contrat ou les fins de contrat selon la manière de servir des agents.

En 2025, la DEVE a ainsi recruté 10 jardiniers dans le cadre du dispositif PACTE, dont 4 agents en situation de renouvellement de contrat.

Ce dispositif a vocation à être remplacé en 2026 par le nouveau dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) qui permet d'accéder à un vivier élargi de France Travail avec prise en charge financière du dispositif de formation.

2025			
Contractuels	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	30	19	49
Catégorie B	17	13	30
Catégorie C	32	136	168
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>168</b>	<b>247</b>

79 femmes figurent dans les effectifs, soit un taux de féminisation de cette population assez stable sur les trois dernières années et en nette progression comparativement à 2022 : 32% en 2025 contre 33% en 2024, 36% en 2023, et 19% en 2022. Ce taux est par ailleurs plus élevé sur la population des contractuels que sur l'ensemble des effectifs de la direction.

## 1. Répartition des effectifs de contractuels par service

Service	2025	2024	2023
Direction-SDR	4	8	5
SEJ	106	180	135
SAB	41	54	46
SCIM	3	8	9
SPA	22	24	18
STVA	25	45	47
SPL	15	14	12
SCA	7	6	6
AEU	24	24	23
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>363</b>	<b>301</b>

## 2. Répartition des effectifs de contractuels par filière

Filière	2025	2024	2023
Filière administrative	19	26	21
Filière ouvrière et technique	226	332	275
Filière surveillance	2	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>363</b>	<b>301</b>

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

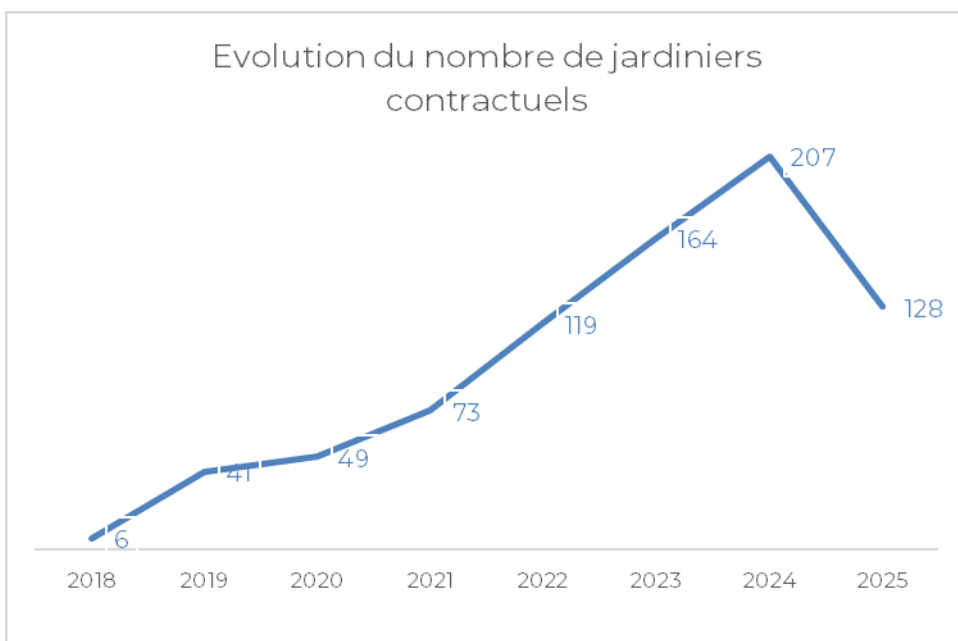
FILIERE ADMINISTRATIVE		2025	2024	2023
<b>CATEGORIE A</b>				
<b>Autres personnels</b>	Chargé de mission cadre supérieur	1	1	1
	Chargé d'études documentaires	1	0	0
	Agent contractuel catégorie A	15	17	12
<b>CATEGORIE B</b>				
<b>Autres personnels</b>	Charge de mission cadre moyen	0	2	2
<b>CATEGORIE C</b>				
<b>Adjoint administratif</b>	Adjoint administratif 2ème classe	2	5	5
<b>Adjoint animation</b>		0	1	1
<b>TOTAL FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		<b>19</b>	<b>26</b>	<b>21</b>
FILIERE SURVEILLANCE		2025	2024	2023
<b>CATEGORIE C</b>				
<b>Agent d'accueil et de surveillance</b>	Agent d'accueil et de surveillance 2ème classe	2	5	5
<b>TOTAL FILIERE SURVEILLANCE</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Depuis 2018, le nombre de jardiniers contractuels a considérablement augmenté et il reste le métier où le recours aux contractuels est le plus fort. Il diminue néanmoins à due proportion en 2025, compte tenu du cadre de gestion fixé par l'exécutif depuis le printemps 2025.

La DEVE comptabilise ainsi 128 contrats de jardiniers au 31 décembre 2025, contre 207 en 2024 et 164 en 2023. La majorité de ces contractuels passent le concours désormais, avec le soutien d'une préparation organisée par la direction, et sont placés en stage à l'issue du concours.

S'agissant des agents d'entretien des espaces verts, dont le recrutement sans concours n'est pas structurellement déficitaire, le volume de contractuels diminue encore plus drastiquement, passant de 44 en 2024 à 10 en 2025.

A contrario, et dans des proportions bien plus modestes, le volume d'arboristes-grimpeurs contractuels augmente légèrement, ce métier particulièrement en tension ne faisant pas l'objet d'un contingentement de contrats en 2025.



FILIERE OUVRIERE ET TECHNIQUE		2025	2024	2023
<b>CATEGORIE A</b>				
<b>Agent technique</b>	Agent technique contractuel catégorie II	1	1	1
	Agent technique contractuel catégorie III	1	1	1
<b>Autres personnels</b>	Agent contractuel catégorie A	30	31	26
<b>CATEGORIE B</b>				
<b>Technicien supérieur</b>	Spécialité environnement	11	6	5
	Spécialité activité multimédia	1	1	1
	Spécialité études paysagères	3	2	0
	Spécialité génie urbain	4	4	4
	Spécialité informatique	1	0	0
	Spécialité prévention des risques professionnels	1	0	0
	Autre	4	7	10
<b>Personnel de maîtrise</b>	Spécialité aménagement paysager	1	4	0
	Spécialité sylviculteur	1	0	1
	Autre	2	0	0
	Spécialité travaux publics	0	0	1
<b>Autres personnels</b>	Agent technique contractuel catégorie IVa c	0	2	2
	Agent technique contractuel catégorie IVb c	1	1	1
<b>CATEGORIE C</b>				
<b>Adjoint technique</b>	Spécialité jardinier	128	207	164
	Spécialité entretien d'espaces	10	44	41
	Spécialité entretien et nettoyage des locaux	1	0	0
	Spécialité bûcheron élagueur	8	7	5
	Spécialité électrotechnicien	2	2	2
	Spécialité logistique générale	1	0	0
	Spécialité maintenance des bâtiments	0	1	0
	Spécialité mécanicien spécialiste en auto	5	4	1
	Spécialité menuisier	3	2	0
	Spécialité métallier	1	1	3
	Spécialité magasinier cariste	0	0	2
	Spécialité manipulateur des laboratoires	1	1	1
	Spécialité maçon	0	1	2
	Spécialité peintre	1	1	0
	Autre	2	0	0
	Spécialité plombier	1	1	1
<b>TOTAL FILIERE OUVRIERE</b>		<b>226</b>	<b>332</b>	<b>275</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>247</b>	<b>363</b>	<b>301</b>

#### 4. Répartition des contractuels par type de contrat

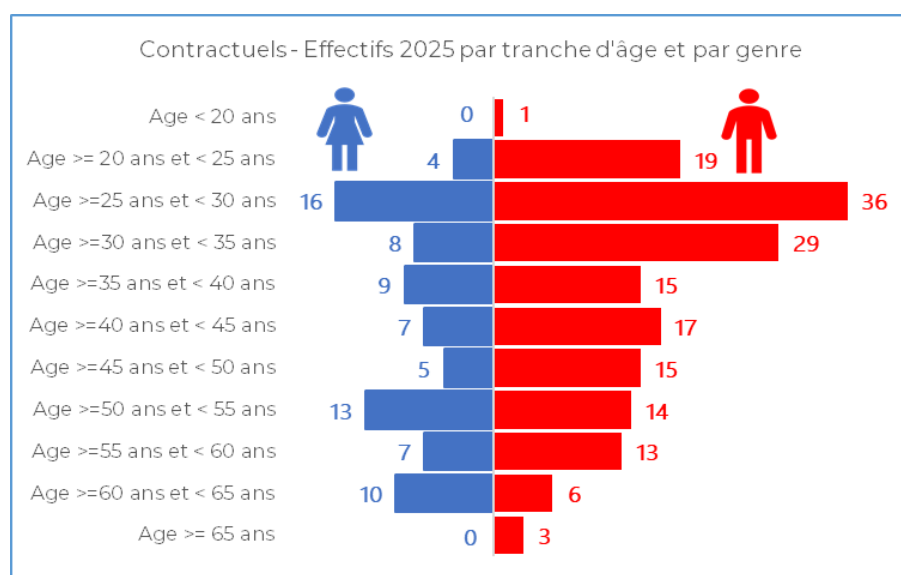
Type de contrat	Nombre de contrats
CDI	26
Contrat long	144
Contrat sur poste vacant avant concours	63
Recrutement par la voie dérogatoire (RQTH)	4
Contrats PACTE	10
<b>Total</b>	<b>247</b>

5, % des contrats en 2025 (recrutements par voie dérogatoire d'agents RQTH et PACTE jardinier) ont vocation à déboucher sur une titularisation, et sont donc assimilables à des stages avant titularisation. Par ailleurs, 25% des contrats correspondent à des contrats de jonction dans l'attente d'un concours, d'une durée d'un an renouvelable une fois.

L'accès aux contrats longs d'une durée de trois ans a été ouvert à partir du 1<sup>er</sup> 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 : cette nouvelle modalité de contrat explique la hausse importante des contrats longs, notamment de jardiniers, en 2025 avec 144 contrats longs au total pour la DEVE, poursuivant les hausses constatées en 2024 (122 contrats) et 2023 (43 contrats).

#### 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 baisse par rapport à 2024, suivie par la tranche d'âge des 30/35 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 et de rajeunissement des effectifs.



## D. EFFECTIFS CONTRACTUELS SUR EMPLOI NON PERMANENT

Type de contrat	2025	2024	2023
Vacataire	96	126	110

La DEVE a recruté 96 vacataires en 2025. La régie des espaces verts (Bagatelle et Parc floral), qui compte 42 emplois saisonniers, représente 45% de ces 96 vacataires. Le nombre des vacataires est en baisse après une année 2024 singulière en raison des recrutements renforcés dans le cadre d'une année olympique (notamment pour la surveillance estivale des bois). Le deuxième service le plus utilisateur des vacataires reste d'AEU, qui recrute des conférenciers par cette voie.

