

mazars

61, RUE HENRI REGNAULT
92075 – LA DEFENSE CEDEX

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)

**Attestation du commissaire aux comptes
relative au rapport annuel visé à l'article
L.2135-16 du code du travail pour l'année
civile 2022**

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)

Union de Syndicats professionnels régie par les dispositions des articles L. 2131-1 et suivants du code du travail

SIREN : 323 983 940

Attestation du commissaire aux comptes relative au rapport annuel visé à l'article L.2135-16 du code du travail pour l'année civile 2022

Au Président,

En notre qualité de commissaire aux comptes de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie et en réponse à votre demande formulée dans le cadre de l'application de l'article 8 du règlement financier de l'AGFPN, nous avons établi la présente attestation sur les informations figurant dans le rapport ci-joint, prévu par l'article L. 2135-16 du code du travail.

Ces informations ont été établies sous la responsabilité de la direction de l'UIMM.

En tant qu'organisation attributaire, ayant reversé une partie des crédits perçus par l'AGFPN à d'autres organisations, le rapport résulte de l'agrégation des données reçues de chaque organisation bénéficiaire de ces crédits. Les éventuelles attestations des commissaires aux comptes des organisations bénéficiaires ne nous ont pas été communiquées.

Ce rapport a été établi sur la base des données comptables ayant servi à la préparation des comptes annuels pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 étant précisé que ces comptes ont été arrêtés par le Bureau mais pas encore approuvés par le Conseil réuni en Assemblée générale.

Sous ces observations liminaires, il nous appartient d'attester les informations figurant dans ce rapport, dès lors qu'elles sont prévues par le règlement financier de l'AGFPN.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette mission. Ces diligences, qui ne constituent ni un audit ni un examen limité, ont consisté, par sondages ou au moyen d'autres méthodes de sélection, à :

- vérifier que toutes les informations requises par l'article 8 du règlement financier de l'AGFPN figurent dans le rapport ;
- vérifier la concordance des montants mentionnés au titre des financements octroyés par l'AGFPN avec :
 - o la convention de financement ;
 - o la comptabilité et les virements bancaires reçus sur l'exercice 2022 ;

- vérifier la concordance du montant des charges affectées à chacune des missions prévues à l'article L. 2135-11 du code du travail avec la comptabilité et les données sous tendant la comptabilité, étant précisé qu'il ne nous appartient pas de vérifier l'éligibilité de ces charges au financement par l'AGFPN ou la conformité des dépenses avec la définition des missions ;
- vérifier que les règles appliquées pour l'affectation des charges sont décrites dans le rapport et qu'elles sont conformes avec les décisions de la direction ;
- vérifier, sur la base de tests, la conformité de fonctionnement du processus d'affectation des charges avec la description qui est faite ;
- apprécier la sincérité des informations figurant dans le rapport, à l'exclusion de celles qu'il ne nous appartient pas de vérifier au regard du règlement financier de l'AGFPN.

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas d'observation à formuler sur les informations figurant dans le rapport joint.

Le Commissaire aux comptes,
Mazars

Paris-La Défense, le **28 juin 2023**

DocuSigned by:
Jérôme Eustache
3DCD59F6CF01441...

Jérôme EUSTACHE

DocuSigned by:
Aurélie Joubin
130CF300E20342D...

Aurélie JOUBIN

**Fonds Paritaire National
UIMM / UIAF**

Rapport annuel 2022
détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits reçus

1. Déclaration sur l'honneur
2. Identification des financements octroyés
3. Identification et description des moyens mis en œuvre
4. Description du processus d'affectation des charges

Pièces annexes :

Annexe 1 : protocole UIMM / UIAF

**Annexe 2 : procès verbaux de la CPNEFP,
mémentos des Groupes Techniques Paritaires,
relevés de décisions de la CPS,
relevés de décisions des instances de l'OPCO 2i**

Annexe 3 : fiches d'activité

**Annexe 4 : synthèse des charges, détail des modalités de répartition,
comptes analytiques**

**Fonds Paritaire National
UIMM / UIAF**

Exercice 2022

1. Déclaration sur l'honneur

Objet : Contribution au financement des activités relevant du fonds paritaire conformément à l'article L. 2135-11 du code du travail au titre de l'exercice 2022

Les financements octroyés à l'UIMM par l'AGFPN, à hauteur de 2 821 258,80 € , ont été utilisés conformément à leur destination prévue à l'article L. 2135-11 et ont ainsi contribué à financer les dépenses relevant du fonds paritaire national qui s'élèvent à 3 405 950,23 € .

