

**ACCORD-CADRE NATIONAL  
D'ENGAGEMENT DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES POUR LA  
FILIERE DES INDUSTRIES DE SANTE**

Entre

**Le Ministère du travail,**

Représenté par Bruno LUCAS, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle,

Et

**Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la filière des industries de santé et des industries et métiers de la Métallurgie :**

- **Le LEEM**, organisation professionnelle représentant les entreprises du médicament en France, représentée par son Directeur général, Monsieur Philippe LAMOUREUX
- **Le SNITEM**, Syndicat national des industries et technologies médicales, représenté par son Directeur général, Monsieur Eric LEROY
- **L'UNION**, branche de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire regroupant trois syndicats professionnels patronaux : l'Association Nationale des Sociétés Vétérinaires d'Achat de Médicaments (**ANSVADM**), le Syndicat de l'Industrie du Diagnostic In Vitro (**SIDIV**) et le Syndicat de l'Industrie du Médicament Vétérinaire et Réactif (**SIMV**), représenté par son Président Monsieur Daniel SEYDOUX
- **Le FACOPHAR Santé**, groupement des petites et moyennes entreprises de production et de services pour la pharmacie et la santé, représenté par son président Jacques VERNIN
- **L'UIMM**, L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, représentée par son directeur Général Hubert MONGON

Et

**Les organisations syndicales de salariés des industries de santé et des industries et métiers de la Métallurgie :**

- La Fédération Chimie Energie - F.C.E./C.F.D.T.  
47/49, avenue Simon Bolivar - PARIS 19<sup>ème</sup>
- La Fédération CFE/CGC Chimie  
33 rue de la république - PARIS 11<sup>ème</sup>
- La Fédération Chimie Mines Textiles Energie CFTC.  
128 avenue Jean Jaurès – 93500 PANTIN

- La Fédération Nationale de la Pharmacie - F.O.  
7 passage Tenaille - PARIS 14<sup>ème</sup>
- La Fédération confédérée FORCE OUVRIERE de la métallurgie F.O.
- La FGMM C.F.D.T.
- La Fédération de la Métallurgie CFE-CGC

**Vu** le règlement n° 651/2014 de la Commission européenne du 17 juin 2014,

**Vu** la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle à l'emploi et à la démocratie sociale,

**Vu** la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

**Vu** la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

**Vu** les articles L. 5121-1, L. 5121-2, D. 5121-1 et D. 5121-3 du code du travail relatif aux engagements de développement de l'emploi et des compétences,

**Vu** les articles L. 5121-3 et D. 5121-4 à D. 5121-13 du code du travail relatifs à l'aide à l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

**Vu** la circulaire DGEFP n° 2011/12 du 1er avril 2011, relative à la démarche d'appui aux mutations économiques,

**Vu** l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

**Vu** l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors,

**Vu** l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail,

**Vu** l'avis de la CPNEIS du 02 avril 2019

**Il est convenu ce qui suit :**

### 1 - EXPOSE DES MOTIFS

Filière d'avenir, les industries de santé sont au cœur d'enjeux stratégiques majeurs pour la compétitivité et l'attractivité de la France de par leur potentiel d'innovation et leur dynamisme. L'émergence de la « médecine 4 P » (prédictive, préventive, personnalisées et participative), l'apparition de nouvelles technologies et la transition numérique représentent une multitude d'opportunités mais impliquent également une transformation des compétences et des pratiques des entreprises et des salariés.

De nouveaux domaines de compétences émergent et viennent transformer les métiers ; de nouveaux métiers très spécifiques apparaissent (les métiers autour de la donnée de santé tel que data scientist ou cybersécurité, ingénieur IA,.... , etc...) mais aussi les compétences en termes de connectivité et d'interopérabilité des produits notamment dans le dispositif médical – voire les produits combinés Médicament/dispositif médical - qui sont aujourd'hui et le seront encore davantage, des produits « communicants » incluant des applications logicielles.

