



« CHARTRE DE GESTION »

DU CORPS DES
ingénieur.e.s
des travaux
de la Ville de Paris

2017

Les ingénieurs des travaux ont vocation à exercer des fonctions d'ingénierie, d'encadrement, d'expertise ou d'administration dans les domaines scientifique, technique et économique ; ils participent à la mise en œuvre des décisions municipales et départementales. Ils peuvent également, dans ces domaines, être chargés de fonctions d'étude, de recherche et de formation.

Les ingénieurs divisionnaires des travaux sont normalement chargés de la direction d'unités, groupes ou services. Ils exercent leurs fonctions dans les services de la commune ou du département de Paris, ainsi que dans les établissements publics administratifs qui en relèvent.

Les carrières ouvertes aux ingénieur(e)s des travaux publics se caractérisent par leur diversité :

- Ils(elles) ont vocation à alterner des postes dans les services centraux de la Ville et dans les mairies d'arrondissements ou dans les services déconcentrés, ainsi que dans les établissements publics parisiens ;
- Ils(elles) sont amené(e)s à exercer au fil de leur carrière tant des missions d'expertise que d'encadrement et de conduite de projets ;
- Ils(elles) sont amené(e)s à travailler tant dans les services support que dans les services opérationnels.

La diversité des parcours offerts au sein des administrations parisiennes peut être utilement complétée par des mobilités extérieures, qui permettent d'enrichir encore davantage l'expérience professionnelle des ingénieur(e)s des travaux publics tout en les ouvrant à d'autres environnements professionnels et à des méthodes de travail différentes.

I / CONTEXTE ET OBJECTIFS DE LA CHARTE

La présente charte de gestion s'applique dans le cadre des lois, règlements et délibérations en vigueur listés en annexe et de leur évolution et formalise les principales pratiques de gestion du corps.

Elle a vocation à informer les ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris, ainsi que les services de la collectivité parisienne qui les accueillent, des règles de gestion et des critères de progression de carrière des agents de ce corps.

En particulier, la charte :

- présente les procédures et modalités de recrutement et de mobilité interne et externe des ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris ;
- détaille les critères de détermination et de répartition des promotions de corps et d'avancement de grade, ainsi que les critères de choix des promus et leurs modalités de gestion.

Ces règles de gestion doivent permettre de combiner le développement et l'utilisation des compétences des ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris avec une offre de perspective de carrière intéressante, tout en répondant au mieux aux besoins de l'administration.

II / FLUX ET MODALITÉS D'ENTRÉE DANS LE CORPS

1. RÈGLES DE RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS

Par application des conditions statutaires de répartition des recrutements, la Ville de Paris détermine le nombre et la proportion de postes offerts aux concours, aux promotions de corps ainsi que ceux réservés aux recrutements des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'accueil en détachement dans le corps des ITP constitue un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils techniques et diversifiés, pour couvrir les besoins de la collectivité parisienne lorsque ceux-ci ne sont pas couverts par les modes d'accès cités à l'alinéa précédent. Il favorise également les mobilités entre administrations et ouvre des débouchés externes aux ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris.

2. LE CONCOURS

Rappel des conditions statutaires

Les conditions statutaires prévoient que les ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris sont recrutés :

- par la voie d'un concours externe d'accès à l'EIVP ;
- par la voie d'un concours interne organisé par l'EIVP et ouvert aux agents justifiant de trois années de services publics ;
- dans cette école dans la limite de 5 postes par an et de manière exceptionnelle parmi les élèves de l'École des Ingénieurs de la Ville de Paris n'ayant pas la qualité d'élève ingénieur des travaux ;
- par la voie d'un concours externe sur titres, dans la limite de 15% des postes à pourvoir dans les 2 concours cités précédemment (ce pourcentage peut être porté à 25% l'année suivante, si un concours n'est pas ouvert une année) ;

Modalités des affectations

Dès 2018, la procédure d'affectation tiendra compte d'un choix croisé des élèves et des directions, ce afin de favoriser des choix d'affectation cohérents et réciproques.