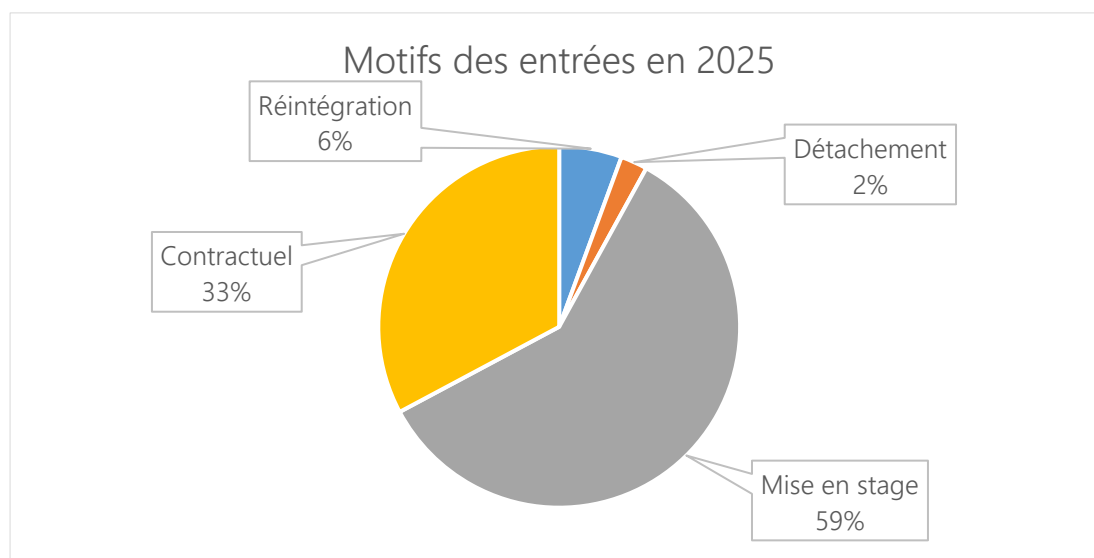
filiales spécialités	2025	2024	2023
RÉGIE ESPACES VERTS	42	44	53
ADMINISTRATIFS	17	5	16
TECHNIQUES	9	22	4
SURVEILLANCE	2	22	12
ANIMATION /CONFERENCIER	26	33	25
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>126</b>	<b>110</b>

## E. 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 diminué de 23% entre 2025 et 2024 avec -74 recrutements. Cette baisse est néanmoins un peu moins forte dans le corps des adjoints techniques (16%). Il convient de noter que le nombre de recrutements par concours d'adjoints techniques a augmenté de 29% entre 2024 et 2025 (134 en 2025 contre 104 en 2024). C'est le nombre de recrutement par contrats (baisse de 44% due au nouveau cadre de gestion fixé par l'exécutif depuis le printemps 2025) qui entraîne cette baisse globale de 16% dans ce corps.

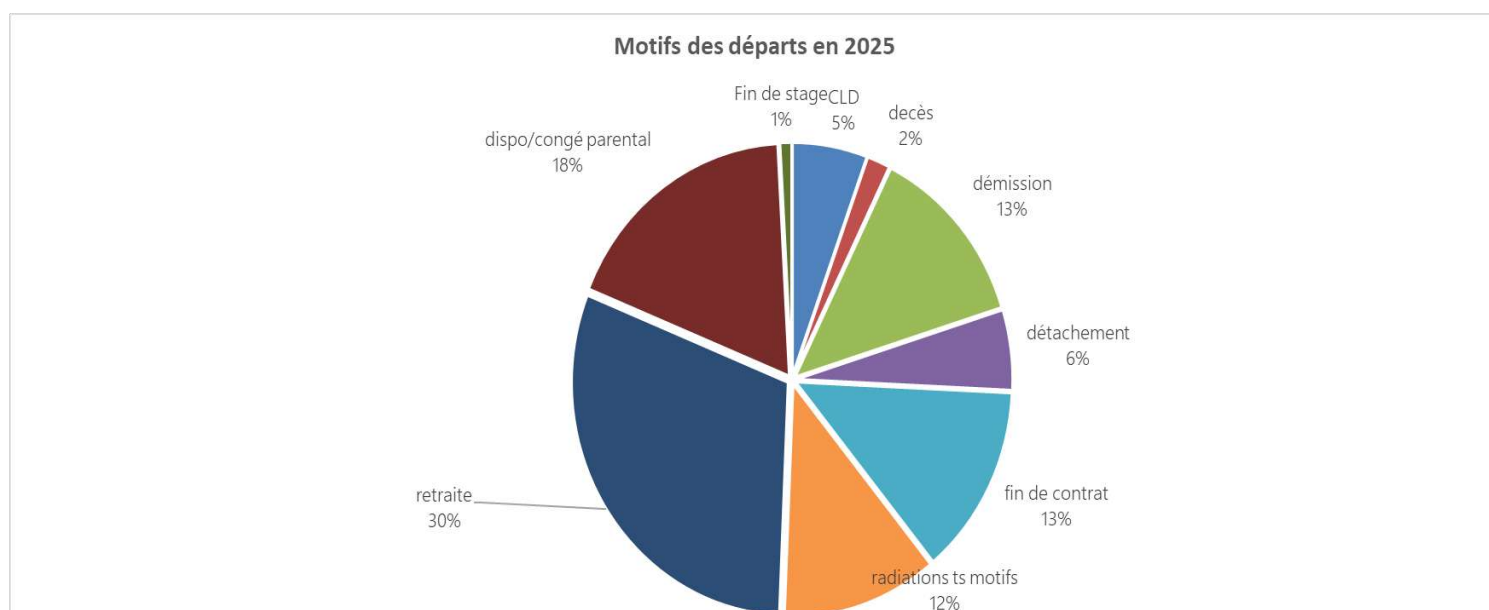
CATEGORIE	CORPS	ENTRÉES						
		REINTEGRATION	DETACHEMENT	MISE EN STAGE	CONTRACTUEL	2025	2024	2023
C	Adjoint administratif	1		1	1	3	8	12
	Adjoint technique	11	4	134	69	218	259	262
	AAS			6		6	9	11
	Fossoyeur					0	0	0
<b>TOTAL C</b>		12	4	141	70	227	276	285
B	Personnel de maîtrise	2	1		3	6	16	3
	SA					0	3	3
	TSO	1		1		2	0	1
	Technicien supérieur	1			5	6	6	8
	TTPS					0	0	0
<b>TOTAL B</b>		4	1	1	8	14	25	15
A	Architecte					0	0	0
	Attaché d'administration	1	1			2	9	4
	ICSAP	1				1	1	1
	IAP				4	4	11	7
<b>TOTAL A</b>		2	1	0	4	7	21	12
<b>TOTAL ARRIVEES</b>		14	6	148	82	248	322	312



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

Avec 229 départs comptabilisés en 2025, la DEVE constate une hausse de 5% des départs par rapport à 2024, essentiellement due à une hausse des disponibilités et congés parentaux, confirmant l'importance de la mobilité (notamment la disponibilité) dans les sorties.

En 2025, 24 % des départs concernent les agents partant en disponibilité ou en détachement, et 31 % en retraite. Par comparaison, les départs en retraite représentaient 36% des agents partis en 2024, 35% en 2023 et 45% en 2022.



Catégorie	CORPS	DEPARTS 2025										2025	2024	2023
		RETRAITE	DISPONIBILITE ET CONGE PARENTAL	DEPART EN DETACHEMENT	DEMISSION	LICENCIEMENTS / REVOCATIONS / RADIATIONS TOUS MOTIFS	FIN DE CONTRAT	CLD/ DORS	DECES	FIN DE STAGE	FIN DE DETACHEMENT	TOTAL 2025	TOTAL 2024	TOTAL 2023
C	Adjoint administratif	7	2			1	2	1			1	14	14	14
	Adjoint technique	37	30		27	21	26	10	3	2	6	162	134	155
	AAS	8	3					1	1			13	11	20
	Fossoyeurs		2			3						5	1	0
<b>TOTAL C</b>	<b>52</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>194</b>	<b>160</b>	<b>189</b>	
B	Animateur			1								1		
	Chef d'exploitation	3										3	8	9
	Personnel de maîtrise	3	1		1			1			2	8	9	9
	SA	4				1						5	5	7
	TTPS											0	1	2
	TSO	2										2	4	3
	TTS	2	3				1					6	11	5
<b>TOTAL B</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	
A	Architectes voyers											0	0	0
	Attaché d'administration	2	1	1	1	1	1			2	9	7	5	
	IAP				1		1				2	13	11	
	ICSAP	1									1	0	0	
	ATC IV	2									2	0	0	
<b>TOTAL A</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>233</b>	<b>218</b>	<b>240</b>	

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

MOTIFS DE DEPARTS	Décès	Démission	Détachement	Retraite	licenciement - révocation - radiation ts motifs	Fin de contrat	Fin de stage	Dispo	CLD/DORS	Total
Bûcheron-Elagueur		3		1	3	1		2	2	12
Entretien d'espaces	2	5	2	9	8	5	2	8	4	45
Jardinier	1	18	4	26	10	19		14	4	96
Manipulateur laboratoire								1		1
Mécanicien spécialité auto		1						1		2
Menuisier								2		2
Métallier								1		1
Maçon						1				1
Peintre				1				1		2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>162</b>

# RÉMUNÉRATIONS ET COTISATIONS SOCIALES

## A - EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DE LA DEVE

	Masse salariale 2023	Masse salariale 2024	Masse salariale 2025
Total	144 200 446 €	154 681 171 €	158 127 580 €
Evolution par rapport à N-1	5,0%	7,3%	2,2%

La masse salariale comprend, en sus des salaires bruts annuels des agents, les charges patronales. La masse salariale s'établit à 158 127 580 € en 2025 contre 154 681 171 € en 2024, soit une augmentation de 2,2% notamment due à la hausse des cotisations retraites employeurs dont le taux est passé de 31,65% à 34,65%.

Pour rappel, les agents ont bénéficié de diverses mesures prises en soutien au pouvoir d'achat par la Ville ou l'Etat en 2023 et 2024, soit des mesures statutaires (+ 1,5% du point d'indice en 2023 et + 5 points d'IM en 2024), ou indemnitaires (prime pouvoir d'achat en 2024, taux élevés de CIA / IFSE en 2023 – 2024, soutien au financement des déplacements domicile – travail), ce qui explique des pourcentages d'évolution plus élevés, mais dont les effets perdurent toujours.

## B - HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES PAR SEXE ET PAR FILIERE

Les heures supplémentaires payées en 2025 représentent 3,47 M€, soit une baisse de l'ordre de 10% par rapport à 2024.

Cette diminution est essentiellement due à l'organisation des Jeux olympiques en 2024. En neutralisant cette année particulière, il ressort une hausse conséquente du volume d'heures supplémentaires en 2025 par rapport à 2023. Des facteurs structurels peuvent expliquer cette hausse : , un plus grand nombre d'espaces verts à ouvrir le week-end le renforcement du travail n binômes les week-ends sur les sites les plus sensibles pour éviter les situations de travail isolé et une activité événementielle importante le week-end

Filière	HS 2025			HS 2024			HS 2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Administrative	90 445	32 605	123 050	68 635	36 699	105 334	64 629	40 572	105 201
Surveillance	66 760	148 244	215 004	54 496	105 138	159 634	53 541	92 804	146 345
Ouvrière et technique	401 771	2 728 507	3 130 278	458 260	3 163 066	3 621 326	298 853	2 176 131	2 474 984
<b>Total</b>	<b>558 977</b>	<b>2 909 356</b>	<b>3 468 333</b>	<b>581 391</b>	<b>3 304 903</b>	<b>3 886 294</b>	<b>417 024</b>	<b>2 309 507</b>	<b>2 726 531</b>

# HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

## A - ACCIDENTS DE TRAVAIL / SERVICE ET DE TRAJET, ET MALADIES IMPUTABLES AU SERVICE

Un bilan complet des AT/MIS a fait l'objet d'une présentation par la Bureau de prévention des risques professionnels en FS-SSCT le 27 mai 2026.