Par ailleurs, les entreprises sont également challengées par l'arrivée sur le marché du travail de nouveaux entrants (génération Z – millénial) et par leurs aspirations nouvelles qui induisent une remise en question des pratiques RH. Les entreprises qui doivent ainsi faire preuve de créativité pour attirer et retenir les talents et les compétences.

Dans cette perspective, les industries de santé<sup>1</sup> souhaitent anticiper ces évolutions de compétences et préserver leur compétitivité dans un monde industriel concurrentiel.

L'accompagnement de la transition numérique constitue une priorité transversale du Ministère du travail et fait partie intégrante des négociations avec les branches ou les interbranches qui souhaitent s'engager dans la mise en œuvre d'actions opérationnelles dans un cadre partenarial.

Dès 2008, le Ministère du travail (DGEFP) a engagé des travaux avec des branches particulièrement impactées par la transition numérique.

Au-delà des transformations visibles, la transformation digitale des emplois et des métiers, avec des postures et des comportements nouveaux, avec une évolution des compétences attendues, suppose un accompagnement spécifique et des outils à repenser.

A ce jour, les dispositifs d'accompagnement de la transformation des métiers sont mis en place principalement par chaque industriel avec le support des branches professionnelles.

Compte tenu des enjeux, il devient nécessaire d'amplifier ces dispositifs et de les systématiser pour que chaque entreprise quelle que soit sa taille, puisse en bénéficier.

La structuration de la démarche gagnera à se faire au niveau de la filière santé afin d'accompagner plus globalement la transformation des métiers.

Les travaux du présent accord contribueront à favoriser la prise de conscience et l'outillage des TPE PME afin qu'elles puissent en tirer tout le bénéfice dans leur développement et le maintien de leur compétitivité ainsi que l'accompagnement des salariés, tout particulièrement les plus fragilisés.

Afin de répondre à ces enjeux, l'Etat et les partenaires sociaux de la filière santé s'engagent à mettre en œuvre des actions dans le cadre du dispositif d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC).

---

<sup>1</sup> - 70% des dirigeants de la filière craignent un manque de compétences internes en phase avec les technologies de l'industrie du futur ;

- 68% anticipent des difficultés de recrutement de collaborateurs qualifiés ;

- 74% souhaitent mettre en place des formations internes pour assurer un niveau homogène de maîtrise des outils numériques ;

- 68% prévoient la mise en place de groupes d'entraide et de partage des connaissances internes.

Cf. CSF des industries de santé, mesure 5, Formation et développement des compétences

## 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés de la filière des industries de santé (médicament à usage humain, médicament à usage vétérinaire, diagnostic in vitro, technologies et dispositifs médicaux, biotechnologies santé, e-santé...).

Un accent particulier sera mis sur les PME de moins de 250 salariés.

### Présentation de la filière

La filière des Industries de Santé représente 90 Mds€ de chiffre d'affaires annuel, dont 47% à l'exportation, avec plus de 3 000 entreprises et 2 500 sites répartis sur l'ensemble du territoire dont 400 sites de production. Elle totalise 455 000 emplois directs et associés, et représente 5% des emplois industriels.

Le secteur est composé d'entreprises de taille internationale mais aussi de nombreuses PME et ETI (notamment dans le secteur des DM), d'entreprises biotech hyper spécialisées et de start-up. Aux côtés des entreprises à forte dimension industrielle, la filière de la santé numérique (e-santé, télémédecine et données de santé) représente un nouveau champ d'innovation comme de développement économique et social.

#### **LES ENTREPRISES DU MEDICAMENT**

Elles emploient 98 690 salariés en France dans plus de 150 métiers.

Avec 25,8 Mds€ à l'export, l'industrie pharmaceutique est le 4<sup>ème</sup> plus gros exportateur après l'aéronautique, l'automobile et l'agroalimentaire, et se classe en 4<sup>ème</sup> position en termes d'excédent commercial de la France en 2017.

Les 260 entreprises du secteur génèrent 54 Mds€ de chiffre d'affaires, 11 Mds€ de valeur ajoutée. L'industrie pharmaceutique s'appuie par ailleurs sur un tissu dynamique de PME et d'ETI de l'industrie chimique organique de synthèse et de la biochimie pour la production d'intermédiaires et matières actives.