Le Président,



Eric TRAPPIER

**Fonds Paritaire National
UIMM / UIAF**

Exercice 2022

2. Identification des financements octroyés

Méthode comptable retenue pour l'enregistrement des crédits reçus

Le montant reçu de l'AGFPN est porté directement en revenu d'exploitation. Le compte '730000 fonds partaire national' est mouvementé directement par la contre-partie de la banque lorsque les crédits reçus apparaissent sur le relevé bancaire.

Deux points sont à noter :

- 502 211,00 € ont été provisionnés au titre de l'exercice 2022 pour un montant effectivement reçu le 22 février 2023 de 502 211,00 €
- 439 960,00 € ont été provisionnés au titre du solde à recevoir pour l'exercice 2022 pour un montant effectivement reçu le 30 mai 2023 de 689 342,00 €

Financements octroyés

- **Solde 2021 (rapport annuel 2021) utilisé sur l'exercice 2022 :**
 - sous-total Solde 2021 : 271 876,80 €

- **Crédits reçus par l'UIMM de l'AGFPN au titre de l'année civile 2022 :**
 - reçu le 21 décembre 2022 : 1 357 829,00 €
 - reçu le 22 février 2023 : 502 211,00 €
 - reçu le 30 mai 2023 : 689 342,00 €

 - sous-total Crédits reçus : 2 549 382,00 €

- **Total des financements octroyés : 2 821 258,80 €**

Fonds Paritaire National
UIMM / UIAF

Exercice 2022

3. Identification et description des moyens mis en œuvre

Synthèse des charges par mission

Missions d'intérêt général engagées	Montant des charges directement imputables à la mission	Quote part des charges générales retenues	Montant total par mission
Mission n° 1 (art. L. 235-11 1°) :	2 409 357,00 €	996 593,23 €	3 405 950,23 €
Mission n° 2 (art. L. 235-11 2°) :			
Mission n° 3 (art. L. 235-11 3°) :			
Total général			3 405 950,23 €

Fonds Paritaire National UIMM / UIAF

Exercice 2022

3. Identification et description des moyens mis en œuvre

Description des moyens mis en œuvre

En matière d'emploi et de formation, et plus généralement dans le domaine du social, l'UIMM agit au service des entreprises industrielles et du développement des compétences des salariés.

Au titre de cet enjeu d'intérêt général, et à travers sa politique Emploi-Formation et le dialogue social de branche, l'UIMM et l'UIMM Apprentissage Formation (protocole UIMM / UIAF joint en [Annexe 1]) mènent différentes missions qui s'inscrivent dans un cadre paritaire.

Ces missions et moyens mis en œuvre en 2022 sont décrits ci-après.

- **Travaux paritaires et négociations de branche**

Conception des accords de Branche en matière de Droit du travail, de Protection sociale et sur les prévisions en emplois, compétences et besoins en formation. Définition des règles et principes dans le cadre des négociations. Supervision et animation de divers groupes paritaires de préparation et de suivi des négociations. Promotion, déploiement et évaluation des accords collectifs en vigueur en matière de Droit du travail et d'Emploi / Formation. Promotion et déploiement des dispositifs paritaires de l'emploi et de la formation professionnelle.

- ✓ Travaux paritaires et négociations, dans le cadre de la finalisation de la nouvelle convention collective nationale (CCN) de la Branche de la Métallurgie, conclue le 7 février 2022. Dans ce cadre, l'UIMM a participé à sa finalisation et au démarrage de son déploiement selon 3 axes : la classification des emplois, la protection sociale, les évolutions juridiques. La commission paritaire de suivi (CPS) a été mise en place fin 2022 (2 réunions). La convention collective nationale de la métallurgie a été étendue par arrêté d'extension en date du 14 décembre 2022. Les travaux relatifs à l'épargne salariale ont été ouverts avec un rappel du cadre législatif et un benchmark du contenu des accords de branche existants. Des premières pistes de réflexion ont également été évoquées.
- ✓ Participation au groupe technique paritaire « classification » pour l'élaboration paritaire du processus de délivrance et de déploiement de la certification professionnelle paritaire de branche à la connaissance de la méthode de classement des emplois, dénommée « CCPM classification ».