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

Type d'accidents/maladie professionnelle	2025	2024	2023
Accidents de travail/service	252	217	228
Accidents de trajet	55	57	42
Maladies professionnelles	12	19	30
<b>TOTAL</b>	<b>319</b>	<b>293</b>	<b>300</b>

### 2 Nombre d'accidents avec ou sans ITT

Accident de service	2025	2024	2023
Accidents avec arrêt (ITT*)	170	160	184
Accidents sans arrêt	82	57	44
<b>TOTAL</b>	<b>252</b>	<b>217</b>	<b>228</b>

### 3 Nombre d'accidents par filière et par métier

Filière	2025	2024	2023
Administrative	6	4	4
Accueil et surveillance	23	18	20
Ouvrière et technique	223	195	204
Non valorisé	0	0	0
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>217</b>	<b>228</b>

Accidents par métiers	2025	2024	2023
AAS	23	18	20
Jardinier	114	88	76
Arboriste - Elagueur	23	18	28
Agent d'entretien d'espaces verts	45	54	43
Cultivateur	0	1	1
Electricien	0	1	0
Mécanicien - Electromécanicien	1	2	1
Métallier	3	3	2
Peintre	1	2	0
Agent d'entretien des bâtiments	5	1	11
Fossoyeurs	13	10	23
TTPS	0	1	3
Autres métiers	24	18	20
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>217</b>	<b>228</b>

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

Accidents du travail /service	2025	2024	2023
Indice de fréquence	55	51	61
Taux de fréquence	37	36	39
Taux de gravité	2,6	2,8	2,9

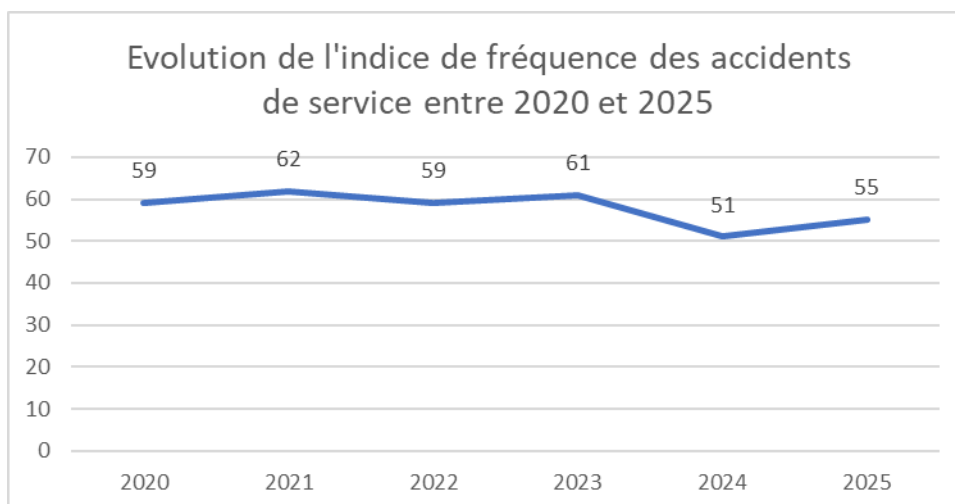
L'indice de fréquence est l'un des indicateurs les plus courants dans le milieu de la prévention, car il permet de se comparer et donc de se situer dans un secteur d'activité. Il s'agit du nombre d'accidents du travail entraînant un arrêt d'au moins 24h, rapporté à 1000 agents. Cet indicateur permet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

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

## 5. Historique de l'indice de fréquence des accidents du travail / service avec arrêt depuis 2020

Historique	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Indice de fréquence	55	51	61	59	62	59



On observe une légère augmentation de l'indice de fréquence en 2025, mais qui reste inférieur à 2023 et précédemment.

## 6 Nombre de maladies professionnelles par filière

En 2025, 12 maladies professionnelles ont été reconnues, soit 7 de moins qu'en 2024. Les troubles musculo-squelettiques représentent la quasi-totalité des maladies professionnelles. En voici la répartition à la DEVE dans le tableau ci-dessous :

Filière	2025	2024	2023
Administrative	0	0	1
Accueil et surveillance	0	0	0
Ouvrière et technique	12	19	29

## B - MESURES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

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

Effectifs affectés à la prévention au sein du BPRP	2025	2024	2023
Assistant de prévention	0	10	10
Conseiller en prévention des risques professionnels	15	5	5
Collaborateur administratif	2	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

Personnels formés à la prévention		2025	2024	2023
Secouriste (SST*, ASFPS...)		248	193	384
SSIAP** (ou E.R.P/ I.G.H non recyclés)	Niveau 1	0	0	1
(Agents formés à la sécurité incendie dans les Établissements Recevant du Public)	Niveau 2	0	0	0
SSIAP (ou E.R.P/ - I.G.H*** non recyclés)	Niveau 3	0	0	2
<b>TOTAL</b>		<b>248</b>	<b>193</b>	<b>387</b>

\* 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

La hausse des agents formés sur la thématique du secourisme (+28,5%) s'explique par le renouvellement du marché des formations de sauveteurs secouristes du travail qui a permis de rattraper le retard pris en raison de l'absence temporaire dudit marché.

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

En 2025, 684,75 heures ont été consacrées à la formation des agents chargés de la mise en œuvre des actions de prévention, soit 98 jours de formation. C'est un taux comparable à celui de 2023 (la hausse constatée en 2024 étant liée au renouvellement partiel de l'équipe du BPRP et donc de la formation initiale mise en place pour eux à cette occasion).

### 3 Nombre d'agents bénéficiant d'une habilitation

Les habilitations ont généralement une durée de 2 à 3 ans, jusqu'à 10 ans pour les conduites d'engins. La DEVE comptabilise 2 312 habilitations actives (+2,7% par rapport à 2024), dont 1 198 pour la conduite d'engins.

La baisse de 3% des habilitations de conduite d'engins s'explique pour partie en raison de la diminution du nombre de places attribuées.

Habilitations actives en 2025 habilitations en cours de validité	2025	2024	2023
<b>Formations en lien avec l'espace public, le bâtiment et les risques chimiques</b>	<b>186</b>	<b>147</b>	<b>104</b>
Dont prévention des risques liés aux travaux en hauteur	177	138	98
Dont prévention des risques liés à l'amiante	4	4	2
Dont prévention des risques liés au plomb	5	5	4
<b>Prévention des risques liés à l'électricité</b>	<b>514</b>	<b>483</b>	<b>493</b>
Dont électricité	82	76	76
Dont autorisation d'intervention à proximité des réseaux	432	407	417
<b>Prévention liée à la conduite d'engins - CACES et ACES</b>	<b>1 198</b>	<b>1 233</b>	<b>1 139</b>
CACES*	577	628	679
ACES	621	605	460
<b>Total Sauveteurs secouristes</b>	<b>411</b>	<b>385</b>	<b>419</b>
<b>Total Sécurité incendie</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total général</b>	<b>2312</b>	<b>2250</b>	<b>2157</b>

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

Source : extraction FMCR au 17 02 2026

## C - VIOLENCES PHYSIQUES ET VERBALES AUX AGENTS

### 1 Nombre d'agressions déclarées depuis 2014

Un bilan complet des agressions a fait l'objet d'une présentation par la Mission Sécurité et Gestion de Crise en FS-SSCT le 27 mai 2026.

Depuis 2023, les retours des services DEVE sont croisés avec ceux de la Salle de Commandement Opérationnel de Paris (SCOP), qui est sollicitée en première intention lors des agressions sur le terrain, en particulier s'agissant des agressions verbales. Ainsi en 2025, 19 agressions déclarées à la SCOP sont ajoutées aux 127 agressions déclarées à la MSGC.

En 2025, dans le cadre des travaux sur la prévention et le traitement des incivilités, une méthode de recensement des incivilités dont sont victimes les agents de la régie des espaces verts, présente au parc Floral et au parc de Bagatelles, a été coconstruite avec les équipes de la régie, la DQRU, le BPRP et la MSGC, puis a été testée par le service de la régie des espaces verts.

L'outil de recensement développé a permis, d'une part, de mieux objectiver le volume et la nature des incidents rencontrés, et, d'autre part, de favoriser la prise de conscience collective et l'expression des agents sur ces situations. Cette démarche a également contribué à identifier plus précisément les facteurs générateurs d'incivilités, ainsi que des pistes d'amélioration opérationnelles.

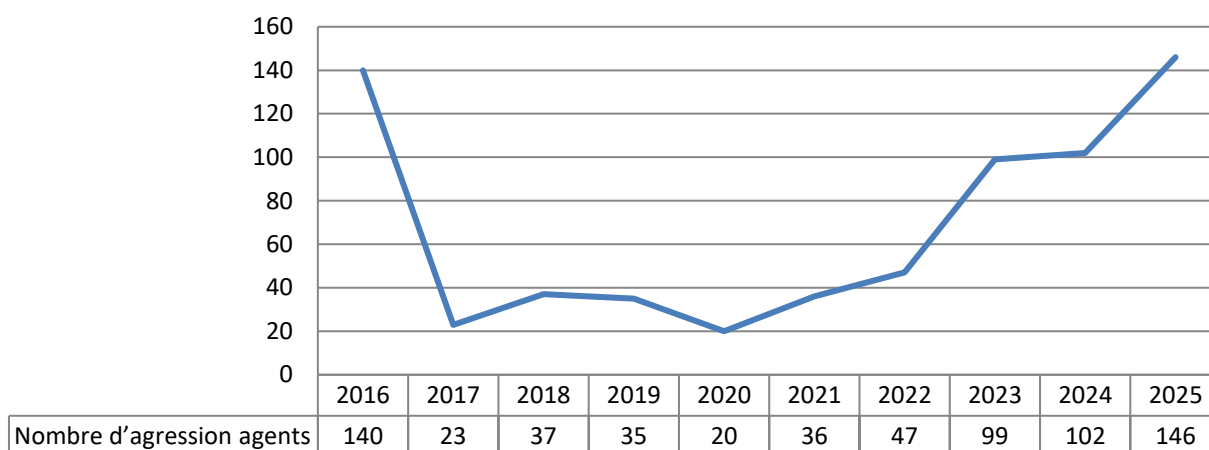
Globalement, le nombre d'agressions d'agents de la DEVE demeure néanmoins bien inférieur aux données enregistrées avant septembre 2016, date du passage des agents de surveillance des parcs et jardins à la DPSP, devenue DPMP.

Des groupes de travail sur le recensement, la prévention et le traitement des incivilités sont déployés dans les autres services opérationnels depuis le 4ème trimestre 2025.

En 2025, 104 signalements d'agressions ont été recensés par la MSGC. Ces 104 signalements concernent 146 agents. Le nombre total d'agents agressés augmente par rapport à 2024 (+44). Ce bilan est plus conforme à la réalité que vivent les agents sur le terrain, avec une forte représentation des agressions verbales signalées par la régie des espaces verts (38% des signalements d'agressions concernent les 42 agents vacataires de la régie).

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Nombre d'agressions agents</b>	338	286	140	23	37	35	20	36	47	99	102	146

## Nombre d'agression agents 2016/2025



## 2 Répartition des agents ayant déclaré une agression par filière et corps de métier

- Répartition par filière

	2023		2024		2025		Evolution 2024/2025
Titulaires							
Filière surveillance	23	23%	15	14,7%	30	20,5 %	+ 15
Filière ouvrière et technique	66	67%	70	68,6%	57	39 %	- 13
Filière administrative	10	10%	4	3,9%	3	2,1 %	- 1
Vacataires							
Vacataires régie SDR	Non comptabilisés		13	12,7%	56	38,4 %	+ 43
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>	<b>+ 44</b>

Les agents de la filière administrative ont déclaré 2,1% des agressions pour 10 % des effectifs. Les agents de la filière ouvrière et technique ont déclaré 39 % des agressions pour 83 % des effectifs.