#### **LES DISPOSITIFS MEDICAUX (DM)**

Ils regroupent les instruments, appareils, équipements ou logiciels destinés à être utilisés chez l'homme à des fins notamment, de diagnostic, de prévention, de contrôle, de traitement, d'atténuation d'une maladie ou d'une blessure. Parmi les principaux segments d'activité figurent : l'imagerie, les implants (cardiovasculaires, orthopédiques, intra-oculaires, digestifs,...), les appareils d'anesthésie réanimation, les textiles médicaux, les lits médicaux, les aides techniques, l'instrumentation chirurgicale... ou encore l'optique et le dentaire.

En 2017, les dispositifs médicaux représentent un marché français de 28 Mds€, réalisé par plus de 1300 entreprises, dont 92% sont des PME. Le secteur industriel génère 85 000 emplois en France ; le secteur dentaire regroupe plus de 700 entreprises qui emploient 6 000 salariés ; le secteur optique et ophtalmique, dans lequel la France a un leadership mondial, emploie plus de 10 000 salariés.

### **LE DIAGNOSTIC IN VITRO (DIV)**

Il regroupe un ensemble de techniques, de systèmes et de réactifs utilisés sur des échantillons de tissus ou des liquides biologiques humains ou animaux dans le but de dépister une maladie, de vérifier l'efficacité d'un traitement et de confirmer une rémission ou une guérison, la plupart du temps au sein de laboratoires médicaux privés et hospitaliers, de centres de transfusion sanguine ou de centres de recherche anticancéreux.

Le marché des DIV se consolide actuellement autour de deux types d'acteurs : de grands industriels de santé ayant une activité dans le secteur et les spécialistes du DIV.

Avec un chiffre d'affaires de 1,8 Md€ en 2017, l'activité du diagnostic in vitro représente le deuxième marché européen derrière l'Allemagne et devant l'Italie. L'industrie du DIV se distingue par son dynamisme : 40% des entreprises ont une activité de R&D et de production sur le sol français ; 80% de l'activité se fait à l'export, avec une balance commerciale excédentaire (plus de 3 Mds€ de ventes à l'exportation, dont 53,7% au sein du marché européen).

### **LE MÉDICAMENT VÉTÉRINAIRE**

La France est le premier pays en matière de recherche et de fabrication de médicaments et de réactifs vétérinaires en Europe (833 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2015), avec plus de 6 700 salariés, et le plus grand arsenal thérapeutique d'Europe (2 700 AMM). Par ailleurs, deux médicaments sur trois produits en France sont exportés. L'attractivité globale de la France pour les questions de santé animale tient à la densité de ce maillage industriel, vétérinaire et professionnel, aux expertises scientifiques et techniques reconnues et à la capacité des laboratoires à s'investir dans la gestion de projets R&D en réseaux et projets internationaux.

## **3 - FINALITES ET OBJECTIFS OPERATIONNELS**

Le présent accord a pour finalité d'accompagner la filière pour préparer les entreprises et les salariés aux enjeux et aux transformations induites par la transition numérique notamment en termes de maintien en emploi et de développement de compétences nouvelles.

Les travaux s'appuieront sur la réalisation d'une étude pour objectiver l'impact des technologies numériques sur les différents métiers des industries de la santé mais aussi sur le volet « emploi » de l'étude prospective réalisée<sup>2</sup> dans le cadre du Pôle interministériel de prospective et d'anticipation des mutations économiques portée par le Ministère de l'économie, représenté par la Direction générale des entreprises (DGE), Aviesan, le G5 et la FEFIS et en lien avec la DGEFP.

Ils serviront de base pour construire les ingénieries de parcours et de formation, pour accompagner les TPE/PME dans ces démarches, sécuriser les parcours des salariés et améliorer l'attractivité de la filière pour attirer et fidéliser les talents.

Plusieurs actions de l'EDEC sont portées politiquement conjointement avec l'Etat par les représentants de la filière dans le cadre du Conseil stratégique des industries de santé (CSIS) et par la mesure n°5 « Formation et développement des compétences » du Comité stratégique de filière des industries et technologie de santé (CSF Santé) signé le 4 février 2019.