- ✓ Conception et participation à l'élaboration de deux avenants à des accords collectifs de branche : un avenant du 8 mars 2022 à l'accord emploi, apprentissage et formation du 8 novembre 2019 ayant pour objet d'actualiser les certifications professionnelles éligibles à la PRO-A dans la branche, et un avenant du 15 avril 2022 à l'accord relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi du 30 juillet 2020 visant à prolonger la possibilité de recourir à l'APLD dans la branche jusqu'à la fin de l'année 2022.
 - ✓ Contribution à l'accord du 11 janvier 2022 relatif au contrat de chantier ou d'opération en ce qui concerne les dispositions relatives à l'abondement du CPF des salariés concernés.
 - ✓ **Au niveau interindustriel**, participation active aux travaux paritaires menés pour mettre en conformité l'organisation de l'OPCO 2i et contribuer aux propositions pour une nouvelle organisation aboutissant, après deux réunions paritaires en début d'année 2022, à la conclusion de l'avenant du 14 février 2022 à l'accord constitutif de l'OPCO 2i.
 - ✓ **Au niveau interprofessionnel**, participation active aux négociations portant sur la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles (ATMP), participation à l'élaboration et au suivi des politiques paritaires sur l'assurance chômage ainsi qu'aux travaux menés paritairement sur la formation professionnelle, en particulier sur les thématiques des transitions professionnelles et du compte personnel de formation.
- **Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

Elaboration du rapport de la commission contenant un bilan des accords d'entreprise relatifs à la durée du travail conclus en 2021 ainsi qu'un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, les données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes et un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- **Commission Paritaire de Suivi (CPS)**

Participation aux réunions et animation, contribution aux travaux. Organisation et gestion des réunions.

En application de l'accord du 7 février 2022 relatif à la gouvernance et aux garanties contributives et non-contributives du régime de protection sociale complémentaire de la branche de la métallurgie, deux réunions de la CPS ont été organisées visant à piloter paritairement les régimes conventionnels et à définir et gérer la mise en œuvre du degré élevé de solidarité.

La commission paritaire de suivi (CPS) a été mise en place fin 2022 avec les missions suivantes :

- ✓ Piloter paritairement les régimes conventionnels en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des

spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation ;

- ✓ Définir et gérer la mise en œuvre du degré élevé de solidarité, conformément au cadre fixé par l'article 22 de l'annexe 9 à la convention collective nationale de la métallurgie relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de santé et en prévoyance de la branche métallurgie et dans le cadre des deux Fonds de solidarité conformément aux dispositions des articles 14 et suivants du présent accord.

En 2022, la CPS a validé :

- les actions prioritaires 2023, en santé et en prévoyance lourde, relatives aux prestations présentant un degré élevé de solidarité (DES)
- les règlements intérieurs DES

- **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)**

Participation aux réunions et animation, contribution aux travaux. Organisation et gestion des réunions.

En application de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et la formation professionnelle dans la métallurgie, trois réunions plénières et deux réunions restreintes de la CPNEFP ont été organisées visant à définir paritairement les orientations politiques de la branche en matière d'emploi et de la formation professionnelle.

Ainsi, la CPNEFP, ou sa délégation restreinte, ont validé :

- l'ajout de nouvelles certifications professionnelles sur la liste pro A de la branche ;
- le Pacte entre l'Etat et la branche de la métallurgie pour une expérimentation dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement ;
- un avenant de prolongation de l'accord cadre d'engagement du développement de l'emploi et des compétences EDEC pour la filière Electronique et Photonique (jusqu'à fin juin 2023) ;
- une bannière pour la communication paritaire de la CPNEFP ;
- le financement à attribuer au titre des accords relatifs à des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle (application de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et la formation professionnelle dans la métallurgie) :
 - Accord du 03 mai 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du la Haute Savoie
 - Accord du 20 juin 2022 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur de la métallurgie du département de l'Ain ;

- les actions de promotion et d'attractivité des métiers susceptibles de bénéficier d'un financement de l'OPCO 2i au titre de cette mission ;
- les priorités de financement de l'alternance et les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage des diplômés et titres relevant du périmètre de la Métallurgie.

- **Groupes Techniques Paritaires (GTP)**

Trois GTP sont mis en œuvre en application de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et la formation professionnelle dans la métallurgie : GTP « Observations », GTP « Certifications » et GTP « Alternance ».

Participation aux réunions et animation, contribution aux travaux, surveillance des règles applicables. Gestion et organisation des réunions, relation avec les organisations syndicales.

GTP Observations (7 réunions)

Les travaux du GTP sont disponibles sur le site de l'Observatoire paritaire de la métallurgie (www.observatoire-metallurgie.fr) notamment à travers un bilan de l'activité. Les actualités de l'Observatoire paritaire sont présentées à travers une newsletter « Lettre d'Info de l'Observatoire », envoyée à plus de 16 000 inscrits. Cinq publications de la newsletter ont été réalisées en 2022. La page LinkedIn a été lancée en avril 2022 et compte une communauté de + 465 abonnés.