On note une sur-représentation des déclarations d'agressions dans la filière surveillance (20,5 % des agressions pour seulement 7 % des effectifs) et pour les vacataires de la sous-direction des ressources (56 agressions, soit 38,4 % des agressions, pour seulement 42 agents, ce qui représente 1,3% des effectifs de la DEVE).

La méthodologie de recensement des agressions dont sont victimes les agents de la sous-direction des ressources travaillant à la régie du Parc de Bagatelle et du Parc Floral a évolué en 2024, pour prendre en compte les effectifs des vacataires, bien que ceux-ci ne soient pas comptabilisés dans les effectifs globaux des personnels de la DEVE. Cette nouvelle méthodologie de recensement est plus fidèle à la réalité que vivent tous les personnels sur le terrain, quelle que soit leur situation administrative.

- Répartition par corps

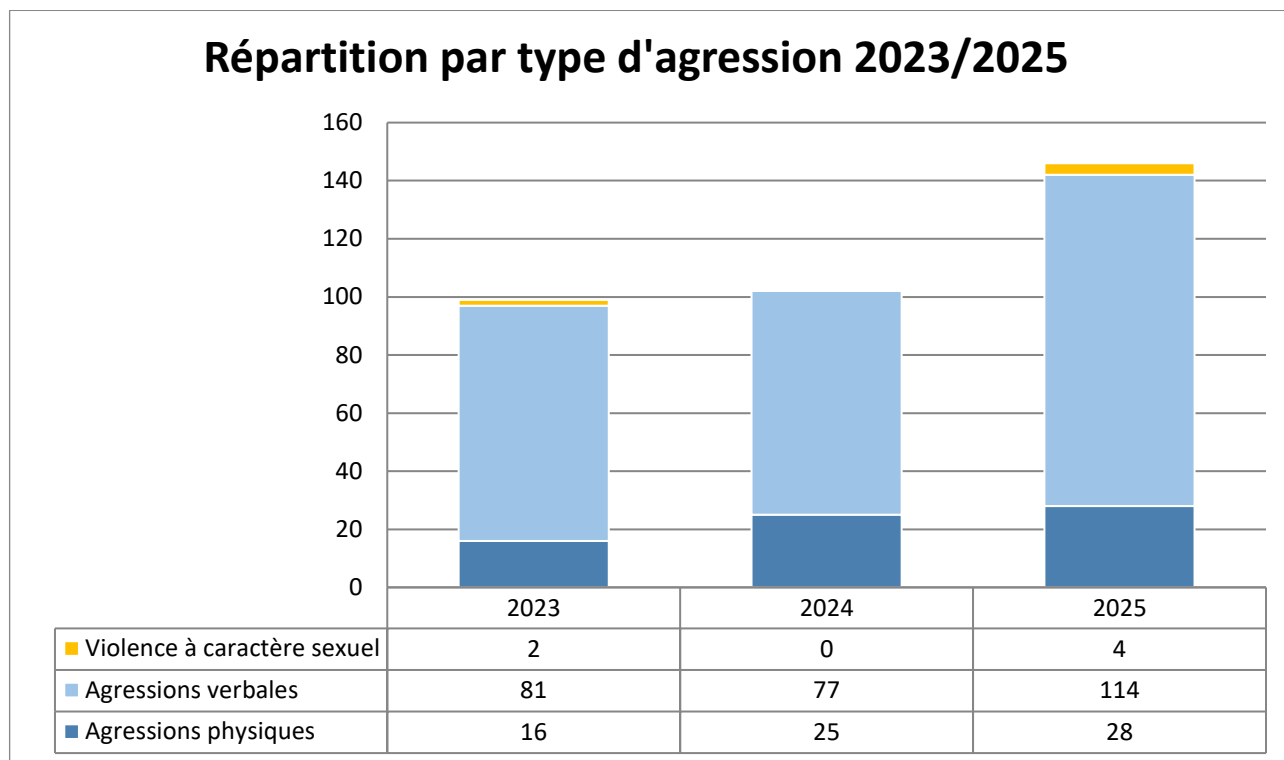
Arrivent en tête des victimes ayant déclaré une agression :

- Les agents vacataires de la régie du Parc Floral, avec 56 agressions, en raison notamment d'un important travail de recensement des incivilités effectué par la Régie des espaces verts à la sous-direction des ressources.
- Les adjoints techniques (jardiniers, ATEE) : Le nombre d'agressions déclaré diminue avec 54 agressions en 2024 (37%) contre 63 en 2024 (61,6%). Ce nombre reste supérieur aux données 2022, avec 29 agressions (62%) recensées, en raison d'une évolution de la méthodologie de recueil des informations entre 2022 et 2023.
- Les agents d'accueil et de surveillance (AAS) : Après une baisse significative des agressions en 2024, le nombre de déclarations d'agressions est en augmentation en 2025 et dépasse légèrement le nombre de déclarations d'agressions de 2023 : 26 agressions ont été déclarées en 2025, contre 14 agressions en 2024, et 23 agressions en 2023.

	2023		2024		2025		Evolution 2024/2025
Adjoints administratifs	9	9.1%	4	3.9%	1	0,7%	- 3
Adjoints techniques	64	64.6%	63	61.8%	54	37,0%	- 9
Agents d'accueil et de surveillance	23	23.2%	14	13.7%	26	17,8%	+ 12
Attachés	0	0%	0	0%	2	1,4%	+ 2
Ingénieurs	0	0%	0	0%	1	0,7%	+ 1
Personnels de maîtrise et Techniciens des services opérationnels	2	2%	7	6.9%	2	1,4%	- 5
Secrétaire administratif	1	1%	0	0%	0	0,0%	0
Techniciens de tranquillité publique et surveillance	0	0,0%	1	1%	4	2,7%	+ 3
Vacataires SDR		NC	13	12.7%	56	38,4%	+ 43

Total	99	100%	102	100%	146	100%	+ 44
-------	----	------	-----	------	-----	------	------

### 3 Répartition par type d'agressions 2023/2025



Le nombre de déclarations d'agressions verbales a significativement augmenté (114 agressions verbales en 2025 contre 77 en 2024). Celui des déclarations d'agressions physiques est lui resté quasiment stable en 2025 par rapport à 2024, passant de 25 à 28 déclarations.

Quatre déclarations de violences à caractère sexuel ont été recensées en 2025. Il s'agit dans un cas d'une tentative d'agression sexuelle, dans deux autres cas de harcèlement sexuel de la part d'un usager, et enfin d'un acte d'exhibition sexuelle.

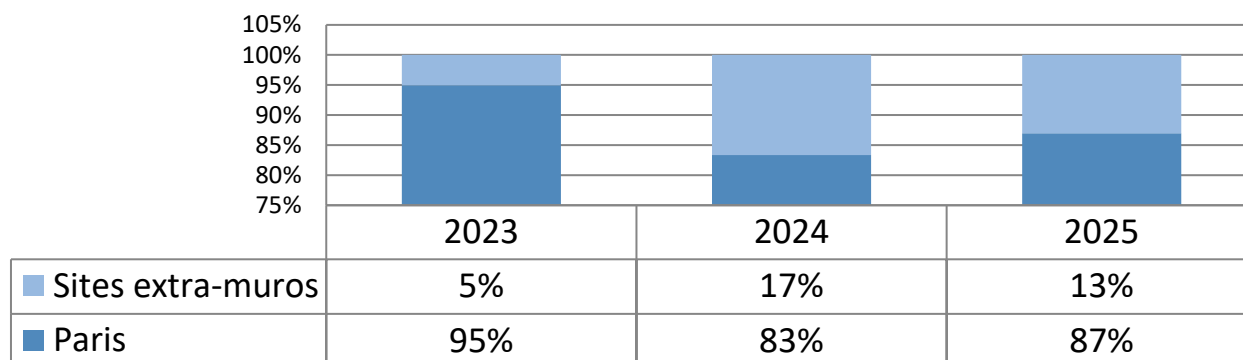
	2023		2024		2025	
Violences à caractère sexuel	2	2%	0	0%	4	3%
Agressions verbales	81	66%	77	75,5%	114	78,1%
Agressions physiques	16	32%	25	24,5%	28	19,2%
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>	<b>102</b>	<b>100%</b>	<b>146</b>	<b>100%</b>

### 4 Répartition territoriale des agressions

	2023	2024	2025	Evolution 2024/2025
Sites extra-muros	5	17	19	+ 2
PARIS	94	85	127	+ 42
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>102</b>	<b>146</b>	<b>+ 44</b>

En 2025, 127 agressions ont été signalées à Paris intra-muros, contre 19 en extra-muros.

### Répartition territoriale 2023/2025



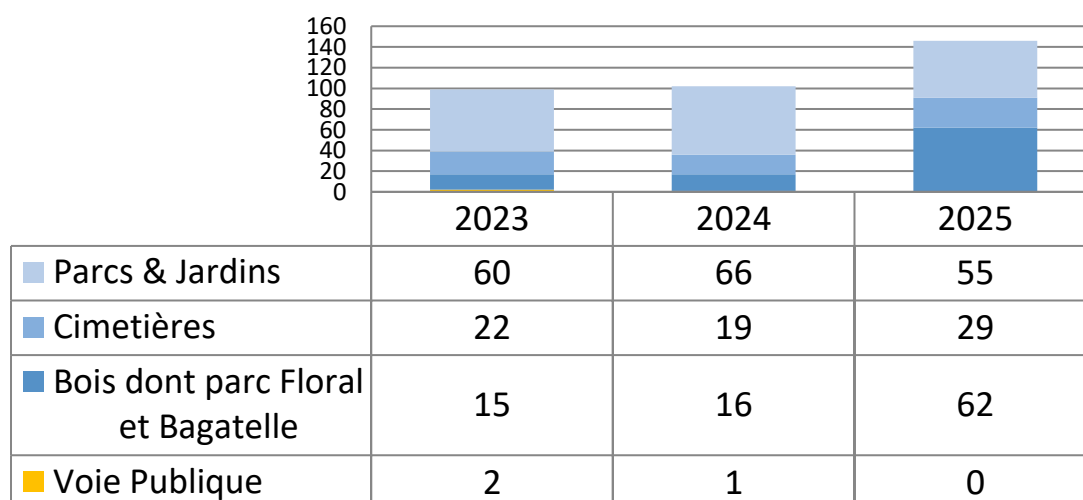
#### 4 Nombre d'agressions réparties par type de site

	2023	2024	2025	Evolution 2024/2025
Parcs & Jardins hors Parc Floral et Parc de Bagatelle	60	66	55	-11
Cimetières	22	19	29	+10
Bois dont Parc Floral et Parc de Bagatelle	15	16	62	+46
Voie publique	2	1	0	-1
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>102</b>	<b>146</b>	<b>+44</b>

A partir de 2023, le nombre total des agressions recensées augmente du fait d'une meilleure remontée du terrain.

La nouvelle méthodologie de recensement des incivilités dont sont victimes les agents vacataires des caisses du parc Floral et du parc de Bagatelle se traduit par une augmentation nette des déclarations d'agressions dans les Bois.