<sup>2</sup> Etude « Industries du Futur : enjeux et perspectives pour la filière industries et technologies de santé », 2019

L'accompagnement global proposé via l'EDEC vise également une meilleure préparation et adaptation en qualité et en quantité des métiers et des compétences de la filière qui doit pouvoir bénéficier tant aux grandes entreprises qu'aux plus petites (TPE).

L'ensemble des actions doit être conduit en intégrant la priorité transverse de l'égalité professionnelle, de la diversité ainsi que les objectifs en matière de développement de l'apprentissage. Ainsi, par exemple le Leem s'est engagé à atteindre 5 000 contrats d'apprentissage en 2022 soit une progression de + de 50% en 4 ans.

Enfin, une expérimentation relative à la mise en place de passerelles inter industries sera mise en œuvre, dans la mesure du possible, dans le cadre de l'EDEC PIC intersectoriel signé en novembre 2018. Par ailleurs il conviendra de capitaliser sur les dispositifs mis en place sur des actions similaires à celles du présent EDEC au profit des entreprises de cette filière dans le cadre de l'EDEC transition numérique de la branche de la Métallurgie, signé le 7 novembre 2017.

#### 4 - AXES DE DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DES ENTREPRISES ET DES SALARIES

Au regard des enjeux de la transition numérique, des choix technologiques et des transformations induits par la « médecine 4P » (prédictive, préventive, personnalisées et participative) et de leur impact sur la filière des industries de santé, les priorités fixées conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche sont déclinées en quatre axes d'intervention.

Le détail des actions figure dans les fiches actions annexées aux conventions financières.

##### **AXE 1 : MESURER LES IMPACTS COMPETENCES ET METIERS DE LA TRANSITION NUMERIQUE**

###### **Objectifs :**

L'objectif est de mieux appréhender le besoin d'accompagnement des entreprises et des salariés vers la transition numérique, sur les volets emploi-formation, en particulier dans les TPE (les entreprises de petites tailles et les PME et de prendre en compte les compétences manquantes et à développer dans la filière.

Il s'agit également de définir un socle commun de compétences numériques, de mesurer, développer et valoriser ces compétences et de s'appuyer sur de nouvelles modalités de formation (Apprendre en testant en ligne).

###### **Actions :**

- **Action 1** - Réaliser une étude pour mesurer le degré de transformation des compétences et les impacts sur les familles métiers des industries de santé du fait de 8 technologies numériques (Big data, Cybersécurité, Robotisation/automatisation, simulation, réalité virtuelle, cloud, Intelligence Artificielle, IoT).

- **Action 2** - Réaliser des référentiels de compétences et de certifications sur les compétences numériques adaptées aux sous-familles de métiers : Production, Marketing/Vente, juridique et réglementaire

## **AXE 2 : INFORMER, OUTILLER ET ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES SUR LA TRANSITION NUMERIQUE**

### **Objectifs :**

Cet axe poursuit un double objectif :

- Permettre aux dirigeants d'entreprises, en particulier les dirigeants des TPE/ PME, de se saisir des enjeux et des opportunités offertes par la transition numérique et digitale et d'y préparer leur entreprise.
- Proposer aux entreprises et notamment aux TPE-PME, après une phase de diagnostic (GPEC, impact sur la dimension RH...), un accompagnement et un outillage sous forme de prestation, des dirigeants en lien avec la transformation numérique dans les PME et la mise en place de mesures adaptées à l'entreprise.

### **Actions :**

- **Action 3** - Améliorer l'appropriation des transformations numériques par les entreprises et sensibiliser les TPE/PME aux opportunités numériques.
- **Action 4** - Proposer aux entreprises des diagnostics pour faciliter leur accompagnement.
- **Action 5** - Formation GPEC à destination des TPE/PME avec des apports sur la transition digitale et les outils.