Une liste comportant un nombre de postes égal au nombre total de lauréat(e)s est déterminée par l'administration parmi les postes vacants à la date d'affectation.

L'administration organise une session de réunions d'information permettant aux services affectataires de présenter les postes proposés et aux lauréat(e)s de réaliser des entretiens individuels avec les services. La DRH informe les directions du rang de sortie des lauréats de l'EIVP.

Dans l'attente de la mise en poste de ces lauréats, la procédure de choix d'affectation tient compte du choix des élèves qui, après une prise d'information (organisation d'une session d'information permettant aux services de présenter les postes proposés), des entretiens individuels avec les services, et des concertations menées entre eux, choisissent leur poste.

3. LA PROMOTION DE CORPS

• PROMOTION DANS LE CORPS PAR L'EXAMEN PROFESSIONNEL

Rappel des conditions statutaires

Pour être autorisés à se présenter à l'examen professionnel, les technicien(ne)s supérieur(e)s et les personnels de maîtrise d'administrations parisiennes doivent justifier d'au moins huit années de services effectifs dont au moins six années dans un service ou un établissement public de la Ville de Paris.

Les agents promu(e)s bénéficient d'une formation, au cours de laquelle ils(elles) reçoivent un enseignement assuré par l'EIVP et effectuent un stage en vue de compléter leur expertise en matière de génie urbain.

Conditions de promotion

Les conditions de promotion par l'examen professionnel comportent des épreuves de sélection professionnelle écrites (note de synthèse et étude critique d'un projet technique avec plusieurs options) et un oral devant un jury.

Modalités des affectations

Dès 2018, les lauréat(e)s de l'examen professionnel seront affectés concomitamment avec ces premiers ainsi qu'avec ceux de la liste d'aptitude, selon les modalités du choix croisé.

Une liste comportant un nombre de postes égal au nombre total de lauréats est déterminée par l'administration parmi les postes vacants à la date d'affectation.

L'administration organise une session de réunions d'information permettant aux services affectataires de présenter les postes proposés et aux lauréats de réaliser des entretiens individuels avec les services. La DRH informe les directions du rang de sortie des lauréats de l'EIVP.

Pour les lauréats 2017 issus de l'examen professionnel de novembre, un délai de trois mois leur sera laissé afin de trouver une affectation, parmi les postes vacants des directions. À défaut, la DRH procédera à leur affectation après avoir proposé trois postes aux agents.

• PROMOTION DANS LE CORPS PAR LA LISTE D'APTITUDE

Rappel des conditions statutaires

Pour être autorisés à se présenter à la liste d'aptitude :

- les technicien(ne)s supérieur(e)s d'administrations parisiennes doivent avoir le grade de technicien(ne)s supérieur(e)s en chef et compter au moins huit ans de services effectifs dans un service ou un établissement public de la Ville de Paris, dans les grades de technicien supérieur principal ou de technicien supérieur en chef ;
- les personnels de maîtrise d'administrations parisiennes doivent avoir le grade d'agent supérieur d'exploitation et compter au moins huit ans de services effectifs dans ce grade, dans un service ou un établissement public de la Ville de Paris.

Conditions de promotion

La sélection se fonde sur un rapport présentant la valeur professionnelle, les acquis de l'expérience professionnelle du candidat et les différentes fonctions occupées ainsi que sur deux épreuves orales devant un jury.

Modalités des affectations

Les agent(e)s promu(e)s bénéficient d'une formation, au cours de laquelle ils(elles) reçoivent un enseignement en vue de compléter leur expertise en matière de génie urbain.

Dès 2018, les lauréat(e)s de la liste d'aptitude seront affecté(e)s concomitamment avec ces premiers ainsi qu'avec ceux de l'examen professionnel, selon les modalités du choix croisé.

Une liste comportant un nombre de postes égal au nombre total de lauréat(e)s est déterminée par l'administration parmi les postes vacants à la date d'affectation.

L'administration organise une session de réunions d'information permettant aux services affectataires de présenter les postes proposés et aux lauréats de réaliser des entretiens individuels avec les services. L'administration informe les directions du rang de sortie des lauréats de l'EIVP.