Suite à l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, et dans le prolongement de l'accord constitutif de l'OPCO 2i, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opérateur de Compétences interindustriel « Observatoire Compétences Industries » est en charge de coordonner et de consolider les études, analyses et outils des branches professionnelles relevant de son champ d'intervention pour permettre une visibilité à l'échelon interindustriel des différents travaux conduits au sein des branches professionnelles. La branche de la Métallurgie fait partie des 32 branches professionnelles du périmètre OPCO 2i qui participent à l'Observatoire Compétences Industries. L'Observatoire Compétences Industries s'appuie sur les travaux de la Commission « Appui aux branches professionnelles en matière de GPEC et d'observations » de l'OPCO 2i.

Depuis 2021, les études interindustrielles conduites par l'Observatoire Compétences Industries de l'OPCO 2i et relatives à la branche professionnelle de la métallurgie sont également diffusées sur le site de l'Observatoire ou relayées via LinkedIn. En 2022, l'étude sur l'impact de la transition écologique sur les métiers et les qualifications a ainsi été promue par l'Observatoire paritaire de la métallurgie.

Pilotage et coordination des études et travaux menés, notamment :

- ✓ L'industrie et les services à forte valeur ajoutée, étude réalisée en partenariat avec l'APEC. Cette étude avait pour objectifs de comprendre le recours aux prestataires de services à

forte valeur ajoutée par les entreprises industrielles, mieux appréhender la nature des relations entre les deux parties, connaître l'impact de cette collaboration sur les métiers et les compétences des cadres de l'industrie.

- ✓ Utilisation des certifications professionnelles sur le périmètre de la métallurgie (données 2019 et 2020). L'objectif de cette étude était de produire l'état des lieux de la certification et son utilisation dans la branche professionnelle de la métallurgie, pour analyser le recours aux CQPM par rapport aux diplômes et aux titres professionnels existants.
- ✓ Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie. A travers cette étude, la branche professionnelle a notamment souhaité analyser l'évolution du recours, des publics et des pratiques d'alternance et mesurer les impacts de la réforme de 2018 ; comprendre les tendances et les enjeux.
- ✓ Actualisation de l'étude « Bilan et évolution de l'alternance dans la branche de la métallurgie » au niveau national et réalisation de portraits régionaux.
- ✓ Pédagogie de l'alternance : état de l'art et guide pratique. Cette étude a permis de définir ce qu'est l'alternance du point de vue pédagogique, repérer des pratiques pédagogiques d'alternance, comparer des politiques et des pratiques pédagogiques d'alternance, identifier des critères d'efficacité des pédagogies de l'alternance.
- ✓ Étude sur les projets d'EDEC de filières et leur déclinaison au sein de la politique emploi - formation de la branche de la métallurgie. L'étude avait pour objectif d'analyser la pertinence des EDEC de filières au regard des objectifs de la branche professionnelle de la métallurgie, d'établir des liens possibles entre les travaux réalisés dans le cadre des EDEC et ceux de l'Observatoire paritaire de la métallurgie. 6 EDEC de filières ont été analysés : EDEC Aéronautique et spatial, EDEC Industriels de la Mer, EDEC Automobile, EDEC Électronique et photonique, EDEC Nucléaire, EDEC Industries de santé.
- ✓ Etudes demandées via les Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) :
 - Filière Aerospace en Bretagne. Cette étude vise à valoriser l'ensemble des compétences qui contribuent à la filière aéronautique et spatiale bretonne, afin de mieux faire reconnaître les expertises technologiques des entreprises.
 - Les intentions de recrutement des entreprises de l'interindustrie dans les Pays de la Loire au 2nd semestre 2022. L'enquête a pour objectif de déterminer les besoins en emplois et en compétences en Pays de la Loire des différents secteurs qui composent l'interindustrie, et ce pour chaque bassin d'emploi.
- ✓ Renouvellement des outils : mise à jour de l'outil territorial, refonte des fiches métiers de la famille professionnelle « rechercher - concevoir ».

Dans un contexte frappé par les difficultés de recrutement dans l'ensemble des filières industrielles, les projets d'EDEC de filières déjà engagés ont poursuivi leurs actions.

L'année 2022 marque également la conclusion de 2 EDEC de filières : l'EDEC de la filière Aéronautique et Spatiale et l'EDEC des Industriels de la mer.

- ✓ EDEC Filière Aéronautique. Signé le 6 novembre 2018, pour une durée de 3 ans, ce projet comprend 4 axes : identifier les besoins métiers prioritaires et l'adéquation de l'offre de formation à ces besoins (axe 1) ; définir les compétences attendues dans la filière par thématiques et par métiers (axe 2) ; proposer de nouveaux programmes de formation adaptés aux besoins de la filière et favoriser l'accès des PME et équipementiers à ces programmes (axe 3) ; favoriser l'attractivité et le développement de l'alternance dans les PME en collaboration avec les maîtres d'œuvre et les organismes de formation (axe 4). L'accord-cadre du projet a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2022.