## **AXE 3 : DEVELOPPER DES COMPETENCES SPECIFIQUES LIEES A LA TRANSITION DIGITALE**

### **Objectifs :**

L'objectif est de créer ou de compléter l'offre de formation en intégrant les nouvelles compétences issues de l'évolution des processus de l'industrie 4.0 et de l'émergence des technologies numériques et digitales comme par exemple l'IoT (objet connectés), l'intelligence artificielle ou encore la gestion et l'analyse des données (big data).

La création ou l'adaptation des formations devra permettre d'allier à ces nouvelles compétences techniques une spécialisation santé pour faire monter en compétences les collaborateurs internes ou anticiper d'éventuelles difficultés de recrutement de collaborateurs qualifiés.

Par ailleurs, pour les métiers de la production, de nouvelles modalités de formation en réalité virtuelle seront expérimentées pour permettre de pallier à la problématique des métiers en tension et une plus large accessibilité à tous (salariés ou futurs salariés) à ces formations.

**Actions :**

- **Action 6** - Développer des formations spécialisées sur les nouvelles filières : gestion et analyse des datas, recherche clinique, supply chain, connectivité et partage de données (connectivity manager) en prenant en compte les transitions digitales.
- **Action 7** – Former en réalité virtuelle les salariés ou futurs salariés sur les métiers de production.

**AXE 4 : ACCOMPAGNER ET OUTILLER LES ENTREPRISES POUR ATTIRER LES TALENTS DANS UN MONDE NUMERIQUE**

**Objectifs :**

L'objectif est de proposer aux entreprises, notamment les TPE-PME, des outils pour mettre en place une véritable stratégie en matière de ressources humaines afin d'attirer les talents.

Dans un monde industriel concurrentiel avec des secteurs qui font preuve d'innovation et qui savent par nature attirer ces talents, les entreprises de la filière doivent adapter leurs pratiques RH, leurs modalités de recrutement et intégrer dans leurs modes de communication les aspirations des nouvelles générations de salariés (digital native - génération Z) en matière de recherche de valeurs, de sens, leurs exigences de qualité, d'éthique (RSE) et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Enfin, il est également important de fidéliser ces talents pour éviter qu'ils ne partent vers d'autres horizons professionnels.

**Actions :**

- **Action 8** – Attirer, diversifier et fidéliser les talents dans les entreprises de la filière

**AXE 5 : EVALUATION DE L'EDEC**

- Evaluation de l'EDEC

## 5 - MODALITES DE SUIVI ET DE PILOTAGE

### A. COMITE DE PILOTAGE

Un comité de pilotage est mis en place pour le déploiement des actions de l'accord-cadre. Il est composé de représentants :

- De la DGEFP ;
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives des branches désignées par les CPNE ;
- De l'OPCO 2i ou de ses représentants dûment mandatés de DEFI et de l'OPCAIM

Il a pour mission d'assurer le pilotage de l'accord. Le comité technique lui rend compte de l'avancement des travaux, des résultats obtenus. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat alternativement par l'OPCO.

Il pourra s'associer le cas échéant des acteurs institutionnels ou des experts en tant que de besoin.

Ce comité de pilotage se réunira a minima une fois dans l'année

### B. COMITE TECHNIQUE

La démarche est animée par un comité technique. Celui-ci est composé :

- De représentants de la DGEFP ;
- De représentants de la DGE ;
- Des organisations d'employeurs et de salariés représentatives des branches désignées par les CPNE ;
- De représentants de l'OPCO 2i ou de ses représentants dûment mandatés de DEFI et de l'OPCAIM ;
- De personnes qualifiées des branches.

Il a pour mission d'impulser, d'orienter et d'assurer le suivi des actions relevant des axes de coopération. Il a également pour rôle de piloter et de mettre en œuvre le processus d'évaluation de l'EDEC.

Il se réunit en tant que de besoin et a minima une fois par trimestre. Sa présidence et son animation sont assurées par l'Etat, son secrétariat par l'OPCO

Afin d'éclairer sa prise de décision et/ou en appui des réalisations, le comité technique pourra s'adjoindre, en tant que de besoin, les compétences de personnes qualifiées issues des branches, des organisations professionnelles ou de l'administration ou justifiant d'une expertise contribuant à la réalisation des objectifs fixés par les signataires du présent accord.

