

**ACCORD DU 20 JUIN 2022  
RELATIF A DES MESURES URGENTES  
EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DANS LE SECTEUR DE LA METALURGIE  
DU DEPARTEMENT DE L'AIN,  
DONT L'AUTOMOBILE**

Entre :

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de l'Ain (UIMM de l'Ain),

Et :

- Les Organisations Syndicales représentatives soussignées,

Il a été convenu ce qui suit :

## **PREAMBULE**

A travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner notamment les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile ou d'autres secteurs en difficultés, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper les mutations profondes de ce secteur ou dans d'autres secteurs en difficultés.

PT  
DM

1

A travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- Défendre l'emploi dans la filière automobile et dans les entreprises d'autres filières rencontrant des difficultés, via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés,
- Permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ou d'autres secteurs où les transformations sont nécessaires,
- Soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ou d'autres secteurs relevant de la branche,
- Anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation,
- Et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile ou d'autres filières implantées sur le territoire.

### Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- Le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 et son avenant signé le 26 avril 2021,
- L'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'Observatoire de la Métallurgie en avril 2021,
- L'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la Pôle de Compétitivité CARA et la Plateforme automobile (PFA),
- L'étude de l'Observatoire de la métallurgie «ÉCO-INDUSTRIE»,
- L'étude de l'Observatoire de la métallurgie sur les « Activités critiques », les activités de la branche Métallurgie qui sont « indispensables à préserver ou à développer pour répondre aux besoins finaux du pays et maintenir un bon niveau d'activité et d'emploi sur le territoire aujourd'hui et demain » (définition préconisée par l'étude). La criticité renvoie aux enjeux de souveraineté et de sécurité, à la capacité à capter les marchés actuels et futurs. Quatre défis ont été retenus comme socle pour l'action : Ancrage territorial et mondialisation, Ecologie et décarbonation, Innovation et créativité, Accompagnement des compétences,
- L'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises implantées dans le département de l'Ain au premier trimestre 2022,

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le territoire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

DM  
PH

M

## 1. Éléments conjoncturels

La « **filière automobile** » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc...). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers et l'ensemble des acteurs de la R/D.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9.000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 Milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens et mondiaux et se conjugue également avec une crise des approvisionnements et une augmentation des coûts des matières premières et de l'énergie.

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 50%.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Le contexte a évolué et accéléré les mutations :

- La crise sanitaire a révélé des fragilités,
- Le plan de relance a activé des projets innovants et a permis le développement d'initiatives locales, notamment en région (hydrogène, PIA, Transpolis, ...),
- Des projets stratégiques avec l'accélération générale des investissements des constructeurs sur la motorisation électrique.

Les transformations profondes (véhicule autonome et connecté, électrification et transition environnementale, services digitaux, usine du futur) demeurent mais leur hiérarchisation évolue. Le véhicule autonome recule dans l'échelle des priorités, la réponse à l'exigence environnementale l'emporte à court-moyen terme.

Lors du constat partagé avec les organisations syndicales représentatives, le diagnostic mené auprès des entreprises de la branche a conduit à **élargir la cible des mesures urgentes à tous les secteurs représentés sur le territoire de l'Ain**. En effet, le secteur automobile fortement représenté n'est plus le seul à rencontrer des difficultés.

Par ailleurs, le tissu industriel de l'Ain repose sur un tissu de TPE et de PME, aux côtés de quelques ETI et grands groupes. Sur les 21.000 salariés employés dans les 850 entreprises de la branche, 80%

sont employés dans des entreprises de moins de 20 salariés avec un tissu de sous-traitance très important.

Les secteurs représentés sont notamment :

Automobile, Traitement de l'Air, Métallurgie et travail des métaux, Matériel électrique, Fabrication de machines et d'équipements, Matériel médical, Industries diverses.

Après une crise sanitaire majeure, le contexte pour la filière automobile ainsi que des entreprises sous-traitantes d'autres secteurs s'est encore aggravé avec :

- Des risques forts sur les approvisionnements ;
- L'augmentation des coûts de l'énergie, des matières premières et des composants électroniques ;
- Le conflit en Ukraine.

### **Les enjeux de la filière automobile et d'entreprises sous-traitantes d'autres filières :**

La filière automobile est mondialisée et exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées. Elle est confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'Etat, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires.

Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière. Par ailleurs
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule,
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

La filière s'engage sur une trajectoire de transition énergétique des véhicules utilitaires légers (VUL) et des véhicules industriels (VI). Au même titre que les véhicules particuliers, il convient de réussir le décollage des véhicules utilitaires légers (< ou = 3,5 t) et industriels (> 3,5 t) zéro émission, pour anticiper les objectifs de baisse des émissions de CO2 prévus par la réglementation européenne.

Les filières VUL et VI s'engagent à poursuivre la diversification de leur offre de véhicules zéro émission et d'autres véhicules à énergie alternative (hybrides, hybrides rechargeables, gaz et biogaz, biocarburants et carburants de synthèse) pour contribuer à la transition énergétique et à la baisse des émissions de CO2 du transport routier.

L'évolution des modes de production – robotisation – ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'Observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2021, une étude visant à éclairer les impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les compétences.

