PRÉFECTURE DE LA RÉGION D'ILE-DE-FRANCE
PRÉFECTURE DE PARIS
09 JUIL. 2013
Bureau du contrôle de légalité et du contentieux

CNFPT
Publié au Recueil des actes administratifs
le 12 JUIL. 2013

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des Droits des femmes

ACCORD-CADRE

POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Entre

LE MINISTERE DES DROITS DES FEMMES
35, rue Saint-Dominique
75700 Paris SP 07
Représenté par sa ministre, Madame Najat VALLAUD-BELKACEM

D'une part,

Et

LE CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
80, rue de Reuilly
CS 41232
75578 PARIS Cedex 12
Représenté par son président, Monsieur François DELUGA

Ci-après désigné par « CNFPT »

D'autre part,

Ci-après conjointement désignés les « parties »

Il est préalablement exposé ce qui suit :

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes et ce, dans tous les domaines.

Ce principe a été rappelé par la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dans son article 6 bis qui précise qu' « aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. En ce qui concerne l'égalité professionnelle, la fonction publique territoriale ne fait pas figure d'exception.

A titre d'exemple, dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics, les femmes représentent 60% des effectifs, mais seulement 18% de l'encadrement supérieur et moins de 5% sont directrices générales des services des très grandes collectivités.

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste donc à construire dans les faits. C'est pourquoi, le gouvernement a fait, sous l'impulsion de la ministre des droits des femmes, de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes une priorité.

Dès la grande conférence sociale de juillet 2012, l'égalité professionnelle a été inscrite au cœur des discussions avec les partenaires sociaux. Elle a donné lieu à l'ouverture de deux négociations l'une dans le secteur privé et l'une dans le secteur public, à présent toutes les deux achevées.

Dans le secteur public en particulier, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été conclu le 8 mars 2013 par le Premier ministre avec l'ensemble des représentants des organisations syndicales et l'ensemble des employeurs publics dans les trois fonctions publiques, visant à rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce protocole prévoit des mesures concrètes pour l'égalité et donne lieu pour son application à un suivi assuré par la ministre en charge de la fonction publique.

Parce que les inégalités dans les carrières et les rémunérations trouvent aussi leurs origines dans les représentations et les stéréotypes, la formation à l'égalité constitue un vecteur pour inscrire l'égalité comme un réflexe pour les agents publics et en particulier pour l'encadrement.
Les missions du CNFPT font de lui un partenaire privilégié du ministère des droits des femmes en ce qui concerne la mise en œuvre de ce volet accompagnement et formation des employeurs territoriaux et de leurs agents.

Le CNFPT est un établissement public national au service des collectivités territoriales et de leurs agents (1 876 000 emplois répartis sur 230 métiers). Il est constitué de vingt-neuf délégations régionales, de quatre instituts nationaux spécialisés d'études territoriales (INSET) et d'un institut national des études territoriales (INET).
Le CNFPT est chargé de la formation et de la professionnalisation des personnels des collectivités territoriales ainsi que de l'organisation de certains concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.
Il est capable de déployer un dispositif de formation, de manière coordonnée et uniforme, sur l'ensemble du territoire.

Il convient de noter que le CNFPT s'est d'ores et déjà engagé dans une démarche de promotion de l'égalité femmes-hommes, notamment par la féminisation des métiers de la fonction publique territoriale dans la nouvelle version du répertoire des métiers qui paraîtra au second semestre 2013. Le CNFPT participe par ailleurs au calendrier de l'égalité mis en

place par le ministère des droits des femmes en organisant, notamment, un évènement autour d'un thème lié à la mixité dans les métiers territoriaux qui se déroulera le 4 février 2014.

Grâce aux évolutions et réformes récentes, les employeurs territoriaux ont dorénavant les moyens de s'engager dans une véritable démarche d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour autant, les mesures, dispositifs et outils proposés nécessitent un temps d'accompagnement, d'information et de formation.

C'est dans ce cadre que le ministère des droits des femmes et le CNFPT entendent engager une coopération définie dans le présent accord-cadre.

Ceci étant exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET DE L'ACCORD-CADRE

Le présent accord-cadre a pour objet de définir les modalités de la coopération entre le CNFPT et le ministère des droits des femmes pour la conception et la mise en œuvre de dispositifs d'information et de formation visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Sur cette thématique, l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doit être envisagé dans les domaines suivants :

- dans leur fonction d'employeur, en proposant notamment des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents territoriaux et des actions plus spécifiques à destination des personnels des ressources humaines et des encadrants ;
- sur l'ensemble des champs d'intervention d'action publique potentiellement concernés et relevant de leurs compétences (social, jeunesse, emploi et insertion professionnelle, formation professionnelle, développement économique, culture, éducation, sports,...).