Pour l'année 2017, les directions s'engagent à valider les candidatures à la liste d'aptitude et, à défaut pour ces lauréats de trouver un poste vacant par eux-mêmes dans un délai de trois mois, à recruter les agents issus de leurs propres services. Le bénéfice de cette promotion prend effet à la date d'affectation.

4. L'ACCUEIL EN DÉTACHEMENT ET L'INTÉGRATION

• L'ACCUEIL EN DÉTACHEMENT

Rappel des conditions statutaires

Les fonctionnaires appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois de la catégorie A ou de niveau équivalent et exerçant des fonctions techniques peuvent être détaché(e)s dans le corps des ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris.

Règles de gestion d'accueil en détachement

Les accueils en détachement dans le corps des ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris constituent un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils techniques non couverts par une candidature interne ou par les autres voies de recrutement du corps (concours et promotions de corps).

En l'absence de candidature interne probante à un poste vacant, une direction peut prospecter en externe au terme d'un délai de publication d'un mois. Ce délai peut être diminué pour tenir compte des postes dont les métiers sont structurellement en tension et/ou pour lesquels des profils spécifiques ou rares sont attendus.

L'administration s'assure du niveau et des compétences techniques des candidats reconnus comme appartenant à un corps en homologation avec le corps des ITP ou titulaires d'un diplôme d'ingénierie délivré par un établissement habilité par la Commission des Titres d'Ingénieur.

Modalités de gestion

La fiche de poste est publiée à la fois sur l'intranet de la ville de Paris et au Bulletin Municipal Officiel ;

- au moment du choix du candidat(e) accueilli(e) en détachement, la direction qui recrute transmet à la direction des ressources humaines la liste des candidatures reçues et motive son choix, à l'appui de la fiche de proposition type ;
- les représentant(e)s du personnel sont informé(e)s lors de la réunion préparatoire à la CAP de la date de publication du poste vacant, du nombre de candidatures internes et externes reçues et de leur appréciation par le service recruteur ;

-
- les membres de la CAP vérifient que le profil correspond au niveau attendu pour le recrutement dans le corps et que la candidature correspond à un besoin avéré, non pourvu en interne ;
 - tous les candidat(e)s doivent être informé(e)s de la suite réservée à leur candidature.

Durée du détachement et renouvellement

L'agent(e) accueilli(e) par voie de détachement fait l'objet d'une première période de détachement qui ne peut excéder trois ans. À l'issue de cette période initiale, l'agent peut solliciter le renouvellement de son détachement qui ne peut excéder une durée totale de 10 ans.

La mobilité interne des ingénieur(e)s accueilli(e)s en détachement est régie par les mêmes principes que celle des ingénieur(e)s des travaux publics.

• **L'INTÉGRATION**

Règles de gestion

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique fait obligation à l'administration d'accueil de proposer l'intégration, si elle souhaite continuer à s'attacher un collaborateur au-delà de 5 ans de détachement : six mois avant et au plus tard deux mois avant le terme de ce délai, la Ville fait connaître à l'agent(e) sa décision de prolonger ou non sa collaboration avec l'intéressé. L'agent(e) peut refuser l'intégration et demander un renouvellement de détachement.

Dans l'hypothèse d'une demande d'intégration de l'agent au terme d'un détachement de deux ans minimum, le dossier doit être motivé. En effet, afin de s'assurer que cette intégration permette à l'agent de dérouler par la suite une carrière complète au sein des administrations parisiennes, exerçant différentes missions, tant au bénéfice de l'agent que de la collectivité, il est souhaitable que l'agent soit évalué(e) sur deux postes à la Ville.

Dans ce cadre, six mois avant la fin d'une période de détachement de cinq ans et au plus tard deux mois avant le terme du détachement, la Ville fait connaître au fonctionnaire sa décision de prolonger ou non sa collaboration avec l'intéressé(e). La CAP se prononce sur l'intégration de ce fonctionnaire.

5. L'APPLICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

Les agent(e)s qui accèdent au corps d'IPT par cette voie peuvent rester sur le poste qu'ils(elles) occupent en qualité de contractuel(le)s.