## 6 - ORGANISME RELAIS

L'OPCO est mandaté par l'Etat et les partenaires sociaux des branches pour mettre en œuvre les dispositions de l'accord cadre et en assurer le suivi. Il assure par ailleurs le portage administratif et financier de l'accord.

Il a également pour mission :

- D'informer l'ensemble des structures de la mise en œuvre de l'accord cadre et des actions dont elles peuvent bénéficier en lien avec le secteur,
- D'accompagner le pilotage de l'accord (mise en place d'outils de suivi, participation aux comités de pilotage nationaux),
- De coordonner l'évaluation de l'accord et de faire des propositions d'ajustements éventuels lors de la déclinaison de l'accord-cadre.

## 7 - FINANCEMENT

Une convention financière pour les années 2019 à 2021 est conclue entre l'Etat et l'OPCO dûment mandaté par le comité de pilotage.

Le montant global du projet s'élève à 1 479 000 €.

L'Etat s'engage à participer aux cofinancements à hauteur maximale de 40% du montant total de l'EDEC soit 596 600 €.

AXES D'INTERVENTION	ETAT	Branche LEEM	OPCO 2i pour la part déléguée à DEFI	OPCO 2i pour la part déléguée à l'OPCAIM	Montant Total
Axe 1. Mesurer les impacts compétences et métiers de la transition numérique	186 400 €	€ 20 000	€ 223 600	€ 36 000	€ 466 000
Axe 2. Informer, outiller et accompagner les entreprises sur la transition numérique	116 000 €	€ 20 000	€ 140 000	€ 14 000	€ 290 000
Axe 3. Développer des compétences spécifiques liées à la transition digitale	161 200€	€ 10 000	€ 200 800	€ 31 000	€ 403 000

AXES D'INTERVENTION	ETAT	Branche LEEM	OPCO 2i pour la part déléguée à DEFI	OPCO 2i pour la part déléguée à l' OPCAIM	Montant Total
Axe 4. Accompagner et outiller les entreprises pour attirer les talents dans un monde numérique	28 000€	€ 10 000	€ 32 000	€ 0	€ 70 000
Autres actions décidées dans le cadre comité de pilotage et suite étude sur transformation métiers	€ 80 000	50 000€	€ 70 000		€ 200 000
Evaluation	25000 €	€	€ 22 500	€ 2 500	€ 50 000
<b>TOTAL</b>	<b>596 600 €</b>	<b>€ 110 000</b>	<b>€ 688 900</b>	<b>€ 83500</b>	<b>€ 1 479 000</b>

La répartition des crédits est prévisionnelle, elle pourra être modifiée après validation par le comité de pilotage sans modifier le montant global de l'accord. La participation de l'Etat au financement des opérations prévues s'effectue en application des règles relatives à l'encadrement communautaire des aides qui plafonnent la part des fonds publics dans de tels financements.

Le suivi de l'exécution est réalisé à l'occasion d'un bilan final restituant les opérations de l'année N-1.

Les ressources financières mobilisées pourront être réexaminées à chaque bilan annuel en fonction des réalisations.

#### 8 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans et demi à compter de sa date de signature.

Toute modification du présent accord sera procédée par voie d'avenant, après acceptation du comité de pilotage.

Le présent accord sera mis en œuvre sous réserve de la disponibilité des crédits de l'OPCO 2i qui participe au financement de cet engagement. Les dispositions relatives aux actions et au financement de l'accord-cadre pourront le cas échéant, être modifiées pour tenir compte de nouvelles dispositions résultant de la réforme de la formation professionnelle continue et du champ de compétences des OPCO.

## 9 - CLAUSE DE RESILIATION ET DE REVISION

Les parties signataires s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord-cadre jusqu'à expiration de celui-ci.

Toute modification des termes du présent accord-cadre sera procédée par voie d'avenant signé par l'ensemble des parties, après acceptation du comité national de pilotage.

En cas de non-exécution ou de non-respect des obligations prévues, le présent accord-cadre pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires après un préavis de 3 mois succédant à une mise en demeure de respecter les termes de l'accord.

