

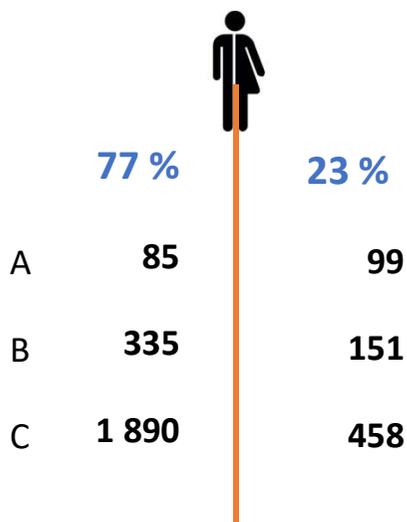
Présentation cartographie postes catégorie B de la DEVE



21 mars 2025 – Direction des espaces verts et de l'environnement

Une direction à dominante technique et opérationnelle

Quelques chiffres



- + de 3000
 - agent.e.s
- 5,7 %
 - des effectifs de la Ville
- 46 ans
 - Âge moyen

- 85 % agent.e.s sur le terrain

- 15 % sur des fonctions supports
RH, BPRH, juridique, finances, comptabilité, achats, communication, informatique, secrétariat.

Plus de 70 métiers à la DEVE

Jardinier.ère.s, arboristes-élagueur.euse.s, fossoyeur.euses, agentes d'accueil et de surveillance, fleuristes, éco-éducateur.trice.s, fermier.ère.s, paysagistes, agent.e.s d'entretien des espaces verts, cochers-meneurs de chevaux de trait, métallier.ère.s, mécanicien.ne.s auto, pépiniéristes, gestionnaires RH, préventeur.trice.s, technicien.ne.s supérieur.e.s, comptable, peintres, serrurier.ère.s, caristes, plombier.ère.s, juristes, acheteur.euse.s, informaticien.ne.s, laborantin.e.s, botanistes, cultivateur.trice.s, glutineux.euse.s



Principaux métiers de la Deve



La volumétrie des postes par corps

L'effectif budgétaire de la DEVE comprend 428 postes de catégorie B dans les filières ouvrière et technique (soit 13% des effectifs de la DEVE) qui se répartissent en trois corps:

- **Les personnels de maîtrise** : 251 dont 45 postes de chef d'exploitation
Les principaux services affectataires sont le service d'exploitation des jardins (SEJ) qui compte 100 postes et le service de l'arbre et des bois (SAB) qui en compte 77
- **Les techniciens supérieurs**: 134 dont 16 postes de chef d'exploitation
- Ils sont répartis entre les divers services techniques de la DEVE, essentiellement :
 - au service d'exploitation des jardins : 33
 - à l'agence de l'écologie urbaine (AEU) : 26
 - au service du paysage et de l'aménagement (SPA) : 21
 - au service des techniques du végétal et de l'agriculture (STVA): 14
 - au service de l'arbre et des bois : 12
- **Les techniciens des services opérationnels**: 43 dont 20 au service des cimetières (SCIM) et 12 au service d'exploitation des jardins (SEJ)

La typologie des postes : principaux métiers

Personnels de maîtrise: une dominante managériale avec des compétences techniques recherchées, notamment dans certains secteurs en tension (aménagement paysager et sylviculture) – équipes vingtaine/trentaine agents

Des postes relevant d'une large palette de spécialités dont la représentativité ci-dessous est décroissante :

- Aménagement paysager (56% de l'effectif) dont les responsables d'atelier horticole ou de production végétale
- Bâtiment et travaux publics (23%) dont les surveillants de travaux au SEJ / SAB et responsables d'équipe au SPL
- Sylviculture (17 %) dont les chefs d'ateliers d'arboriste élagueurs
- Maintenance automobile (2,5% de l'effectif) dont les responsables d'atelier mécanique au SPL
- Gestion logistique (2% de l'effectif) dont les responsables de magasins au SPL

La typologie des postes : principaux métiers

Techniciens supérieurs: des postes à dominante d'expertise technique relevant de plusieurs spécialités, notamment deux spécialités quasi monodirectionnelles

3 spécialités représentent plus de 75% des effectifs de TS dont la représentativité ci-dessous est décroissante :

- Génie urbain (37%) dont les surveillants de travaux au SEJ et assistants techniques au SPA
- Environnement (27%) : dont les conseillers Environnement et les experts biodiversité à l'AEU, les chargés d'études sur le sol et les végétaux au STVA...
- Etudes paysagères (12%) dont les assistants paysagistes au SPA
- Autres spécialités : dont les assistants de prévention, les chargés de communication et évènementiel au SCA...