Conformément à la loi du 12 mars 2012, l'administration s'assure que la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées par l'agent correspondent aux missions exercées par un ingénieur des travaux.

Ils(elles) peuvent effectuer une mobilité sur un autre poste, une fois titularisé(e)s à l'issue de leur période de stage de 6 mois, selon les mêmes modalités que les autres IPT.

6. L'ACCOMPAGNEMENT À LA PRISE DE POSTE

La Ville a mis en place à compter de 2016 un programme d'accompagnement des nouveaux encadrants s'adressant à l'ensemble des agents amenés à occuper un poste d'encadrement. Ce programme obligatoire vise à leur donner des repères sur la collectivité et à leur fournir des outils pour parfaire leur manière d'encadrer. Ce programme se déroule sur plusieurs mois et est constitué de conférences permettant à l'encadrant de maîtriser son environnement professionnel et de l'assister dans la gestion individuelle et collective de son équipe, d'ateliers sur les pratiques managériales, et d'accompagnements personnalisés facultatifs.

Les stages de formation professionnelle proposés dans le catalogue du bureau de la formation de la DRH ainsi que par les bureaux de formation des directions complètent l'accompagnement spécifique à la prise de poste et au métier de l'agent(e).

III / AVANCEMENTS DE GRADES AU SEIN DU CORPS

• MODALITÉS D'AVANCEMENT AU GRADE D'INGÉNIEUR[E] DIVISIONNAIRE DES TRAVAUX

Rappel des conditions statutaires

Sont promouvables au choix comme ingénieur(e)s divisionnaires des travaux de la Ville de Paris, les ingénieur(e)s des travaux de la Ville de Paris :

- ayant atteint le 5^{ème} échelon depuis au moins deux ans ;
- et justifiant au minimum de six années de services en cette qualité, en position d'activité ou de détachement, dont quatre ans dans un service des administrations parisiennes.

Les services accomplis avant la titularisation sont pris en compte dans la limite de deux ans.

Parmi les ingénieur(e)s des travaux remplissant les conditions fixées ci-dessous à l'avancement de grade, le choix doit tenir compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle de l'agent.

Critères de promotion

Les propositions des directions sont étudiées selon plusieurs critères cumulés :

- le parcours de l'agent : les ingénieur(e)s proposé(e)s doivent avoir évolué dans des environnements professionnels variés (les mobilités inter-directionnelles ou externes constituant des expériences à valoriser) ;
- les missions afférentes au poste occupé : niveau d'expertise ou de technicité, responsabilités managériales exercées (encadrement d'équipe, conduite de projet), degré d'exposition du poste ;
- l'ancienneté ;

L'ancienneté est appréhendée différemment selon le mode d'entrée dans le corps :

- une ancienneté de 6 ans à compter de la date de première affectation dans le corps, pour les agent(e)s issues du concours interne de l'EIVP, du concours externe sur titres, de la promotion de corps par les voies de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude ainsi que ceux(elles) intégré(e)s dans le corps par application des dispositions relatives à la résorption de l'emploi précaire;
- une ancienneté de 10 ans à compter de la date de première affectation dans le corps, pour les agents issus du concours externe de l'EIVP.
- Les agents accueillis en détachement ou intégrés à la collectivité parisienne se voient appliquer la durée d'ancienneté requise correspondant à la modalité d'entrée dans le corps d'origine de l'agent.

La note de saisine des directions rappellera les critères de promotion prévus par la charte de gestion. À cette note, est jointe une fiche qui permet de retracer la carrière de l'agent et de vérifier les critères relatifs à sa manière de servir. Cette note est ensuite transmise aux représentants du personnel, pour information, avant la réunion préparatoire à la CAP.

La collectivité parisienne veille à ne pas pénaliser les agents en détachement par rapport aux agent(e)s en poste au sein de la collectivité parisienne, dans l'objectif d'inciter les ingénieur(e)s à diversifier leur expérience et à s'ouvrir à d'autres méthodes de travail par la mobilité externe.