Ce sera notamment le cas s'il apparaît que les objectifs visés et les moyens mis en œuvre ne correspondent pas à ceux initialement prévus.

## 10 - EVALUATION

Le comité national de pilotage procédera à une évaluation finale de la mise en œuvre de l'accord selon des modalités qu'il définira. Menée au plan national, cette évaluation sera réalisée par un organisme extérieur. Elle devra permettre d'analyser l'ensemble de la mise en œuvre de l'accord cadre ainsi que l'impact des mesures retenues.

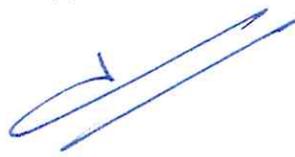
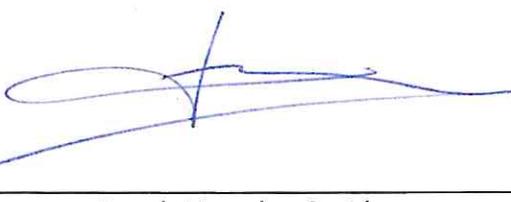
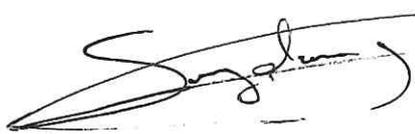
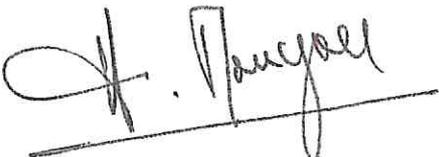
## 11 - PROPRIETE ET PUBLICATION DES TRAVAUX

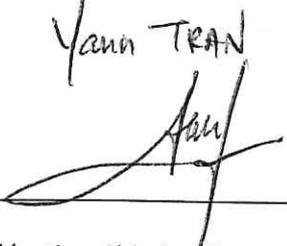
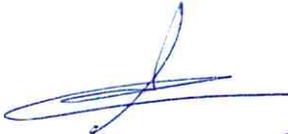
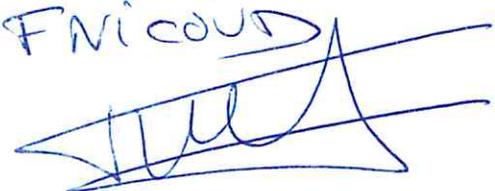
Les actions menées dans le cadre de cet accord sont la propriété conjointe des signataires. Sur validation du comité de pilotage, les actions pourront être mises en ligne sur les sites internet des signataires et faire l'objet d'une publication.

## 12 - REGLEMENT DES LITIGES

Les litiges entre l'administration et les autres signataires qui ne recevraient pas de solution amiable seront portés devant le tribunal administratif de Paris.

Fait à Paris en 2 exemplaires le 10 juillet 2019

Entre <b>L'ETAT</b>  Pour le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Bruno LUCAS  	
<b>Et la filière des industries de santé</b> <b>Les organisations professionnelles</b>	
Pour le Leem Philippe LAMOUREUX  	Pour le SNITEM Eric LEROY  
Pour l'UNION Daniel SEYDOUX  	Pour le Facophar Santé Jacques VERNIN pl 
Pour l'UIMM Hubert MONGON  	

Les organisations syndicales de salariés	
Pour la Fédération Chimie Energie F.C.E/C.F.D.T.  Yann TRAN	Pour la Fédération C.F.E/C.G. Chimie  Isabelle FRERET
Pour la Fédération Chimie Mines Textiles Energie C.F.T.C  Pascal FREDON	Pour la Fédération Nationale de la Pharmacie F.O.  Paul RIBIERE
Pour la Fédération confédérée FORCE OUVRIERE de la métallurgie F.O  Pascal LOPEZ	La FGMM C.F.D.T. S. DESTUGUES 
Pour la Fédération de la Métallurgie CFE-CGT  F. NICOU	

En accord entre les parties, les présentes reliées par ASSEMBLAGE empêchant toute substitution ou addition, sont seulement signées à la dernière page.