En mars 2022, le comité technique a sélectionné le cabinet 2A Territoires afin d'accompagner la réalisation d'une feuille de route emploi-formation de la filière aéronautique. Le comité de pilotage a validé le livrable en décembre 2022.

En juin 2022, le comité de pilotage a validé le livrable concernant l'action 2-2 : « Développer les mises à disposition temporaires de compétences des grandes entreprises vers les TPE/ETI /PME ». Le cabinet Geris avait été sélectionné pour conduire une étude pour faire un état des lieux sur les pratiques de mise à disposition et établir avec la filière des préconisations adaptées au contexte de reprise économique.

En juin 2022, le cabinet Itinere Conseil a été sélectionné afin de mener l'évaluation de l'EDEC de la filière. Le comité de pilotage a validé le livrable en décembre 2022. Ce bilan dresse des constats et une évaluation du pilotage de l'EDEC, ainsi qu'une évaluation financière et une analyse axe par axe de la bonne réalisation de l'EDEC.

- ✓ EDEC Filière automobile. Signé le 12 avril 2019, pour une durée de 3 ans, ce projet comprend 4 axes : renforcer l'attractivité de la filière (axe 1) ; développer l'alternance (axe 2) ; anticiper les besoins de compétences et sécurisation des parcours des actifs de la filière (axe 3) ; anticiper et accompagner les mutations économiques et leurs effets sur les entreprises et les salariés (axe 4).

Deux comités de pilotage ont été organisés dans un contexte marqué par la pénurie des semi-conducteurs et des matières premières ainsi que la forte augmentation du prix de l'énergie.

En février 2022, le comité technique a sélectionné le cabinet CSA Research afin de mener une « Etude de perception de la filière automobile et préconisations d'actions d'attractivité ». Cette étude comprend 3 enjeux : faire un état des lieux de l'attractivité de l'industrie automobile en France, communiquer les résultats et fédérer les différents acteurs de la filière, établir une feuille de route des actions et plan de communication pour la filière. Le comité de pilotage a validé l'étude de perception de la filière automobile, première partie du livrable finale, en novembre 2022.

En mars 2022, le comité technique a sélectionné cabinet 2A Territoires afin d'accompagner la réalisation d'une feuille de route emploi-formation de la filière automobile. Le comité de pilotage a validé l'étude documentaire et les grands axes de la feuille de route en novembre 2022.

En juin 2022, le comité de pilotage a validé la volonté de travailler dans le cadre de l'EDEC sur la définition du périmètre de la filière automobile.

- ✓ EDEC Filière Industriels de la Mer. Signé le 12 novembre 2019, pour une durée de 3 ans, ce projet comprend 3 axes : spécifier et construire une ingénierie de formation par bloc de compétences (axe 1) ; faciliter l'attractivité de la filière (axe 2) ; analyse et consolidation d'une GPEC de filière (axe 3).

En juin 2022, le comité technique a sélectionné le cabinet Kyu afin de réaliser l'évaluation de l'EDEC qui se conclue en décembre 2022. Le comité de pilotage a également validé le livrable concernant l'axe 1 : « Spécifier et construire une ingénierie de formation par bloc de compétences ».

En décembre 2022, le comité de pilotage a validé le livrable concernant l'évaluation de l'EDEC. Ce bilan effectue un état des lieux de l'EDEC et dresse des analyses et préconisations au sujet des 3 axes travaillés dans le cadre de cet EDEC.

- ✓ EDEC Filière Electronique et Photonique. Signé le 12 novembre 2019, les axes de travail, au regard des enjeux stratégiques identifiés pour l'ensemble des entreprises et des salariés des secteurs de l'électronique et de la photonique, sont les suivants : réalisation d'une étude prospective - diagnostic, identification des métiers et des compétences en tension en électronique et en photonique et mise en place de nouvelles stratégies pour y répondre - (axe 1) ; renforcer l'offre de formation continue dans un environnement dynamique et en assurer la promotion (axe 2) ; coordination des actions entre l'industrie et le monde de la formation (initiale et continue) visant au renforcement de l'alternance (axe 3) ; mise en place d'un plan de développement de l'attractivité des métiers de l'électronique et de la photonique (axe 4).

En janvier 2022, le comité technique s'est réuni avec l'ONISEP afin lancer la création d'un zoom métier sur les métiers de l'électronique et la photonique avec une publication prévue pour mars 2023. Cette action rentre dans l'axe 4 : « Mise en place d'un plan de développement de l'attractivité des métiers de l'électronique et de la photonique ».

En octobre 2022, le comité technique acte de la mise à jour de la cartographie des formations pour les secteurs de l'électronique et de la photonique par le cabinet Kyu.