ARTICLE 2 - AXES DE COLLABORATION

Le CNFPT et le ministère des droits des femmes conviennent de développer des coopérations dans les domaines suivants :

2.1 Organiser le partage d'informations sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

2.1.1 Observer l'évolution de la féminisation dans l'encadrement supérieur et dans les emplois fonctionnels de la fonction publique territoriale

Le ministère des droits des femmes et le CNFPT conviennent de la nécessité de mesurer statistiquement l'impact des politiques et réformes mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.
Le CNFPT dispose d'un outil d'observation, d'analyse et de prospective permettant de recueillir, d'élaborer et de restituer des informations sur l'emploi, les métiers et la formation des personnels territoriaux. Pour ce faire, il s'appuie notamment sur les rapports sur l'état des collectivités territoriales présentés tous les deux ans aux comités techniques paritaires.

Dans le cadre du présent accord, le CNFPT s'engage à exploiter ces rapports et proposer, tous les deux ans, une publication spécifique sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale, en apportant un éclairage particulier sur le taux de féminisation dans l'encadrement supérieur et les emplois fonctionnels mais aussi sur la répartition sexuée par métiers, filières et catégories de manière à rendre lisible les surreprésentations.
Cet éclairage permettra au ministère des droits des femmes d'examiner l'avancement dans la mise en œuvre par les employeurs territoriaux des mesures prévues par la loi du 12 mars 2012 relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans l'encadrement supérieur, parmi les personnalités qualifiées des conseils d'administration et au sein des commissions administratives paritaires.

2.1.2 Mutualiser et valoriser les actions locales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le ministère du droit des femmes et le CNFPT s'entendent sur l'intérêt d'identifier, de mutualiser et de valoriser les initiatives innovantes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Ce travail pourra notamment être conduit, avec le concours du ministère des droits des femmes, par le groupe « égalité femmes - hommes » des promotions d'élèves administrateurs de l'institut national des études territoriales du CNFPT et formalisé par la publication d'un recueil des bonnes pratiques et la mise en place de forums spécifiques ou d'espaces d'échanges dédiés.

2.1.3 Mettre en commun des ressources

Le ministère des droits des femmes et le CNFPT proposent de partager et de mettre en commun des ressources ou des documents à caractère informatif, selon des modalités qui seront définies par le comité de suivi.

Dans le cadre du développement du « wikiterritorial » élaboré par le CNFPT pour mettre en ligne des ressources à destination des agents territoriaux, le ministère des droits des femmes pourra mettre à disposition toutes ressources documentaires qu'il jugera opportunes.

2.2 Développer des actions visant l'information des employeurs et des agents territoriaux

2.2.1 Informer sur les volets égalité femmes - hommes des textes réglementaires et législatifs

La réussite de la politique conduite en matière d'égalité entre les femmes et les hommes passe par une approche intégrée de cette question, c'est-à-dire par sa prise en compte à tous les niveaux et dans toutes les réformes. Dans ce cadre, le ministère des droits des femmes analyse, dans l'ensemble des projets de lois, les impacts sur les droits des femmes et les éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.

Le CNFPT organise régulièrement des actions événementielles visant à proposer une information fiable et réactive sur les dispositions des nouveaux textes législatifs ou réglementaires impactant la fonction publique territoriale.

Dans le cadre des événementiels à venir, le ministère des droits des femmes et le CNFPT conviennent de la nécessité de proposer, le cas échéant, un temps dédié à l'analyse de l'impact de la loi ou du texte réglementaire sur l'égalité femmes - hommes.

Le CNFPT s'engage par ailleurs à organiser toute action événementielle opportune dès la publication de nouveaux textes législatifs ou réglementaires en matière d'égalité femmes-hommes.

Le ministère des droits des femmes apportera son concours, soit par la désignation d'un intervenant expert, soit par une information écrite détaillant les impacts des nouveaux textes sur l'égalité femmes - hommes.

2.2.2 Favoriser l'appropriation de la démarche de féminisation des métiers territoriaux du répertoire

Le répertoire des métiers territoriaux constitue, depuis 2005, un outil de référence pour les collectivités dans la mise en place des démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences combinant la gestion statutaire des carrières des agents et leur parcours professionnel ainsi que leur formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de la troisième version du répertoire des métiers, attendue pour le second semestre 2013, les intitulés de fiches métiers et fonctions ont été revus à l'aune des principes de mixité.