### Répartition par type de site 2023/2025



# CONDITIONS DE TRAVAIL

## A. TEMPS DE TRAVAIL

Le chapitre relatif au temps de travail s'est étoffé depuis 2023, permettant désormais une lecture rétrospective sur trois années consécutives (2023–2025). Les données présentées reposent sur les effectifs physiques en fonction au 31 décembre de chaque année, soit 3 102 agents en 2025, 3 110 en 2024 et 3 023 en 2023.

### 1 Nombre d'agents à temps partiel par catégorie

En 2025, la DEVE compte 108 agents titulaires à temps partiel, contre 105 en 2024 et 100 en 2023. Les agents à temps partiel représentent ainsi 3,5 % des effectifs de la direction, en légère augmentation par rapport aux années précédentes.

Le temps partiel concerne désormais autant les femmes que les hommes, avec 54 femmes et 54 hommes en 2025.

Agents à temps partiel	2025			2024			2023
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents
CATEGORIE A	9	4	<b>13</b>	9	2	<b>11</b>	<b>13</b>
CATEGORIE B	10	6	<b>16</b>	9	5	<b>14</b>	<b>16</b>
CATEGORIE C	35	44	<b>79</b>	36	44	<b>80</b>	<b>71</b>
<b>TOTAL</b>	54	54	<b>108</b>	54	51	<b>105</b>	<b>100</b>

La catégorie C concentre la majorité des situations de temps partiel, ce qui est cohérent avec son poids relatif au sein des effectifs de la direction.

### 2 Nombre d'agents à temps partiel par quotité

Agents à temps partiel	2025			2024	2023
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50 %	2	4	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
60 %	4	6	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
70 %	1	2	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
80 %	39	37	<b>76</b>	<b>78</b>	<b>73</b>
90 %	8	5	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	54	54	<b>108</b>	<b>105</b>	<b>100</b>

La quotité de 80 % demeure très largement majoritaire, concernant 76 agents sur 108, et les modalités de temps partiel choisies par les agents restent très stables sur les 3 années de référence.

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

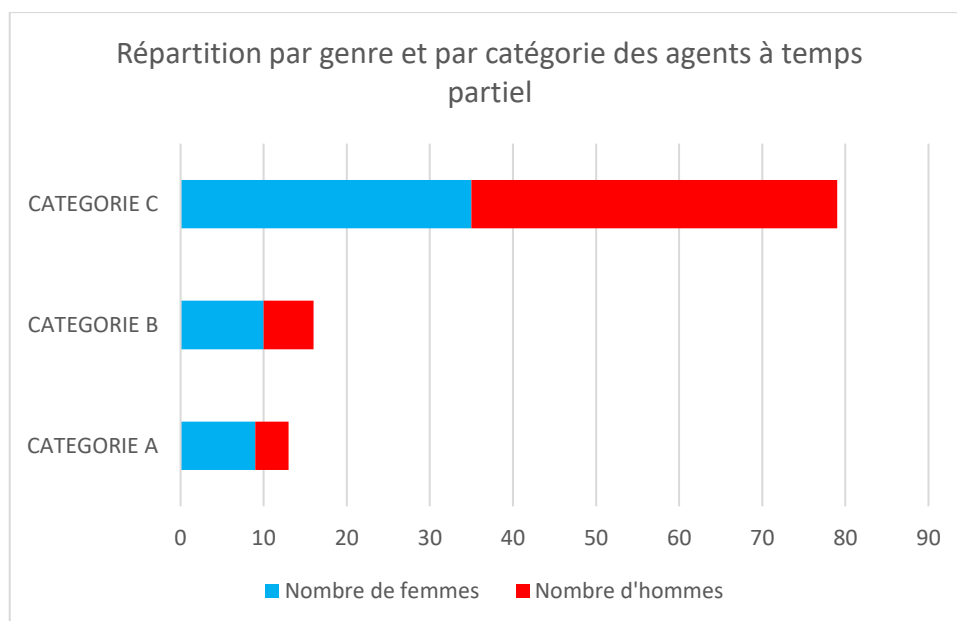
Catégorie A	2025			2024	2023
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50 %	1	0	1	0	1
60 %	1	0	1	1	1
70 %	0	0	0	1	0
80 %	4	2	6	6	5
90 %	3	2	5	3	6
<b>TOTAL</b>	9	4	13	11	13

Catégorie B	2025			2024	2023
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50 %	0	0	0	1	1
70 %	1	0	1	1	2
80 %	5	5	10	8	12
90 %	4	1	5	4	2
<b>TOTAL</b>	10	6	16	14	16

Catégorie C	2025			2024	2023
	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre d'agents	Nombre d'agents	Nombre d'agents
50 %	1	4	5	4	4
60 %	3	6	9	5	2
70 %	0	2	2	2	1
80 %	30	30	60	64	60
90 %	1	2	3	5	7
<b>TOTAL</b>	35	44	79	80	70

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

Nombre d'agents à temps partiel par tranche d'âge	2025					
	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 >=19 ans	0	0%	0	0%	0	0%
Age >=20 ans et < 25 ans	0	0%	0	0%	0	0%
Age >=25 ans et < 30 ans	0	0%	0	0%	0	0%
Age >=30 ans et < 35 ans	2	3%	4	2,1%	6	2,3%
Age >=35 ans et < 40 ans	9	14,3%	14	5,5%	23	7,3%
Age >=40 ans et < 45 ans	8	7,7%	6	2,8%	14	4,4%
Age >=45 ans et < 50 ans	12	10,3%	9	4,9%	21	3,5%
Age >=50 ans et < 55 ans	8	6,3%	6	1,6%	14	2,7%
Age >=55 ans et < 60 ans	7	5,3%	9	2,2%	16	2,9%
Age >=60 ans et < 65 ans	8	7,5%	5	1,6%	13	3,1%
	<b>0</b>	0%	<b>1</b>	1,8%	<b>1</b>	<b>1,4%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	6,9%	<b>54</b>	2,3%	<b>108</b>	<b>3,5%</b>



Si en nombre absolu, autant de femmes que d'hommes sont concernées par le temps partiel en 2025, la part relative des femmes concernées (6,9%) reste plus importante que celle des hommes (2,3%).

Le pourcentage d'homme à temps partiel est en légère augmentation depuis 2023 (2% en 2023 et 2024). Le nombre d'hommes à temps partiel progresse légèrement par rapport aux années précédentes, notamment au sein de la catégorie C, où le nombre d'hommes à temps partiel dépasse pour la première fois celui des femmes.

Les agents à temps partiel se situent majoritairement dans les tranches d'âge 35–50 ans, ce qui semble confirmer le lien étroit entre le recours au temps partiel et les périodes où les charges familiales sont les plus fortes.

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

Les sujétions sont accordées lorsque l'exercice des missions se fait dans un contexte contraignant (pénibilité de l'activité ou contraintes liées à certains cycles de travail), ouvrant droit à une réduction du nombre d'heures de travail exigibles sur l'année.

En 2025, 80,4 % des agents de la DEVE sont concernés par une sujétion. Il s'agit principalement des agents en horaires fixes, dont les plus nombreux sont les jardiniers.

Les agents en horaires variables n'en bénéficient pas, à l'exception des agents d'accueil funéraire au titre de l'accueil du public (sujétion 1), et des techniciens du laboratoire de culture in vitro et du laboratoire d'agronomie au titre d'un travail en milieu contraignant (sujétion 2).

La sujétion de niveau 1, accordée notamment aux jardiniers depuis le règlement du temps de travail entré en vigueur au 1er juillet 2022, reste la plus importante.

Nombre de personnes/niveau de sujétion							2025	2024	2023
Sujétion	Femmes			Hommes			TOTAL	TOTAL	TOTAL
	A	B	C	A	B	C			
Filière administrative/animation et culturelle									
Suj 0	44	42	95	32	26	15	254	263	258
Suj 1			32			15	47	52	57
Suj 2		1	3				4	5	5
suj 4		1	1				2	3	1
Filière surveillance									
Suj 0						1	1	1	0
Suj 4		9	60		15	132	216	221	217
Filière ouvrière et technique									
Suj 0	65	54	17	58	169	37	400	418	421
Suj 1		33	275		69	869	1 246	1 187	1 148
Suj 2		10	25	1	41	629	706	732	684
Suj 3		3	4		29	180	216	218	224
Suj 4			7			3	10	10	8
<b>TOTAL</b>	<b>109</b>	<b>153</b>	<b>519</b>	<b>91</b>	<b>349</b>	<b>1 881</b>	<b>3 102</b>	<b>3 110</b>	<b>3 023</b>

## 6 Cycle de travail par sexe

Type de cycle de travail	2025			2024			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Horaires fixes	429	1 963	<b>2 392</b>	347	1 812	<b>2 159</b>	327	1 757	<b>2 084</b>
Horaires variables	352	358	<b>710</b>	365	364	<b>729</b>	351	366	<b>717</b>
<i>Dont cycles en roulement</i>	73	149	<b>222</b>	75	147	<b>222</b>	77	145	<b>222</b>
<b>TOTAL</b>	<b>781</b>	<b>2 321</b>	<b>3 102</b>	<b>787</b>	<b>2 323</b>	<b>3 110</b>	<b>755</b>	<b>2 268</b>	<b>3 023</b>

En 2025, la répartition des cycles de travail est la suivante : 2 392 agents en horaires fixes, 710 agents en horaires variables, dont 222 agents en cycles de roulement. Cette répartition reste globalement stable par rapport aux exercices précédents, et cohérente avec la nature majoritairement opérationnelle des missions exercées au sein de la direction.

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

En 2025, 92 agents ont bénéficié de paiements d'indemnités d'astreinte, contre 155 en 2024 et 97 en 2023.

Après une année singulière en 2024 liée à l'organisation des jeux olympiques, la DEVE retrouve un volume d'astreinte similaire à celui qui a été observé en 2023. Les agents de catégorie C représentent 51 % des bénéficiaires de paiements d'indemnités d'astreinte en 2025, proportion en hausse par rapport à 2024.

Nombre de personnel d'astreinte		2025			2024	2023
		F	H	TOTAL	TOTAL	TOTAL
<b>A</b>	Administrateurs		2	2	1	1
	Attachés	5	9	14	22	14
	Directeurs, directeurs généraux				0	0
	CSA administration parisienne	1	2	3	0	0
	ICSAP	1	4	5	8	11
	IAAP	3	3	6	18	6
		<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>32</b>
<b>B</b>	Chefs d'exploitation		1	1	13	1
	Personnels de maîtrise	4	3	7	23	9
	Secrétaire administratifs	3	2	5	6	8
	Technicien Tranquillité Public		1	1	0	0
	Technicien des services opérationnels				3	0
	Technicien supérieurs	1		1	6	0
		<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>18</b>
<b>C</b>	Adjoints administratifs	29	11	40	39	42
	Adjoints techniques		7	7	16	5
		<b>29</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>55</b>	<b>47</b>
<b>TOTAL</b>		<b>47</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>155</b>	<b>97</b>

## 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 depuis 2016. Initialement, l'attribution de don de jours était réservée aux parents d'enfant gravement malade de moins de 20 ans. Elle a été élargie en 2018 aux proches aidant une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

A la suite de la crise sanitaire, et pour répondre à une demande croissante des agents, le nombre de jours demandés a fini par dépasser le nombre de jours mis à disposition sur l'ensemble de la Ville. La DRH a souhaité mettre en place des solutions alternatives en demandant à ce que les agents soient orientés vers d'autres dispositifs (congé proche-aidant ou de présence parentale, télétravail dérogatoire, adaptation des horaires et plannings, facilitation dans la pose de congés, activation des CET...) et puissent bénéficier d'un accompagnement individuel adapté par le bureau de l'action sociale.