• MODALITÉS DE DÉTACHEMENT DANS L'EMPLOI FONCTIONNEL DE CHEF[FE] D'ARRONDISSEMENT

Rappel des conditions statutaires

Les fonctionnaires nommé(e)s dans un emploi d'ingénieur chef d'arrondissement sont placés en position de détachement de leur corps d'origine. Ils(elles) peuvent se voir retirer cet emploi dans l'intérêt du service.

Peuvent être nommé(e)s dans l'emploi de chef(fe) d'arrondissement, les ingénieur(e)s divisionnaires des travaux ayant atteint le 3^e échelon de leur grade depuis au moins 1 an et 6 mois et comptant au moins 3 ans de services effectifs en qualité d'ingénieur(e) divisionnaire.

Peuvent être nommé(e)s à l'échelon exceptionnel, les agent(e)s détaché(e)s dans l'emploi d'ingénieur(e) chef(fe) d'arrondissement ayant atteint le 6e échelon de l'emploi de chef(fe) d'arrondissement depuis au moins deux ans et six mois.

Les fonctions et le nombre d'emplois de chef(fe) d'arrondissement ainsi que ceux permettant l'accès à l'échelon exceptionnel sont fixés par arrêté de la Maire de Paris.

Critères de promotion¹

Les agent(e)s très expérimenté(e)s exerçant un niveau de responsabilités élevés au regard :

- des fonctions pouvant être exercées par les ingénieur(e)s chef(fe)s d'arrondissement et ceux de l'échelon exceptionnel, répertoriées dans l'arrêté de la Maire de Paris du 18 janvier 2016 ;
- des niveaux d'expertise, de responsabilités managériales et du degré d'exposition du poste.

Règles d'examen des promouvables

Ces nominations sont présentées en CAP, pour information. Elles font l'objet de discussions avec les représentants des personnels en réunion préparatoire à la CAP.

IV / LA MOBILITÉ

1. LA MOBILITÉ INTERNE

Une mobilité interne régulière des cadres parisien(ne)s, et notamment des ingénieur(e)s des travaux publics, est encouragée.

La durée de tenue de poste raisonnable peut être comprise entre 3 et 6 ans.

Exemples de parcours :

- Changement de direction (à l'exception du transfert complet d'un service).
- Changement de métier entre directions (espace public : bâtiment / urbanisme) ou au sein d'une même direction (nature différente du domaine de compétences ou prise de responsabilités plus importantes au sein du même service, passage d'un service central déconcentré à un service déconcentré ou inversement).
- Elargissement significatif du champ d'intervention pour un profil d'expert.

La durée d'affectation sur un poste doit d'une manière générale être adaptée au contenu de celui-ci, à ses enjeux et à l'investissement initial nécessaire pour en maîtriser toutes les composantes et contribuer à la production attendue par l'administration. C'est aussi pour l'ingénieur(e) un point clé de la valorisation de son parcours professionnel.

Les parcours d'ingénieur(e)s spécialistes experts ou chercheurs sont évalués selon les mêmes critères (expérience, compétences, engagement dans un parcours professionnel), complétés par des informations en matière d'enseignement, de formation, de publication et appréciés au regard des besoins de la collectivité et de l'acquisition de l'expertise de haut niveau requise dans le domaine particulier.

Les expériences en mairie d'arrondissement ou en service déconcentré sont particulièrement valorisées pour les promotions de grade.

Les fiches de postes vacants sont publiées au Bulletin Municipal Officiel et sur l'intranet de la Ville de Paris.

¹ - Ces critères sont susceptibles d'évoluer en fonction des nouvelles dispositions applicables au futur statut particulier des Ingénieurs des travaux de la Ville de Paris, tel qu'il découlera de la réforme des corps d'ingénieurs de l'Etat, courant 2017.

• LE MOUVEMENT ANNUEL DES CADRES

L'administration organise chaque année un mouvement de mobilité commun aux cadres administratifs et techniques, titulaires et agents contractuels en CDI. Ce dispositif vise à mieux gérer les mobilités et à réaliser l'adéquation entre les souhaits professionnels des agents et les besoins des directions.

Les agents qui voient aboutir favorablement leur demande de mutation durant la période du mouvement sont affectés sur leur nouveau poste dans un délai de deux mois à compter de la date de demande de mobilité.