A partir du second semestre 2013, le déploiement du répertoire des métiers territoriaux vers l'ensemble des collectivités de toute taille et sur tout le territoire constituera un enjeu important pour le CNFPT.

Les temps d'appropriation du nouveau répertoire, proposés par les délégations régionales à destination des collectivités territoriales, seront l'occasion de promouvoir cette démarche de féminisation des métiers en incitant les services ressources humaines à faire usage de la féminisation des noms de métiers et à utiliser le langage épicène pour la rédaction de leurs fiches de poste.

Le CNFPT définira les conditions d'une communication spécifique (par le choix des textes et de l'iconographie) qui s'attachera à promouvoir l'accès des femmes aux métiers à prédominance masculine et celui des hommes aux métiers à prédominance féminine.

Le CNFPT s'engage par ailleurs à exclure tout stéréotype sexiste dans l'information délivrée sur les métiers territoriaux, notamment à l'occasion des journées d'information proposées aux institutions en charge de l'orientation professionnelle et de l'emploi ainsi qu'au grand public (étudiants, personnes en recherche d'emploi...).

2.2.3 Organiser des actions événementielles

Le CNFPT s'engage à proposer, dans le cadre de son offre évènementielle (colloques, séminaires, journées d'échanges thématiques), des actions sur des thématiques liées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les thématiques suivantes seront traitées en priorité, sur la durée de l'accord-cadre :

- aménagement et organisation du temps de travail : comment faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ;
- la place faite aux femmes dans l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale ;
- la mixité dans les métiers de la fonction publique territoriale.

Le ministère des droits des femmes apportera son concours par un appui à la définition du programme de l'action et par la mise à disposition d'experts issus de son réseau.

2.2.4 Favoriser la mixité dans l'accès aux diplômes préparés dans les CFA des métiers territoriaux du CNFPT

Le CNFPT gère deux centres de formation d'apprentis (CFA), le premier, créé en 2008, en Ile-de-France et le second ouvert en 2011 en Languedoc-Roussillon.
Les conventions signées avec les conseils régionaux respectifs ont permis d'ouvrir des sections d'apprentissage pour les diplômes suivants :

- diplôme d'Etat auxiliaire de puériculture ;
- CAP petite enfance ;
- diplôme d'Etat d'aide - soignant
- CAP maintenance des bâtiments de collectivités ;
- CAPA travaux paysagers ;
- CAP installatrice / installateur sanitaire ;
- CAP installatrice / installateur thermique ;
- CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques ;
- CAP menuisière installatrice / menuisier installateur ;
- CAP maintenance de véhicules automobiles option véhicules particuliers ;
- CAP maintenance de véhicules automobiles option véhicules industriels ;
- CAP agente / agent polyvalent de restauration ;
- CAPA service en milieu rural ;
- BP installations et équipements électriques ;
- BPA aménagements paysagers ;
- Bac pro A aménagements paysagers ;

- BTSA aménagements paysagers ;
- BTSA gestion et maîtrise de l'eau, gestion des services d'eau et d'assainissement ;
- BTS Tourisme.

Dans le cadre du présent accord, le CNFPT s'engage à promouvoir, par des actions d'information et de communication spécifiques, l'accès des jeunes filles dans les formations où elles sont peu représentées et à l'inverse celui des jeunes hommes dans les filières à prédominance féminines.

2.3 Désigner les membres de jurys de concours des cadres d'emplois des A+ en respectant le principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Conformément à la loi du 19 février 2007, le CNFPT est chargé de l'organisation des concours des cadres d'emplois d'administrateurs, d'ingénieurs en chef, de conservateurs du patrimoine et conservateurs de bibliothèques ainsi que de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'ingénieur en chef.

L'article 55 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 précise qu' « à compter du 1er janvier 2015, pour la désignation des membres des jurys et des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours, de l'examen ou de la sélection respecte une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ».

Dans le cadre du présent accord, le CNFPT s'engage à mettre tout en œuvre pour atteindre cette proportion dès le 1er janvier 2014. Là où elle sera possible la parité stricte sera recherchée.

2.4 Concevoir une offre de formation intégrant la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

2.4.1 Proposer une séquence de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la formation d'intégration des agents territoriaux

La mesure 5 du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique conclu le 8 mars 2013 prévoit que soit proposée, aux fonctionnaires en formation d'intégration, une séquence de sensibilisation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le CNFPT s'engage à concevoir cette séquence pour la fin de l'année 2013, pour une mise en œuvre effective au 1er janvier 2014. Cette séquence permettra de travailler sur les stéréotypes de genre à l'œuvre notamment dans le champ professionnel.