En cas de nécessité, et en fonction de l'évolution du stock de dons de jours disponibles, il sera toujours possible pour les agents de reformuler une demande en cours d'année, et le comité d'attribution, composé d'un médecin pédiatre, d'un médecin gériatre et de la cheffe de la Mission des temps de la DRH statuera alors en fonction des nouveaux éléments, et du stock de jours disponibles.

### Nombre de bénéficiaires par catégorie

En 2025, 228 jours ont été accordés aux agents de la DEVE, contre 397 en 2024 et 323 en 2023. Cette diminution s'explique notamment par la réduction du nombre de jours disponibles au niveau de la Ville et le recours accru aux dispositifs alternatifs.

Dons de jours	2025	2024	2023
<b>Nombre d'agents ayant bénéficié d'un don de jours</b>			
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	2	2	2
Catégorie C	14	24	22
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>25</b>

### Nombre de jours attribués par catégorie et par motif

Dons de jours	2025		2024	2023
	Parent d'enfant gravement malade	Proche aidant		
	Nombre de jours attribués aux bénéficiaires de dons de jours			
Catégorie A	10	0	0	30
Catégorie B	8	18	24	30
Catégorie C	34	158	373	263
<b>Total</b>	<b>228</b>		<b>397</b>	<b>323</b>

### Evolution du nombre de jours donnés entre 2023 et 2025

Si l'année 2024 a été marquée par une forte baisse des dons, qui s'explique par les mesures exceptionnelles liées aux JOP (campagne de monétisation du CET2 à hauteur de 10 jours supplémentaires et report de 10 jours de CA maximum sur 2025), les agents de la DEVE ont donné 436 jours en 2025, dont une majorité de RTT, contre 170 en 2024 et 376 en 2023.

Type de jours donné	Nbre de jour donnés par les agents - DEVE
Don de CA	86
Don de CET2	83
Don de RTT	267
Total général	436

## B. CONGÉS ET ABSENCES

### 1 Taux global d'absentéisme

Le taux global d'absentéisme reste identique en 2025 à celui de 2024, s'établissant à 7,1 %, contre 5,7 % en 2023.

Il n'a pas été possible cette année de produire le détail du nombre de jours d'absences par nature compte tenu du changement d'outil de requête intervenu en 2025.

### 2 Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un mi-temps thérapeutique par filière

En 2025, 64 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Il est précisé que l'évolution réglementaire a élargi les potentiels bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique, et supprimé l'autorisation préalable d'un médecin agréé, le médecin traitant devenant 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 sans effet suspensif en cas d'avis divergeant 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	2025			2024	2023
	F	H	Total bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	0	1	10	27
FILIERE SURVEILLANCE	2	3	5	2	0
FILIERE TECHNIQUE	17	41	58	60	0
FILIERE NON IDENTIFIEE				2	93
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>64</b>	<b>74</b>	<b>125</b>

### 3 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. Seuls les agents en roulement peuvent en bénéficier. Sont concernés à la DEVE les AAS et les TTPS, les sous-régisseurs, et les AT spécialité entretien et nettoyage des locaux (ex-ALG).

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur	2025			2024	2023
	Catégorie C	Catégorie B	TOTAL	TOTAL	TOTAL
Filière technique	6	3	9	6	7
Filière surveillance	190	24	214	213	227
Filière administrative	1	1	1	3	2
<b>TOTAL</b>	<b>197</b>	<b>28</b>	<b>225</b>	<b>222</b>	<b>236</b>

En 2025, 225 agents ont bénéficié d'un repos compensateur.

Les bénéficiaires relèvent quasi exclusivement de la filière surveillance (AAS, TTPS), et, à la marge, de certaines spécialités techniques soumises à des cycles spécifiques.

#### 4 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 31/12/2025							
A		B		C		TOTAL	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
99	79	134	307	348	1 262	581	1 648

Au 31 décembre 2025, plus de 72 % des agents de la DEVE disposent d'un compte épargne-temps, contre 70 % en 2024.

Les agents détenteurs d'un CET disposent en moyenne de 26 jours épargnés.

Le volume global de jours inscrits sur les CET atteint 81259 jours, reflétant son ancrage durable dans les pratiques de gestion du temps de travail.

Nombre total de jours épargnés sur les CET par les agents au 31/12 /2025 (par sexe et par catégorie )							
A		B		C		TOTAL	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
5 012,1	5 341	5 468,3	14 498,2	9221,4	41 718,4	19 701,8	61 557,6

Les agents détenteurs d'un CET disposent en moyenne de 26 jours.

Nombre total de jours de CET consommés dans l'année 2025 par les agents (par sexe et par catégorie hiérarchique)							
A		B		C		TOTAL	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Homme
451,5	499,5	336	1703	1506,5	6621	2 294	8 823,5

## C. TÉLÉTRAVAIL

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

La DEVE recense 566 conventions de télétravail pour 710 agents en horaires variables, soit 79,7% d'entre eux. A noter que parmi ces agents, certains agents, en raison des spécificités de leurs métiers, ne peuvent pas bénéficier du télétravail, comme les agents d'accueil funéraires ou les agents des laboratoires

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

En 2025, la DEVE recense, tous corps et tous cycles confondus, un peu plus de 18 % d'agents en situation de télétravail, principalement dans les filières administrative et technique. Ce taux apparaît globalement stable par rapport à celui observé l'année précédente.

Nombre de convention de télétravail	2025			Total
	A	B	C	
filière administrative	41	38	70	149
filière technique	64	69	7	140
filière culturelle		1		1
filière animation			1	1
<b>Femmes</b>	<b>105</b>	<b>108</b>	<b>78</b>	<b>291</b>
filière administrative	21	23	13	57
filière technique	53	152	11	216
filière culturelle	1			1
filière surveillance		1		1
<b>Hommes</b>	<b>75</b>	<b>176</b>	<b>24</b>	<b>275</b>
<b>Total général</b>	<b>180</b>	<b>284</b>	<b>102</b>	<b>566</b>

87% des agents de catégorie A ont une convention de télétravail active, pour 21% des agents de catégorie B et enfin seulement 1% des agents de catégorie C, la majorité de ces derniers exerçant des fonctions d'exploitation à la DEVE.

Cette répartition doit être analysée au regard des conditions d'éligibilité au télétravail, qui supposent que tout ou partie des missions soient télétravaillables.

### 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 2025 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	2	0	1	0	10	0
filière technique	4	0	6	0	3	0
<b>Femmes</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>0</b>
filière administrative	0	0	5		1	
filière technique	4	0	9	1	1	
<b>Hommes</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>0</b>

46 nouvelles demandes de conventions de télétravail ont été formulées en 2025.

L'unique refus constaté l'a été au motif suivant : les agents de maîtrises, responsables d'ateliers, ne peuvent bénéficier de télétravail (directive du SEJ central).

### 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 exerçant leur activité professionnelle en télétravail ont opté pour des jours flottants. Les agents ayant choisi la modalité d'exercice du télétravail en jours fixes uniquement étant minoritaires.

modalités d'exercice du télétravail 2025	Hommes			Femmes			Total
	A	B	C	A	B	C	
Jours fixes uniquement	9	44	8	6	15	35	117
Jours flottants uniquement	53	93	8	76	62	14	306
Jours fixes et flottants	13	39	8	23	31	29	143
domicile	73	175	24	104	108	78	562
autre lieu	2	1		1			4

La plupart des services éligibles au télétravail ont fixé un plafond de deux jours par semaine, afin de concilier qualité de vie au travail et cohésion des équipes, tout en facilitant l'intégration des nouveaux agents.

Ce dispositif, de plus en plus ancré dans les habitudes de travail, rencontre un réel succès. Il reste toutefois encadré pour garantir sa réversibilité et s'adresser uniquement aux personnels suffisamment autonomes.

Le temps exercé en télétravail ne peut, selon le droit commun, être supérieur à trois jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation inférieur à deux jours par semaines.

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées après avis du Service de médecine préventive pour les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient.

Les femmes enceintes et les proches aidants peuvent également bénéficier ponctuellement de télétravail dérogatoire.

Enfin, la limite des trois jours de télétravail par semaine peut être levée en raison d'une crise majeure ou de toute situation exceptionnelle perturbant l'accès au travail sur site.

Les dérogations à la convention de télétravail ne figurent pas dans FMCR dans la mesure où elles sont limitées dans le temps et n'influent pas sur l'indemnité de télétravail (6 mois renouvelables pour raison de santé/handicap ; et 3 mois renouvelables pour proche aidant, durée de la grossesse).

## D. PARENTALITÉ

### 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 :

1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> 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.

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

- congé prénatal : 8 semaines ;
- congé postnatal : 18 semaines soit 26 semaines ;
- le congé peut être porté à 34 semaines en cas de grossesse gémellaire (voire 46 semaines pour des triplés).

Le droit du travail accorde aux hommes 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 six mois qui suivent la naissance, et peuvent être pris de manière fractionnée. 82,43 % 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 :

- 1<sup>er</sup> ou 2<sup>ème</sup> enfant à charge : 10 semaines
- 3<sup>ème</sup> enfant à charge ou plus : 18 semaines ;
- adoptions multiples : 22 semaines.

Nature du congé 2025	Effectifs	Nombre de jours
Maternité	9	903
Paternité	29	636
Adoption	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>1 539</b>

## E. LOGEMENTS DE FONCTION

Il existe deux types d'attribution 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 fonction	2025	2024	2023
NAS	80	82	73
COP	13	11	13
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>93</b>	<b>86</b>

La grande majorité des 93 logements de fonction (88%) sont occupés par des agents dont les fonctions nécessitent une présence sur site et relevant de situations de nécessité absolue de service ou de fortes contraintes liées à leurs missions. Les agents concernés dépendent pour la majorité du SAB et du SCIM (les autres agents bénéficiaires de logements de fonction étant au STVA (Rungis et Achères et au SEJ -Parc Monceau, Buttes Chaumont et Serres d'Auteuil notamment-)

# DIALOGUE SOCIAL

## A. RÉUNIONS STATUTAIRES

### 1 Instances de dialogue social de la direction

Le dialogue social a représenté une activité soutenue en 2025, notamment en raison du report d'une instance, ainsi que dans la perspective des élections municipales, afin de permettre l'examen de l'ensemble des points en amont de la période de réserve associée.