Les objectifs de cette étude :

- Faire le point sur les effets du contexte de crises économiques actuelles sur la production et les perspectives des sites industriels de la construction automobile ;
- Etablir des projections d'évolution de l'emploi et des recrutements dans la construction automobile, au niveau national, par région, par famille de métiers et métiers ;
- Identifier et évaluer les risques de pertes d'emploi par métiers et proposer les formations continues et les mobilités permettant de sécuriser les parcours professionnels des salariés exposés ;
- Actualiser les résultats des études prospectives sur les besoins d'emplois et de compétences dans la construction automobile, en tenant compte des effets des crises actuelles (sanitaire et économique) ainsi que des évolutions stratégiques des entreprises françaises de la filière ;
- Identifier, le cas échéant, les évolutions qualitatives des métiers engendrées par ces mutations économiques (ex : nouvelles compétences).

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1% des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56% en 2016 à 13,2% et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes d'injection, carters de moteurs diesel, etc...) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

DM  
PH

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

En région Auvergne Rhône-Alpes, la filière amont automobile représente environ 960 établissements pour 65 000 emplois et un chiffre d'affaires dédié à la filière de 9 Milliards d'euros. Les dernières projections régionales communiquées par le Pôle de compétitivité CARA et réalisées dans le cadre des études réalisées par la PFA montrent la part importante représentée par la filière automobile (18% des salariés de l'industrie automobile française et 22,5% des salariés de la sous-traitance automobile) et la part significative de PME œuvrant dans cette filière (36% de TPE et 38% de PME).

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 50% en 2022, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10% à 50%.

En ce qui concerne les entreprises sous-traitantes œuvrant dans d'autres filières les baisses d'activité peuvent atteindre +10 à 30%, les enjeux de transformation sont clés : capacité à innover, à se positionner sur de nouveaux marchés, à travailler sur les systèmes de production et d'organisation agiles et réactifs, à travailler sur la transformation digitale et les enjeux de développement durable.

Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent accentuée par les problèmes d'approvisionnement et une hausse des coûts des matières premières et de l'énergie.

Les industries aindinoises de la branche ont montré leur capacité de résilience et de rebond. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans la modernisation de leurs outils grâce aux soutiens des plans de relance et de résilience économique et sociale. Ces transformations doivent être accompagnées par le développement soutenu des compétences appropriées.

## 2. Evolution des métiers

L'actualisation de la cartographie des métiers réalisée en d'avril montre une confirmation générale de l'analyse de la cartographie des métiers réalisée dans la précédente étude :

- Effets de l'automatisation sur les métiers d'opérateurs de production,
- Intégration des tâches de maintenance des opérateurs de maintenance aux tâches et responsabilités des opérateurs de production.

DM  
PH

M

Cependant des ajustements ont été apportés et une vision plus précise des priorités :

- Décolleteur et régleur : plutôt une adaptation du portefeuille de compétences, incluant davantage les effets de la robotisation (programmation, interface accrue avec le bureau d'études et les techniciens méthodes) – ne pas renoncer aux formations à ces métiers, qui restent en tension et stratégiques pour de nombreuses PME,
- Grandes entreprises : les effets de la digitalisation sur les métiers de support tertiaire (secrétaire, agent administratif, comptable et aide-comptable) s'estompent. La montée en compétences et les gains de productivité sont globalement réalisés. On peut toutefois penser que les PME et les ETI devraient continuer à réduire la masse salariale et à chercher davantage de valeur ajoutée de ces fonctions, en particulier par le recours croissant à l'externalisation et au Cloud.

Des métiers en développement ont été identifiés par l'étude ainsi que les compétences clés associées :

- Mécatronicien (électronique de puissance, gestion des batteries, pilotage logiciel)
- Data analyst (statistiques, gestion de données, Python R, data visualisation)
- Ingénieur électronique (électronique de puissance et de commande, informatique industrielle, architecture électronique)
- Responsable sécurité informatique (sécurité par conception, recherche de vulnérabilités, cryptographie et connaissance des solutions)

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain confirment celles issues des études prospectives de l'Observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie.

Les entreprises indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et des sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle, ...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer

DM  
PH

leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

### **Article 1 - Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> « *champ d'application professionnel et territorial* » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1<sup>er</sup> avril 1976 et en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle,
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc...), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.
- ainsi que toutes les entreprises de la branche relevant du champ d'application professionnel et territorial rencontrant des difficultés.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non-cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### **Article 2 - Mesures urgentes en faveur de l'emploi**

#### **1. Actions de formation professionnelle**

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des

PAI  
DM  
→

M/

salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

– **Financements spécifiques prévus par le présent accord**

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions par l'article 88.2 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la Métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (Convention relance Industrie en particulier).

– **Financements de droit commun**

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

– **Autres financements mobilisables**

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (Etat, FNE formation, FSE, région,...).

## 2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

PH  
DM

07

Les parties rappellent par ailleurs que les dispositifs d'activité partielle et d'APLD constituent un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles.

### **Article 3 - Durée de l'accord**

Conformément à l'article L. 2222-4 du Code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

### **Article 4 - Rendez-vous des parties et suivi de l'accord**

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM de l'Ain.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, une fois par an suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

### **Article 5 - Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de l'Ain aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

PH  
DM

M/

## **Article 6 - Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

## **Article 7 - Publicité de l'accord**

### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du Code du travail, déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

PH  
DM



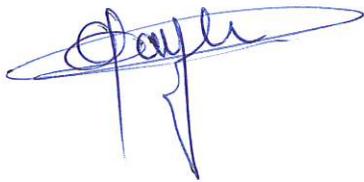
Fait à Péronnas, le 20 juin 2022

Signatures :

Pour l'UIMM de l'Ain



Pour la CFDT MAYER Didier



Pour la CGT

Pour FO BARRY Philippe



Pour la CFE-CGC

Joquet Daniel