Parce que la réussite de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe notamment par une évolution des mentalités et des comportements de tous (employeurs, cadres, responsables des services ressources humaines, représentants du personnel et ensemble des agents), le CNFPT proposera aux collectivités et établissements publics d'organiser une séquence de sensibilisation sur cette thématique pour l'ensemble des agents territoriaux.

Par ailleurs, la formation d'adaptation à l'environnement professionnel proposée aux « emplois d'avenir » intégrera une séquence de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

2.4.2 Accompagner le volet formation des plans d'actions des employeurs territoriaux

Le CNFPT répondra aux sollicitations des collectivités territoriales pour accompagner le volet formation qu'elles auraient inclus dans leur plan d'actions interne destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à réduire les inégalités.

2.4.3 Proposer une offre de formation favorisant l'accès et le soutien des femmes dans l'encadrement supérieur

Les lauréates et lauréats des concours d'administrateur, de conservateur de bibliothèques et du patrimoine, suivent une scolarité de 18 mois à l'institut national des études territoriales. A l'issue de cette scolarité, les élèves sont amenés à postuler sur des emplois d'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale.

Le CNFPT s'engage à ce que figure, au cours de cette scolarité, une séquence sur l'égalité professionnelle femmes - hommes et particulièrement sur l'accès des femmes aux emplois supérieurs.

Il aidera particulièrement les élèves administratrices à se préparer aux postes de direction générale.

Pour les femmes déjà en poste dans la fonction publique territoriale, le CNFPT proposera également une action de formation spécifique pour se préparer aux démarches de candidature aux postes de direction générale. Cette formation aura pour objet de leur faire prendre conscience des mécanismes et représentations en jeu lors des parcours d'accès à des postes à responsabilités.

Enfin, le CNFPT engagera, avec le concours du ministère des droits des femmes, un accompagnement spécifique au travers des actions suivantes :

- mise en place de soutien et d'accompagnement individualisé : tutorat, mentorat, parrainage... ;
- promotion de leur inscription dans les réseaux stratégiques d'experts animés par le CNFPT ;
- mise en valeur des modèles, des femmes à hautes responsabilité ayant réussi.

2.4.4 Proposer une offre de formation spécifique pour certains métiers

- **Services ressources humaines et management**

Centré sur l'égalité professionnelle en interne, l'offre que le CNFPT propose de concevoir couvrira des domaines aussi divers que le recrutement, la formation, les conditions de travail, la carrière.

Des actions de formation et de sensibilisation aux enjeux de l'égalité seront conçues pour les agents des services ressources humaines et les encadrants, notamment ceux conduisant des entretiens professionnels et d'évaluation.

- **Enfance, jeunesse, éducation, sports**

Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif, sont la source directe de discriminations et, à ce titre, doivent être combattus dès le plus jeune âge.
Dans ce cadre, une formation sur la dimension de genre et à l'égalité entre les filles et les garçons sera proposée aux collectivités territoriales pour leurs personnels exerçant auprès

d'enfants, d'adolescent-es-s, de jeunes adultes, dans les services enfance, jeunesse, éducation, sports...
Il s'agira par exemple de proposer des actions permettant de repérer et prévenir les stéréotypes de genre dans l'éducation du jeune enfant (dans les crèches, les écoles maternelles...).

- **Social**

Le CNFPT proposera la conception d'une offre de formation à destination des agents exerçant dans les métiers de l'accompagnement social (travailleurs sociaux par exemple) sur les violences faites aux femmes et les moyens de les prévenir.

Le CNFPT s'engage par ailleurs à concevoir un module sur la « coordination des services publics face aux violences faites aux femmes ».

2.4.5 Intégrer une séquence de sensibilisation à l'égalité femmes - hommes dans la formation des intervenants du CNFPT

Pour réaliser ses missions de formation, le CNFPT a fait le choix de privilégier le recours à des professionnels disposant d'un savoir directement opérationnel et répondant aux besoins du service public territorial plutôt que de s'appuyer sur des formateurs permanents. Dans ce cadre, il fait notamment appel, dans le cadre de vacations, à des intervenants occasionnels extérieurs à l'établissement.
Dans le contenu des formations, les intervenants contribuent notamment à promouvoir une égalité réelle des droits.

Pour favoriser cette promotion de l'égalité des droits, et notamment de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CNFPT proposera une séquence de sensibilisation sur cette thématique à destination de son réseau d'intervenants.