Réunions statutaires	2025	2024	2023
Comité social Territorial	4	2	3
Formation spécialisée en Sécurité et conditions de travail	4	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

### 2 Ordres du jour des instances :

CST DEVE :

Date	Ordre du jour
<u>23 janvier 2025</u>	<u>Agenda social 2025</u> <u>Bilan de la contribution de la DEVE à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques 2024</u> <u>Bilan du télétravail 2024</u>
13 mars 2025	Evolution des conditions d'accueil du public au terrain d'aventures au jardin Nelson Mandela et du cycle de travail des animateurs
16 juin 2025	Crématorium du Père-Lachaise - Renouvellement de la délégation de service public Bilan social de la DEVE 2024 Bilan de formation 2024 / Plan de formation 2025
26 novembre 2025	Agenda social prévisionnel 2026 Réorganisation de la cellule logistique du SPL Réorganisation de l'astreinte forestière au SAB Point d'étape sur les nouvelles conditions d'accueil et d'organisation de travail au Terrain d'Aventure du jardin Nelson Mandela Déplafonnement des heures supplémentaires pour certains personnels de la DEVE

Date	Ordre du jour
16 janvier 2025	<p>Bilan-programme de la DEVE en matière de prévention des discriminations et de la souffrance au travail au titre de l'année 2024/2025</p> <p>Plan ventilation</p> <p>Suivi du plan d'action suite à l'accident du square Fleury</p> <p>Rapports de la MISST</p> <p>Décès d'un agent dans son véhicule personnel au sein du cimetière du Père Lachaise : demande d'enquête par certaines organisations syndicales</p>
15 mai 2025	<p>Bilans 2024 en matière de prévention : Bilan des actions de prévention 2024 ; Bilan des accidents du travail 2024 ; Bilan des agressions 2024</p> <p>Programme de prévention des risques professionnels 2025</p> <p>Modalités d'organisation des exhumations administratives effectuées en dehors de la présence du public dans les cimetières parisiens (inscrit sur proposition du SUPAP-FSU)</p> <p>Mesures de prévention applicables à la DEVE en 2025 en cas de fortes chaleurs</p>
15 octobre 2025	<p>Rapports de la MISST</p> <p>Retour sur l'enquête concernant le décès d'un agent au service des cimetières</p> <p>Retour sur l'enquête suite au droit d'alerte au square Tino Rossi</p> <p>Plan ventilation</p> <p>Programmation des travaux des locaux sociaux de la DEVE</p> <p>Suites données au droit d'alerte du Parc Floral du Bois de Vincennes suite à un dégât des eaux</p>
11 décembre 2025	<p>Bilan-programme de prévention des discriminations</p> <p>Rapports de la MISST</p> <p>Point sur l'exposition des agents à la grave et à la silice</p> <p>Point sur l'extension des espaces sans tabac à la suite du décret du 27 juin 2025</p>

### 3 Nombre de représentants du personnel par type d'instance

Nombre de représentants du personnel			Total en 2025
	F	H	
CST	6	18	24
FS SSCT	7	29	36
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>60</b>

En 2025, la représentation des femmes au sein des instances reste inchangée. Si la parité n'est pas atteinte, cette représentation reflète toujours la composition des effectifs de la DEVE, soit 22 % de femmes représentantes du personnel pour 23 % de femmes dans les effectifs.

#### 4 Commissions spéciales issues de la FS SSCT

Six commissions se sont tenues à la DEVE en 2025.

Dates	Commissions	Ordre du jour
18 septembre	Climat	Retour d'expérience canicule 2025 Bilan des actions engagées et suite à donner concernant les fortes chaleurs Fiches grand froid Suite à donner en vue de la prochaine Commission Climat
23 septembre	Document Unique	Revue de la méthodologie d'évaluation des risques professionnels Définition des unités de travail à venir Evolution du programme d'actions des DUERP Présentation des travaux à la prochaine Commission DU
11 février 16 décembre	Habillement	Bilan des dotations distribuées par la DILT en 2024 Rappel des périmètres DILT / DEVE Evolutions des dotations et calendrier 2025 Projets en cours à la DEVE
3 juin	Signalements SST	Introduction Bilan des signalements SST en 2024 Signalements non clôturés 2024
25 septembre	Visites 2024 de la F3SCT	Contexte Bilan des observations Suivi des actions Rappel des visites 2025

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

Types de droits	2025	2024	2023
Nombre de décharges d'activité de service (DAS)	268,5 jours pour 6 personnes	207 jours pour 7 personnes	199 jours pour 6 personnes
Crédit de temps syndical (CTS)	1495 jours	1498 jours	1575 jours
Nombre de jours de formation	2622,5 jours pour 470 agents	1267 jours pour 254 agents	1089 pour 270 agents
Autorisations Spéciales d'absence Art. 13	712 jours	229 jours	205 jours
Nombre de réunions d'information	113 réunions	44 réunions	20 réunions

Si le nombre de demandes de CTS est resté stable par rapport à 2024, les autres demandes de droits syndicaux (ASA 13, RIS) ont connu une hausse marquée comparativement aux années précédentes. S'agissant des congés de formation syndicale, le nombre de jours demandés a également beaucoup augmenté, tout comme le nombre d'agents bénéficiaires. Ainsi, le nombre moyen de jours formation syndicale par agent bénéficiaire est sensiblement équivalent à celui de l'année 2024 : 5,5 en 2025 contre 4,9 en 2024.

Dans le cadre de la démarche de dématérialisation initiée par la Ville, visant à améliorer le fonctionnement des instances de dialogue social en facilitant l'accès aux documents de travail et en réduisant le recours aux dossiers papier, la DRH a lancé, en 2025, un dispositif de dotation en PC portables à destination des représentants du personnel.

Les équipements informatiques étant à la charge des directions, la MIN et le BRS en assurent conjointement le suivi.

Au 31 décembre 2025, 24 représentants du personnel ont d'ores et déjà bénéficié de cette dotation. Les premières statistiques font toutefois état d'un bilan mitigé quant à l'utilisation de ces équipements par les représentants du personnel. 58% des bénéficiaires ne s'étant pas ou très peu connectés depuis la distribution des dotations, un atelier de médiation numérique a été proposé aux représentants du personnel en 2026, cinq d'entre eux ont souhaité y participer.

Afin d'accompagner les agents volontaires, des ateliers de sensibilisation aux outils informatiques de la Ville (boîte mail, IntraParis, Chronotime), animé par les médiateurs numériques de la DRH, leur seront proposés en 2026.

## B. 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	2025	2024	2023
Nombre d'absences pour grève	1741	1357	1938

En 2025, la DEVE a recensé 16 mouvements de grève inter-directionnels pour l'ensemble des agents de la Ville (contre 17 en 2024), ayant principalement pour objet les conditions de travail, les effectifs, la suppression de la journée de carence et la rémunération.

La DEVE a également recensé trois mouvements de grève internes à la direction, menés à la suite de préavis locaux, dont l'un concernait exclusivement les agents du service des cimetières.

Trois préavis ont également été déposés, couvrant les personnels de la DEVE, de la DVD et de la DJS, exposés à des préoccupations communes.

Ces mouvements locaux ont donné lieu à l'organisation de quatre audiences préalables de concertation, en lien avec la DRH.

A noter que deux préavis couvraient des périodes de plusieurs mois : l'un, adressé à l'ensemble des agents de la Ville, a été déposé du 26 mars au 31 décembre 2025, et le second, réservé aux agents du service des cimetières, du 15 mai au 31 décembre 2025.

## C. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

### 1 Nombre de sanctions par nature

Nombre de sanctions par nature	2025	2024	2023
Blâme	16	27	31
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	3	3	0
Exclusion temporaire de fonctions supérieure à 3 jours	2	3	4
Eviction définitive (révocation, retraite d'office)	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>38</b>

La sanction du blâme reste la plus appliquée par les services lorsqu'il s'agit d'une première sanction pour un agent. Les sanctions sont évolutives selon la gravité des faits reprochés et en cas de récidive.

Les avertissements, sanctions relevant également du 1<sup>er</sup> groupe (non représentés dans le tableau ci-dessus), sont prononcés à l'encontre des agents, pour des faits de très faible gravité. Ces sanctions n'apparaissent pas dans le dossier administratif des agents et ne sont pas non plus saisis dans le logiciel HR4You. Seuls les rapports se rapportant à ces sanctions, sont intégrés dans les dossiers des agents. Pour l'année 2025, 28 avertissements ont été appliqués.

L'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours, sanction du 1<sup>er</sup> groupe, ne relève pas de la compétence de la CAP disciplinaire. Cette sanction est proposée par le service de l'agent concerné, et instruite par le SRH mais reste soumise à la validation de la DRH. Trois sanctions de ce niveau ont été validées en 2025.

L'exclusion définitive des services et la révocation, sont les sanctions les plus conséquentes, relevant du 4<sup>ème</sup> groupe. Une exclusion définitive des services et une révocation ont été prononcées contre deux agents en 2025.

On peut noter qu'en 2025, le nombre de sanctions a diminué par rapport à l'année 2024. Pour autant, le nombre d'instruction de dossiers disciplinaires a augmenté, dont certains ont été instruits en 2025 et seront présentés en conseil de discipline en 2026.

## 1 Nombre de sanctions par filière

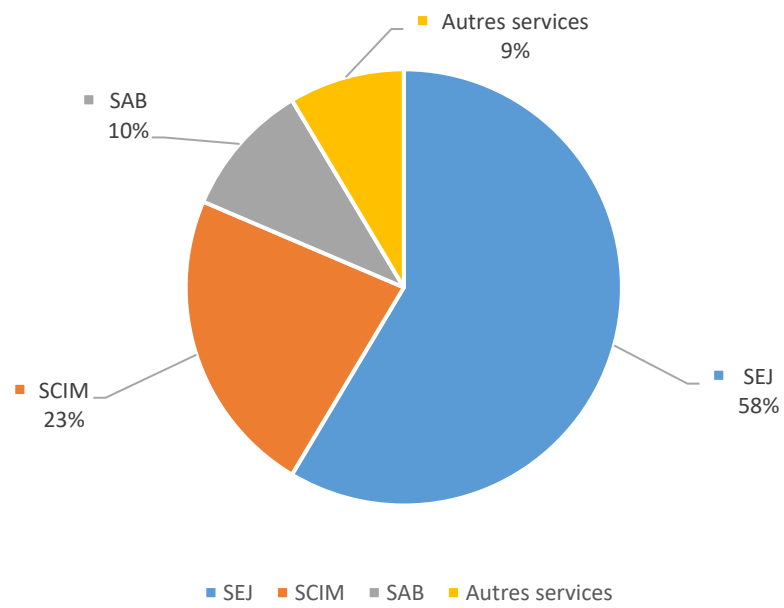
Nombre de sanctions par filière	2025	2024	2023
Ouvrière et technique	19	31	32
Surveillance	4	3	6
Administrative	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>38</b>

La filière ouvrière et technique reste la plus concernée par le nombre de sanctions prises. Les agents de cette filière représentant à eux seuls 83% de la population de la DEVE, le nombre de sanctions prononcé pour cette filière reste donc cohérent avec sa représentation au sein de la direction.

## 2 Nombre de sanctions par service

Nombre de sanctions par service	2025	2024	2023
SEJ	9	18	19
SCIM	3	6	8
SAB	6	5	8
Autres services	5	5	3
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>38</b>

## REPARTITION DES SANCTIONS PAR SERVICE EN 2025



# INCLUSION

## A. QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET PREVENTION DES DISCRIMINATIONS

La DEVE est particulièrement impliquée dans les sujets d'inclusion et de prévention des situations de harcèlement et de discriminations.

Cet engagement fort de la direction se traduit par un dialogue social soutenu en la matière, avec notamment la formalisation et présentation en instance depuis deux ans d'un bilan-programme annuel de prévention des discriminations et de la souffrance au travail.

La DEVE poursuit également son action en faveur d'un partage et d'une évolution des pratiques managériales, et du développement de l'éventail d'offres de formation proposées aux agents.

La procédure de signalement des situations de discriminations et souffrances au travail, qui est désormais bien identifiée par les agents depuis sa mise en œuvre en mars 2024, a été complétée par le dispositif subsidiaire de la DRH fin 2024, ainsi que par la création d'une boîte mail générique en 2025 [DEVE-signalement-violences@paris.fr](mailto:DEVE-signalement-violences@paris.fr) et d'une page dédiée à la prévention des souffrances au travail sur le portail intraDEVE du SRH.