- ✓ EDEC Filière Nucléaire. Signé le 1er mars 2021, le projet s'articule autour de 4 axes : étude prospective : réaliser le portrait des métiers, emplois et compétences de la filière nucléaire (axe 1) ; développer la formation en réponse aux besoins de la filière en métiers / compétences (axes 2 et 3) ; développer l'alternance (axe 3) ; renforcer l'attractivité et la mixité de la filière (axe 4).

En juin 2022, le comité de pilotage a validé les travaux de l'action 1 de l'Axe 4 : « Etat des lieux de l'attractivité et de la mixité de la filière et préconisations » réalisés par le cabinet La Manane. Celui-ci regroupe : une cartographie des actions de promotion, un benchmark d'actions de promotion, une étude de perception des métiers du nucléaire, des préconisations et un plan d'action avec 17 fiches actions. Le comité de pilotage a également validé les travaux des actions 1.1 et 2.1 : « État des lieux des formations qualifiantes initiales

et continues » et « Cartographie des besoins en compétences, emplois et métiers dans le domaine nucléaire » réalisés par le cabinet EY.

Des outils structurants pour la filière ont été réalisés. Ils appuieront l'ensemble des travaux à venir de l'EDEC : une cartographie de 67 métiers techniques, assortie des 67 fiches métiers correspondantes, dans 18 familles de métiers ; une cartographie de 60 macro-compétences clés pour la filière nucléaire ; un état des lieux de l'offre de formations initiales et continues ; une cartographie de l'emploi 2021 au sein de la filière, focalisée sur les 67 métiers techniques identifiés au sein des Grands Donneurs d'Ordres et des industriels de rang 1 (contractant directement avec les GDOS).

6 enjeux RH clés et 18 propositions clés pour les 10 années à venir ont été exprimés par EY.

A la suite de cette étude, une nouvelle cartographie dynamique des besoins en emploi et recrutement est en cours de réalisation dans le cadre de l'EDEC Nucléaire.

En octobre 2022, à la suite des travaux du cabinet La Manane, le Comité technique de l'EDEC a lancé les travaux autour d'une campagne de communication sur la filière nucléaire à destination des jeunes, l'agence Insign a été retenue.

- ✓ EDEC Infrastructure du Numérique. Signé en juin 2021, le projet s'articule autour de 3 axes : cartographie des besoins de la filière des infrastructures numériques concernant les grands chantiers à venir (axe 1) ; accompagner la GPEC des entreprises des Infrastructures numériques (axe 2) ; conduire vers de nouvelles compétences (axe 3).

Les 2 premiers lots de l'Axe 1 ont été réalisés : rapport d'étude sur les technologies, marchés et usages (2020-2030) [Lot 1] ; rapport d'étude prospective des besoins en métiers et compétences basée sur les résultats du lot 1, cartographie des compétences existantes, transversales et nécessaires au déploiement des différents marchés [Lot 2]. Le premier lot de l'Axe 2 a également été réalisé : accompagnement recrutement D3.

- ✓ EDEC Filière des Industries de Santé. Signé le 10 juillet 2019, le projet s'articule autour de 4 axes : mesurer les impacts compétences et métiers de la transition numérique ; informer, outiller et accompagner les entreprises sur la transition numérique ; développer des compétences spécifiques liées à la transition digitale ; accompagner et outiller les entreprises pour attirer les talents dans un monde numérique.

Les travaux suivants ont été réalisés : autodiagnostic et sensibilisation des salariés à la cybersécurité dans les entreprises des industries de santé (Phosforea) ; mise à jour des fiches métiers des filières des industries de santé sur les métiers du numérique (Arthur Hunt) ; étude et autodiagnostic sur la maturité numérique des industries de santé (Kyu) ; évaluation de l'EDEC des industries de santé (Paradoxes).

GTP Certifications (11 réunions)

A fin 2022, les travaux validés permettaient de proposer aux entreprises : 136 CQPM (dont 6 CQPI, 70 CQPM inscrits au RNCP) et 261 blocs de compétences (dont 152 éligibles au CPF).

2022 a été l'année de déploiement du référentiel national d'habilitation des organismes de formation CERTIMETAL. Au 31 décembre 2022, 398 établissements ont été habilités. Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'habilitation CERTIMETAL est obligatoire pour tout organisme de formation souhaitant inscrire un candidat sur une certification professionnelle de la Branche de la Métallurgie. Ce référentiel validé par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 27 octobre 2020, vise à clarifier les attentes du certificateur vis-à-vis de l'organisme de formation et renforce le lien indispensable entre organisme de formation et certificateur sur les différentes étapes de mise en œuvre du processus de certification.