La typologie des postes : principaux métiers

Techniciens des services opérationnels : des missions de terrain avec une dominante managériale et un encadrement variable selon les services entre 10 et 25 agents.

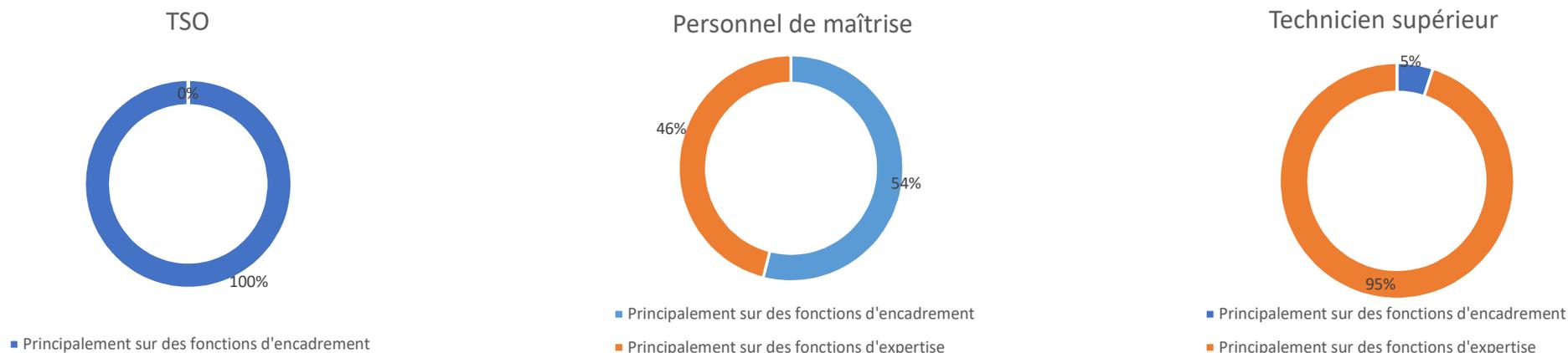
2 spécialités recouvrant deux types de postes à la DEVE :

- **Espaces verts (32 postes)**: Responsables d'équipes d'ATEE au SEJ et au SCIM
- **Fossoyage (11 postes)**: Responsables d'équipe de fossoyeurs au SCIM

La typologie des postes: expertise & encadrement

Une courte majorité des postes à la DEVE sont des postes à dominante d'expertise (57%) avec des profils de postes très variables selon les corps.

Les postes de TSO sont exclusivement des postes à dominante managériale à la DEVE contrairement aux postes de TS qui sont quasi exclusivement à dominante d'expertise, les postes de maîtrise se partageant entre ces deux dominantes

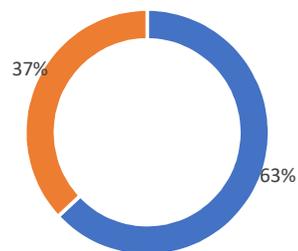


La typologie des postes : territorial & central

La majorité des postes de la catégorie B technique de la DEVE se situent en service territorial (66%) avec de grandes disparités en fonction des corps :

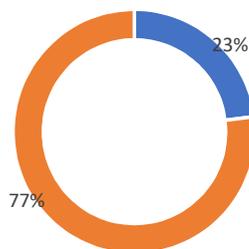
LES TSO sont logiquement au vu de leurs missions quasi exclusivement en service territorial contrairement aux postes de TS qui sont plus majoritairement en service central, les postes de maîtrise étant majoritairement en service territorial également

Technicien supérieur



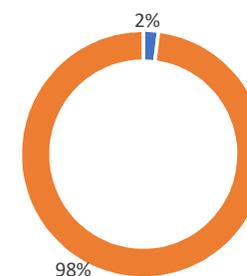
■ En service central ■ En service territorial

Personnel de maîtrise



■ En service central ■ En service territorial

TSO



■ En service central ■ En service territorial

Les contraintes spécifiques métiers

Sur le plan technique, certains postes exigent des compétences particulières sur des métiers en tension au niveau national :