• LA MUTATION

La mobilité interne peut avoir lieu à tout moment, lorsque le changement envisagé rencontre l'agrément de l'ensemble des partenaires concernés.

Si la direction d'origine s'oppose à la mobilité immédiate d'un agent, la mobilité doit s'effectuer dans un délai de 3 mois au plus suivant la demande de mutation.

Cette règle ne s'applique pas lorsque la demande de mobilité intervient durant les 3 premières années d'affectation sur un poste. Dans ce cas, le délai est fixé par la DRH en tenant compte des nécessités de service de chaque entité concernée.

2. LA MOBILITÉ EXTERNE

La Ville de Paris souhaite favoriser la mobilité externe, et notamment développer des passerelles avec les ingénieur(e)s issue(e)s de la fonction publique territoriale et de la fonction publique de l'État.

• LE DÉPART DE L'ADMINISTRATION

La mobilité à l'extérieur de l'administration parisienne intervient dans un délai de prévenance du service de 3 mois.

• LE RETOUR DANS L'ADMINISTRATION

Les conditions du retour d'un(e) ingénieur(e) des travaux détaché(e) de la Ville de Paris doivent lui permettre de réintégrer l'administration parisienne et d'être affecté(e) sur un poste laissé vacant.

Sa demande de réintégration doit être formulée auprès de l'administration parisienne dans un délai de prévenance de 3 mois minimum. La DRH met à sa disposition les outils d'information lui permettant d'effectuer une recherche parmi les postes vacants des directions et l'accompagne dans ses démarches.

Si, entre la date de sa demande et la date prévue de sa réintégration, l'agent(e) ne trouve pas de poste, la DRH lui propose 3 postes sur l'un desquels il devra impérativement se positionner.

Au moment de son affectation, conformément à la loi sur la mobilité du 3 août 2009, l'agent(e) est reclassé(e) au regard des conditions d'évolution statutaires les plus favorables entre celles de l'administration qui l'avait accueilli(e) et celles de l'administration qu'il a réintégré(e).

V / MISE À JOUR ET MODALITÉS DE RENOUVELLEMENT DE LA CHARTE DE GESTION

La présente charte de gestion a vocation à être mise à jour en fonction des évolutions statutaires et soumise aux représentants du personnel. Un premier bilan sera réalisé au plus tard en 2018.

Elle sera révisée après chaque nouvelle élection des représentants du personnel, dans un délai maximum de 6 mois.

Textes réglementaires

- *Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 118 ;*
- *Loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;*
- *Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;*
- *Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires ;*
- *Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 modifié fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;*
- *Décret n°94-415 du 24 mai 1994 modifié portant dispositions statutaires relatives aux personnels des administrations parisiennes ;*
- *Décret n°2002-1294 du 24 octobre 2002 fixant les dispositions générales relatives à la situation et aux modalités de classement des ressortissants des États membres de la Communauté européenne ou d'un autre État partie à l'accord sur l'Espace économique européen, nommés dans un corps de fonctionnaires de l'État ou de ses établissements publics ;*
- *Décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État ;*
- *Décret n°2006-4 du 4 janvier 2006 pris en application de l'article 61 de la loi n°2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires lauréats d'un concours d'accès à la fonction publique civile ou du concours de la magistrature ;*
- *Décret n°2012-1293 du 22 novembre 2012 pris pour l'application du chapitre II du titre I^{er} de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;*
- *Délibération 2006 DRH 37-1° des 10 et 11 juillet 2006 portant fixation du statut particulier applicable au corps des ingénieurs des travaux de la Ville de Paris modifiée ;*
- *Délibération 2006 DRH 68-1° des 11, 12 et 13 décembre 2006, délibération fixant le statut particulier applicable à l'emploi d'ingénieur chef d'arrondissement ;*
- *Arrêté du maire de Paris du 18 janvier 2016 relatif à la fixation des fonctions et du nombre d'emplois des chefs d'arrondissement ainsi que ceux permettant l'accès à l'échelon exceptionnel : modificatif de l'arrêté du 6 avril 2007.*