Participation aux travaux menés dans le cadre des dispositifs de certifications professionnelles de la Métallurgie (CQPM, CCPI, CCPM) :

- ✓ 10 projets de création (6 CQPM, 4 CCPM), 51 projets de révision (46 CQPM, 3 CCPI, 2 CCPM) et 15 demandes de suppression (14 CQPM, 1 CCPM)
- ✓ Enregistrements au RNCP et Répertoire Spécifique : 35 CQPM (8 validés par France compétences, 27 en cours d'instruction), 2 CCPM (validés par France compétences)

Pour valoriser le dispositif de certifications professionnelles de la Branche de la Métallurgie (CQPM/CQPI, Blocs de compétences, CCPM/CCPI) auprès des entreprises, de leurs salariés ou futurs salariés, des partenaires des UIMM territoriales sur le champ de la promotion, de l'orientation, de l'insertion professionnelle et de la formation, le GTP a validé la création d'une Newsletter Certifications mensuelle en complément des outils de promotion existants.

GTP Alternance (4 réunions)

En 2022, une nouvelle procédure générale de détermination des niveaux de prise en charge (NPEC) a été mise en œuvre. Comme pour la procédure 2019, un niveau de prise en charge a été fixé pour les diplômes et titres relevant du périmètre de la Métallurgie (au moins 1 apprenti) soit 1 543 répartis de la façon suivante : 155 « Cœurs de métiers et stratégiques » (10%), 463 « Inter-industriels » (30%), 925 « Autres » (60%).

A l'issue de cette nouvelle procédure, un nouveau référentiel a été mis en application au 1^{er} septembre 2022. Dans le cadre de cette nouvelle procédure générale, la grille de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage dans la Métallurgie a été actualisée.

La grille de détermination des niveaux de prise en charge, par domaine et par niveau de formation, est la référence pour actualiser les niveaux de prise en charge et pour fixer les niveaux de prise en charge de nouveaux diplômes et titres non couverts. Les diplômes et titres « inter-industriels » ont été complétés des domaines de formation suivants : Génie énergétique

et climatique, Nucléaire, Optique et Photonique, Peinture industrielle. Pour le domaine « Numérique », les précisions suivantes ont été apportées : « (transition numérique, big data, science des données, analyse des données, intelligence artificielle, industrie du futur...) ».

En 2022, la branche, au sein du groupe technique paritaire « Alternance » a reconduit ses orientations en matière de soutien aux investissements des CFA. Au cours de 2 sessions dont la 2^{ème} en deux temps, 102 dossiers de demandes de subventions d'investissements CFA, relevant de la CPNEFP de la Métallurgie, ont été examinés.

- **Opérateur de compétences interindustriel (OPCO 2i)**

Suivi, promotion et déploiement des politiques paritaires interindustrielles, participation à l'élaboration et à la définition des règles applicables en matière de financement, contribution à la définition des règles de répartition paritaires des ressources, surveillance des règles applicables définies paritairement.

Participation active aux différentes instances paritaires de l'OPCO 2i : 8 Conseils d'administration, 4 réunions du Comité d'audit et des finances, 6 réunions de la Commission Alternance, 6 réunions de la Commission Aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés, 6 réunions de la Commission Dispositifs Mesures d'urgence, 5 réunions de la Commission Appui aux Branches professionnelles en matière de Certification professionnelle, 7 réunions de la Commission Appui aux Branches professionnelles en matière de GPEC et Observations, 4 réunions de la Section paritaire professionnelle (SPP) « Métallurgie recyclage ».

Le Conseil d'administration de l'OPCO 2i s'est réuni à 8 reprises en 2022.

Les réunions ont été consacrées à la détermination des orientations et priorités de prises en charge pour l'année au titre de l'Alternance et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à la prolongation de la convention « Relance industrie » avec l'Etat en vue d'accompagner la mise en œuvre de parcours de formation (près de 200 M€, soit un total de 300 M€ sur les deux années de réalisation de la convention (2021-2022)).

L'année 2022 a été marquée par la révision de l'accord constitutif d'OPCO 2i pour la mise en conformité de son organisation régionale demandée par la DGEFP au 1^{er} janvier 2023. Ainsi l'activité et l'action de proximité des ex 12 AR2i se poursuivra au sein de l'OPCO 2i (une seule association gestionnaire). Les opérations de fusion prendront effet le 1^{er} janvier 2023.

Enfin, en 2022, les branches industrielles ont décidé de porter d'une seule et même voix la promotion et l'attractivité des métiers industriels. Une campagne de communication d'ampleur inédite a été préparée avec le choix stratégique d'une marque forte « Avec l'Industrie, on a un avenir à fabriquer ».