En 2025, 57 signalements ont été reçus au SRH, (en majorité pour des motifs de harcèlement moral ou de violences sexuelles et sexistes). Un premier bilan détaillé de ce dispositif a été intégré au bilan-programme de prévention des discriminations et de la souffrance au travail présenté en instance.

Cette procédure inclut une prise en charge systématique par la hiérarchie des agents accompagnés par le SRH. Les principaux leviers d'actions mis en place en 2025 ont été les suivants: mesures de mobilité conservatoire, mesures disciplinaires, mesures pédagogiques (formation, propositions de coachings individuels pour les encadrants, accompagnement ARERAM), ainsi que des mesures d'accompagnement médico-social.

A la suite des ateliers menés en 2024 par la Mission Egalité professionnelle et inclusion auprès du CODIR et des chefs de service sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail, en lien avec le dispositif de signalement interne, plus de 200 ateliers ont été déclinés dans la direction et conduits par les encadrants auprès des agents, avec une moyenne de 10 participants par ateliers. Ces temps d'échanges obligatoires dans les collectifs ont fait l'objet d'un retour d'expériences au cours du séminaire annuel des encadrants de novembre 2025.

### 1 Taux de féminisation des locaux féminins

Les chiffres présentés ici comptabilisent les locaux qui sont conformes vis-à-vis de la réglementation pour accueillir du personnel féminin.

On constate en 2025 une baisse de cette féminisation pour le service des cimetières. Cette évolution s'explique par le fait que dans les précédents recensements, les locaux comptabilisés étaient ceux dans lesquels se trouvait du personnel féminin, sans distinction quant à leur conformité ou non aux exigences de mixité.

Les chiffres actualisés correspondent désormais aux locaux permettant effectivement la mixité en l'état, indépendamment de leur usage réel. Autrement dit, un local est comptabilisé dès lors qu'il permet la mixité, même s'il est occupé uniquement par des hommes.

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

- un vestiaire par genre ;
- Une douche pour huit agents par genre (code du travail) accessible depuis le vestiaire. Cependant dans les programmes d'aménagements de la DEVE, le référentiel retenu est d'une douche pour 5 agents, pour des questions de fonctionnement et afin de faciliter la fin de service ;
- un sanitaire pour dix agents par genre avec dissociation hommes et femmes – Les sanitaires ne doivent pas avoir de liens directs avec une salle de vie (sas hygiénique) ;
- un réfectoire (indépendant des vestiaires).

Entre 2023 et 2025, ce sont ainsi 67 opérations de rénovation, restructuration, construction, clos et couvert, et de mise en sécurité d'installations qui ont été effectuées au titre du budget d'investissement dans les locaux sociaux de la DEVE, dont 9 incluent une opération de féminisation ou d'amélioration des conditions de travail F/H.

Nombre de locaux sociaux	Nombre de locaux accueillant du personnel féminin	Taux de féminisation des locaux sociaux DEVE
243	122	50%

La moitié des locaux sociaux de la DEVE ont une capacité d'accueil 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			2	2	100%
SEJ			140	80	57%
SAB			55	19	34%
SCIM			33	11	33%
STVA			5	5	100%
SPL			8	5	63%

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

Nombre d'agents formés par type de formation	2025	2024	2023
Lutter contre les discriminations dans le cadre professionnel	110	108	223
Manager sans discriminer	59	66	68
Egalité professionnelle	83	76	41
Lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail	65	51	
<b>TOTAL</b>	<b>317</b>	<b>301</b>	<b>332</b>

Source : extraction FMCR au 17 02 2026

La DEVE a poursuivi en 2025 son engagement en faveur de l'égalité et de la prévention des discriminations en milieu professionnel. Les formations ont concerné tous les agents, quelles que soient leur filière et leur catégorie.

317 personnes ont été formées à ces questions, dont 65 ont suivi la formation de la DRH visant à lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail (module agent ou module manager).

## 3. Démarche CO-DEVE

Dans le cadre de la démarche CO-DEVE lancée il y a deux ans, cinq coachings individuels de cadres B et C et quatre accompagnements collectifs de binômes d'encadrants ou d'équipes au sein de trois services de la DEVE (SEJ, SAB et SCIM) ont été menés par la référente accompagnement des managers.

La démarche CO-DEVE, qui vise à valoriser la fonction managériale à la DEVE, à visibiliser les managers et harmoniser leurs pratiques tout en les faisant monter en compétences, s'est également articulée en 2025 autour :

- d'ateliers d'échanges intra DEVE (AEPM ou ATD) : neuf ateliers sur trois thématiques différentes ont été animés en 2025 par le réseau des sept animateurs internes. Au total, ce sont 65 participants des trois catégories qui ont bénéficié d'échanges nourris entre pairs sur des sujets comme la conciliation de l'exigence et de la bienveillance au quotidien avec ses équipes, la préparation du départ d'un collaborateur ou encore la notion d'équité en management ;
- de formations destinées aux primo-encadrants, avec 18 agents inscrits en 2025 au parcours FILM (catégorie B et C) et 5 agents au parcours PIMS (catégorie A).

Par ailleurs, un séminaire annuel des encadrants s'est tenu le 6 novembre 2025, réunissant plus de 220 managers de la DEVE, avec un temps d'échanges sur une journée cette fois-ci qui a été très apprécié et qui sera renouvelé en 2026.

2025 est aussi l'année du lancement d'un accueil trimestriel dédié aux nouveaux managers de la DEVE, au gré des arrivées et des prises de fonction mensuelles. Trois après-midis se sont tenus : le 2 avril, le 3 septembre et le 9 décembre, pour un total de 29 participants. L'occasion de créer un esprit de promotion, d'apprendre à se connaître et à réfléchir sur ce que signifie « être manager à la DEVE ».

## B. HANDICAP ET INAPTITUDE

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

Agent répondant à l'obligation d'emploi	2025			2024			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
	73	212	<b>285</b>	75	215	<b>290</b>	71	170	<b>241</b>

Le nombre d'agents BOE est très stable, à 9,2% par rapport à 2024 (9,3% de l'effectif). Cette stabilité à un niveau élevé d'emploi est essentiellement due à l'augmentation des bénéficiaires de la RQTH, reflet à la fois d'une politique inclusive très fortement portée par la DEVE en matière de recrutement ainsi qu'un suivi et un accompagnement renforcés de la part de la référente handicap pour les demandes de renouvellement des RQTH des agents déjà en poste la DEVE.

Répartition du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi	2025	2024	2023
Personne titulaire Allocation temporaire d'invalidité	33	31	23
Bénéficiaire de la RQTH	209	212	171
Allocataires adultes handicapés (AAH)	1	1	2
Reclassé changement fonction dans même corps	8	12	4
Reclassé et détaché sur un autre corps	25	25	27
Titulaire d'une carte d'invalidité	9	9	14
<b>TOTAL</b>	<b>285</b>	<b>290</b>	<b>241</b>

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

Issue des contrats RQTH	Contrats RQTH			total
	Titularisations	Renouvellement de contrat	Fin de contrat	
<b>2025</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>2024</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>14</b>
<b>2023</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

### 3 Nombre d'apprenti-e-s en situation de handicap déclaré et nombre de titularisations à l'issue de la période d'apprentissage.

L'accueil d'apprentis en situation de handicap à la DEVE est en constante augmentation sur les trois dernières années :

Nombre d'apprentis en situation de handicap déclaré	2025	2024	2023	2022
	25	15	14	12

Photographie de l'existant en 2025 (nombre d'apprentis RQTH présents à la DEVE) : 25  
Soit 10 apprentis RQTH entrants (campagne 2025) + 15 apprentis RQTH dont le contrat était en cours en 2025 (y compris ceux qui sont sortis en cours d'année)

A l'issue de leur période d'apprentissage, ces apprentis ont la possibilité de demander leur intégration au sein de leur structure d'accueil. En 2025, quatre apprentis dont les contrats d'apprentissage prenaient fin ont exprimé le souhait d'être intégrés à la Ville de Paris. Cette année-là, la commission de sélection prévue à cet effet a retenu deux agents.

Nombre d'apprentis en situation de handicap titularisés	2025	2024	2023	2022
	2	1	0	2

### 4 Nombre d'agents intégrés à un dispositif de reconversion

Il existe deux parcours de reconversion :

- le parcours de reclassement pour les agents déclarés inaptes avant février 2021

Les agents déclarés inaptes avant février 2021 sont entrés en parcours de reclassement organisé par le référent reconversion de la DEVE avec l'aide du centre des transitions professionnelles de la DRH.

En 2025, on note six sorties d'agents dits « hors PPR » (départs en retraite au titre de l'invalidité). Au 31 décembre 2025, la DEVE continue ainsi à suivre onze agents dans le cadre de ce parcours.

- La période de préparation au reclassement dite PPR mise en place depuis février 2021

Le parcours préparatoire au reclassement se déroule sur une durée théorique d'un 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	2025	2024	2023
PPR (depuis février 2021)	15	16	9

Nombre d'agents sortis de dispositif de reconversion	2025	2024	2023
Détachement dans un autre corps	3	1	1
Retraite pour invalidité	2		
Renonciation	2	1	2
Levée d'inaptitude et reprise de fonctions	1		
Disponibilité pour convenance personnelle	1		
Décès	1		
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

En 2025, la DEVE compte 31 agents dans un dispositif de reconversion.

## C. RESPONSABILITE SOCIALE de la DEVE

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

En 2025, la DEVE a accueilli 220 personnes selon ces modalités.

Nature de l'accueil	2025	2024	2023
Stagiaires 3ème	39	51	46
Dont REP	1	5	4
Stagiaires de 2nde	21	7	/
Stages courts	170	192	206
Stages gratifiés (+2mois)	12	16	21
Apprentis hors RQTH	117	70	139
Nombre de CIFRE (doctorant)	5	4	4
<b>TOTAL</b>	<b>365</b>	<b>345</b>	<b>420</b>

Stagiaires, apprentis et doctorants présents à la DEVE en 2025, indépendamment de leur date d'arrivée.

67 apprentis des campagnes 2021 à 2024 encore présents à la DEVE + 50 apprentis 2025

170 stages courts dont 19 PMSMP (accueil en immersion).

5 doctorants dont 2 arrivées en 2025.

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.

Ces accueils permettent de découvrir nos métiers et constituent un tremplin pour rejoindre les équipes DEVE. Les apprentis donnant satisfaction se sont vus 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

Huit missions contre six jusqu'à présent 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 à la découverte du parc floral de Paris dans le bois de Vincennes
- Venez animer et faire découvrir le jardin des Serres d'Auteuil
- Participe aux actions proposées par la Maison du jardinage de Paris
- Mobiliser le public de la Maison Paris Nature autour de la biodiversité
- Participe au développement durable et à la biodiversité à la Ferme de Paris
- Participer à l'animation et fais découvrir la richesse du parc de Bagatelle, dans le Bois de Boulogne
- Promouvoir la biodiversité des grands parcs et jardins parisiens
- Facilite le bon accueil des usagers des cimetières parisiens

26 jeunes ont été recrutés sur ces missions en 2025 contre 16 en 2024.

Nombre de services civiques	2025	2024	2023
Mission à la Maison Paris Nature	1	1	1
Mission animation au parc floral de Paris	2	1	4
Mission animation au parc de Bagatelle	2	1	
Mission à la ferme de Paris	7	8	8
Mission à la Maison du jardinage de Paris	6	2	4
Mission aux serres d'Auteuil	3	3	1
Mission biodiversité des grands parcs et jardins	2		
Mission cimetières parisiens	3		
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>18</b>