- Notamment dans la filière horticole et sylvicole

Sur le plan managérial, de fortes attentes liées à:

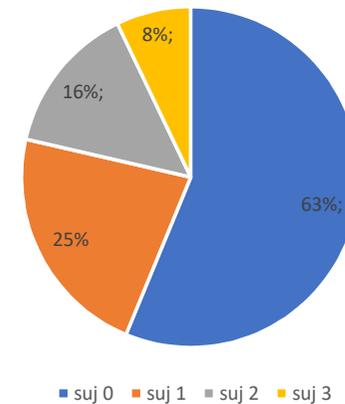
- La gestion d'équipes dans un contexte d'accroissement continue des surfaces végétalisées et de difficultés à recruter sur des métiers en tension (jardiniers et arboristes élagueurs notamment)
- L'accompagnement des transformations de pratiques professionnelles et de la culture managériale: outils de pilotage, digitalisation (DMR...) évaluation professionnelle ou prévention des VSST et des discriminations.

Les contraintes spécifiques : les cycles de travail

➤ Les agents de catégorie B technique de la DEVE relèvent de différents cycles de travail :

- Cycle aux horaires variables (majoritaire pour les TS)
- Cycle à horaire fixe (majoritaire pour les PM et TSO)
- *Il n'y a pas de personnel technique de catégorie B au roulement*

Niveau de sujétion dans la filière technique B



- Les horaires fixes de travail s'étendent en majorité de 7 h30 à 16 – 16 h30 en 5/2 (lundi-vendredi ou mardi-samedi). L'absence de cycles en roulement au SEJ entraînent ainsi des retours fréquents en heures supplémentaires les dimanches.
- *NB; Les personnels de maîtrise du SAB ont (comme les ATBE) un cycle de travail saisonnier (un cycle « Été » de juin à aout)*

Cartographie des sujétions et primes des catégories B techniques de la DEVE des 5 services d'exploitation de la DEVE

Service	TEMPS DE TRAVAIL *			ELEMENTS DE PAIE (TB+RI)		H.SUP	Astreintes
	H variables	H fixes	Sujétion	Métier**	Primes à la tâche		
SEJ	X	X	X		X	X	
SAB	X	X	X	X	X	X	X
SCIM	X	X	X		X	X	
STVA	X	X	X		X	X	
SPL	X	X	X		X	X	

* Pas d'indemnité de contrainte horaire pour ce type de personnel à la DEVE (absence de roulement et d'horaires élargis) et pas de sujétion pour les agents aux horaires variables classiques. La sujétion temps de travail maximum pour ce type de personnel est une sujétion 2.

** Revalorisation indemnitaire de la filière sylvicole et primes spécifiques funéraires des TSO fossoyage)

La gestion des compétences

- ❖ Un catalogue de formations internes aux métiers horticoles et sylvicole riche et varié ainsi qu'une préparation interne aux concours d'AM aménagement paysager et sylvicole lors des concours
- ❖ Une politique volontariste d'accompagnement des managers de terrain dans leurs pratiques managériales à travers la démarche CODEVE:
 - Séminaires consacré aux problématiques managériales ou techniques
 - Organisation d'AEPM internes DEVE
 - Mise en place d'une session d'accueil spécifique DEVE pour les nouveaux managers en 2025
 - Ouverture d'un espace collaboratif dédiée spécifiquement aux managers de la DEVE
- ❖ Le recrutement en interne DEVE d'une coach pour accompagner spécifiquement les managers de terrain relevant de la catégorie B

Les parcours de carrière DEVE

- Accès aux postes de CE :

61 postes cartographiés

- Répartition:

- 45 dans la filière maîtrise (18% des effectifs maîtrise)

- 16 dans la filière TS (12% des effectif TS)

- une procédure de recrutement calquée sur les règles énoncées par la DRH en 2021 > sélection sur la base des compétences attendues mais tenant compte autant que possible des critères de promouvabilité (ASE et TS en chef ayant 10 ans d'ancienneté en cat B) : organisation de jurys de recrutement (SRH/ Service recruteur/ 2 ou 3 chefs d'autres services DEVE)

- Accès la catégorie A:

- Nomination au choix : 2 promotions au choix de CE en IAP en 2023 et 2024 .