- **Dispositifs paritaires Emploi et Formation professionnelle :**

Promotion et déploiement des dispositifs paritaires de l'Emploi et de la Formation professionnelle et des financements y afférents, auprès des entreprises et des organismes de formation de la branche.

- **Commission professionnelle consultative (CPC) « Industrie »**

Participation aux travaux de création et de révision des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel (du CAP au BTS).

Création révision des diplômes de la filière « Systèmes Numériques » qui est devenue la filière « Cybersécurité, Informatique et réseaux, Electronique (CIEL) » avec les 4 diplômes suivants : Baccalauréat professionnel « Cybersécurité, Informatique et réseaux, Electronique », Mentions complémentaires de niveau 4 « Production et réparation de produits électroniques » et « Cybersécurité », Brevet de technicien supérieur « Cybersécurité, Informatique et réseaux, Electronique ». Pour annoncer la révision réalisée sur les diplômes de l'Electronique et la mise en œuvre dès septembre 2023, des supports de communication ont été créés : affiche et flyer papiers, bannière pour site web et signature électronique, image et contenus pour réseaux sociaux, vidéo, présentation pour réunion, courriers pour différentes cibles.

Les PV de la CPNEFP, les Mémentos des Groupes Techniques Paritaires, les relevés de décisions de la CPS et les relevés de décisions des instances de l'OPCO 2i sont joints en [Annexe 2].

Fonds Paritaire National

UIMM / UIAF

Exercice 2022

4. Description du processus d'affectation des charges

Les dépenses réalisées relèvent en totalité de la Mission n° 1 (art. L. 235-11 1°) :

La conception, la gestion, l'animation et l'évaluation des politiques menées paritairement, au moyen de la contribution mentionnée au 1° du I de l'article L. 2135-10 et, le cas échéant, des participations volontaires versées en application du 2° du même I.

Les charges qui relèvent du fonds paritaire national sont affectées dans une section analytique spécifique.

La nature des charges

- ✓ Charges de personnel
- ✓ Bulletins et informations sociales Emploi et Formation
- ✓ Frais généraux

Charges de personnel

Les salaires et charges du personnel dont les missions relèvent pour tout ou partie du fonds paritaire national sont ventilés en comptabilité dans la section analytique dédiée au regard du temps consacré à ces missions.

Le pourcentage de temps consacré aux missions relevant du fonds paritaire est déterminé par quadrimestre, en début d'année, par les directions concernées suivant les missions de chacun. Le pourcentage des 2^{ème} et 3^{ème} quadrimestre est révisable chaque début de quadrimestre au regard des évolutions d'activité.

En début d'année suivante, les personnes concernées établissent une fiche d'activité détaillant les activités réalisées (fiches d'activité jointes en [Annexe 3]).

Publications digitales Emploi et Formation

Le montant des dépenses relatives aux publications digitales Emploi et Formation publiées sur l'intranet UIMM (La Fabrique de l'UIMM), est déterminé en appliquant au coût total le pourcentage de sujets / articles relevant de l'emploi et de la formation.

Ces dépenses sont ventilées en comptabilité dans la section analytique dédiée au fonds paritaire national.

Frais généraux

Les frais généraux comprennent des prestations de gestion et informatiques, des frais de missions et déplacements et des frais divers. Ces frais sont ventilés en comptabilité dans la section analytique dédiée au fonds paritaire national.

Pour l'UIMM, les frais généraux sont déterminés par l'application d'un coefficient sur les charges de personnel qui relèvent du fonds paritaire national. Ce coefficient correspond au ratio global (à l'intérieur du budget de fonctionnement de l'UIMM) des charges de structures par rapport aux charges de personnel opérationnel. Il est déterminé par grand poste et est établi chaque année à partir des dépenses de l'année précédente.

Pour l'UIAF, les frais généraux (hors frais de déplacement et notes de frais) sont déterminés par l'application d'une clé de répartition à l'ensemble des frais généraux. La clé de répartition est déterminée au regard de la répartition de la masse salariale dans les différentes sections analytiques. La clé de répartition dite "taux standard d'imputation analytique" est calculée à chaque "situation" (quadrimestre) à partir de la réalité de la masse salariale. Les frais de déplacement et notes de frais sont ventilés en comptabilité dans la section analytique dédiée au fonds paritaire national au regard du temps consacré à ces missions.


La synthèse des charges, le détail des modalités de répartition et les comptes analytiques sont joints en *[Annexe 4]*.

**Fonds Paritaire National
UIMM / UIAF**

Rapport annuel 2022
détaillant l'utilisation qui a été faite des crédits reçus

Fait à Paris, le 15 juin 2023

Le Directeur des Ressources Humaines,
des Finances et de l'Administration,


Philippe GARZON

Le Président,



Eric TRAPPIER