2.4.6 Eviter les stéréotypes sexistes dans les ressources formatives produites

Le CNFPT s'engage à repérer et à modifier, sur la durée du présent partenariat, les ressources formatives, produites dans le cadre de son offre nationale harmonisée, et pouvant véhiculer des représentations sexistes.

2.5 Mettre en œuvre, en qualité d'employeur, la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le CNFPT souhaite, en sa qualité d'employeur, être exemplaire dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans ce cadre, il s'engage à décliner, par toutes les actions appropriées, les mesures prévues dans le protocole d'accord conclu le 8 mars 2013.

ARTICLE 3 - MISE EN ŒUVRE DES AXES DE COLLABORATION

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les axes de collaboration qu'elles ont conjointement déterminés en faisant appel à leurs ressources humaines ou matérielles et en mobilisant les moyens et leviers d'action dont elles disposent.

Pour répondre aux engagements pris par le CNFPT dans le cadre de partenariat, le ministère des droits des femmes apportera son appui pour la conception et la mise en œuvre des actions définies, notamment par la désignation d'experts de son réseau.

La liste des axes de collaboration prévue à l'article 2 pourra être complétée et de nouveaux axes de collaboration ajoutés pour tenir compte de besoins exprimés pendant la durée de l'accord-cadre.

ARTICLE 4 - PILOTAGE ET SUIVI DE L'ACCORD-CADRE

4.1 Comité de suivi

Un comité de suivi, constitué de représentants de chacune des parties, est institué entre les signataires du présent accord-cadre.

Ce comité est chargé du suivi de la coopération entre les parties, à savoir :

- suivre l'exécution de l'accord-cadre et des actions définies ;
- évaluer le dispositif de collaboration ;
- définir, le cas échéant, de nouveaux axes de collaboration.

Ce comité de suivi se réunit chaque fois que les signataires l'estiment nécessaire et, au minimum, une fois par an.

4.2 Bilan

Il est procédé à un bilan annuel, sous une forme à définir en commun, afin d'analyser les résultats du partenariat d'un point de vue qualitatif et quantitatif :

- analyse des actions réalisées et de leurs résultats ;
- conditions d'exécution et développement des actions communes ;
- préconisations pour la poursuite du partenariat.

ARTICLE 5 - COMMUNICATION

Les parties s'engagent à définir d'un commun accord les modalités de communication autour des actions communes et mises en œuvre dans le présent accord-cadre.

Les parties s'engagent à définir conjointement, pour les actions le nécessitant, les modalités de diffusion des travaux réalisés en commun et à faire apparaître sur tout support de diffusion les logos de chacune d'elles, dans des formats similaires.

ARTICLE 6 - PROPRIETE INTELLECTUELLE

Le CNFPT et le ministère des droits des femmes conservent la propriété intellectuelle de leurs travaux et des informations qu'ils mettent à disposition dans le cadre du présent accord. A cet effet, les parties s'engagent à mentionner la source des informations qu'elles seraient amenées à utiliser dans leurs propres travaux et publications.

La propriété intellectuelle des travaux réalisés dans le cadre du présent accord est partagée par les parties qui en mentionneront la source commune.

Les logos des parties devront figurer sur les produits édités ou diffusés ; leur traitement sera arrêté d'un commun accord.

Dans les cas où l'une des parties souhaite diffuser les travaux d'expertise, d'études ou d'analyses menés par l'autre, sans modification de la forme ou du fond et dans un but non commercial, elle en informe au préalable l'autre par écrit avant toute diffusion desdits travaux et mentionne leurs origines.

ARTICLE 7 - DUREE

Le présent accord-cadre est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa signature. Les parties conviennent de se rencontrer six mois avant son échéance, afin d'étudier la possibilité de reconduire leur partenariat.

ARTICLE 8 - MODIFICATIONS / AVENANTS

Toute modification des conditions ou modalités d'exécution du présent accord-cadre, définie d'un commun accord entre les parties, fera l'objet d'un avenant.

ARTICLE 9 - RESILIATION

Chacune des parties peut résilier le présent accord-cadre en le justifiant, en cours d'exécution, par l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception et après clôture des actions engagées à la date du préavis.

Fait en quatre (4) exemplaires originaux, à Paris

- 2 JUIL. 2013

Pour le CNFPT

Le Président
François DELUGA
Maire du Teich

Pour le Ministère des droits des femmes

La Ministre, Porte-parole du Gouvernement
Najat VALLAUD-BELKACEM