



| Branche du caoutchouc

Rapport annuel d'activité de la Commission Paritaire Permanente de la Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Année 2022

Table des matières

Introduction	2
I. Bilan des accords collectifs d'entreprise	4
1. Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de durée du travail, répartition et aménagement des horaires	7
1.1 Temps de travail effectif	7
1.2 Astreintes et travail du week-end	7
1.3 Temps de pause	7
1.4 Durée quotidienne et hebdomadaire maximale	8
1.5 Durée légale et heures supplémentaires	8
1.6 Conventions de forfait	9
1.7 Droit à la déconnexion	9
1.8 Travail de nuit	9
1.9 Travail à temps partiel	9
1.10 Le télétravail	10
1.11 Activité partielle de longue durée	10
2- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de repos quotidien	11
3- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de jours fériés	12
4- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de congés payés et autres congés	12
5- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de compte épargne-temps (CET)	12
II. Synthèse comparative des accords d'entreprise reçus en 2020 et en 2021	13
III. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	14
IV. Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	22

Introduction

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a institué la mise en place de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein des branches.

Au sein de la branche du Caoutchouc, cette commission a été mise en place par l'accord national du 24 juillet 2019 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du Caoutchouc.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- ✓ elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- ✓ elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés ;
- ✓ **elle établit un rapport annuel d'activité** comprenant un bilan des accords d'entreprise conclus, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- ✓ elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- ✓ elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du code du travail.

Ainsi, il incombe notamment à la CPPNI d'assurer une veille relative à la négociation collective au sein des entreprises de la branche.

Rappelant pour chaque thème le cadre législatif et réglementaire ainsi que les stipulations conventionnelles, le présent rapport recense les accords collectifs d'entreprise conclus sur l'année 2022 par les entreprises relevant de la convention collective du Caoutchouc et portant sur les thèmes définis par le législateur en matière :

- de durée du travail ainsi que la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, activité partielle de longue durée,...) ;
- de repos quotidien ;
- de jours fériés ;
- de congés (congés payés et autres congés) ;
- de compte épargne temps (CET).

Le présent rapport s'articule en plusieurs parties :

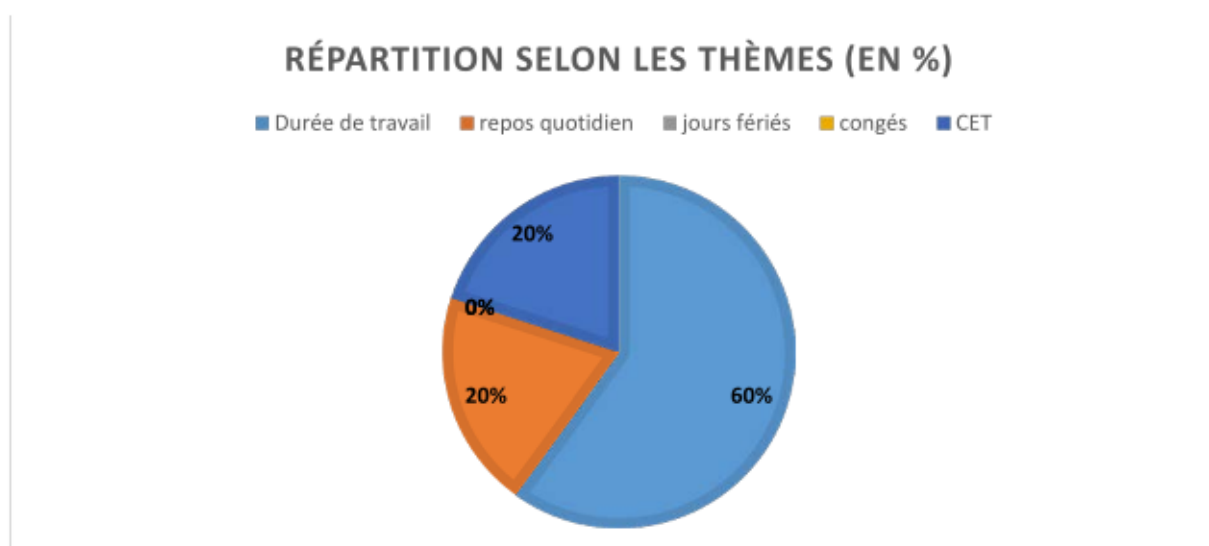
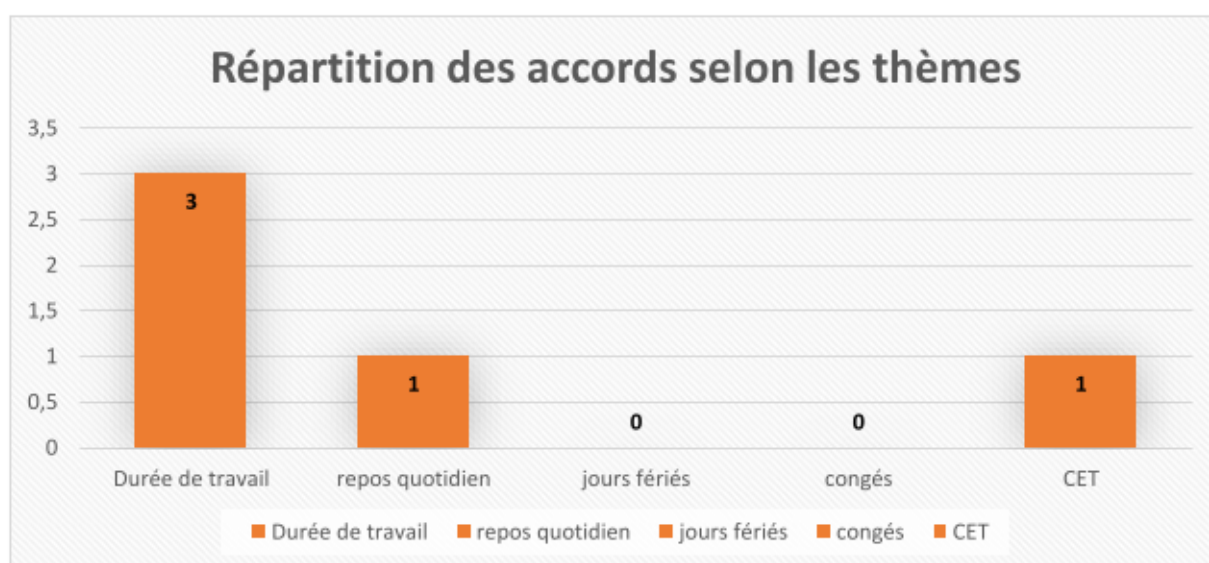
- ✚ une première partie comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la CPPNI ;
- ✚ une seconde partie comprenant un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ;
- ✚ une troisième partie comprenant un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

I. Bilan des accords collectifs d'entreprise

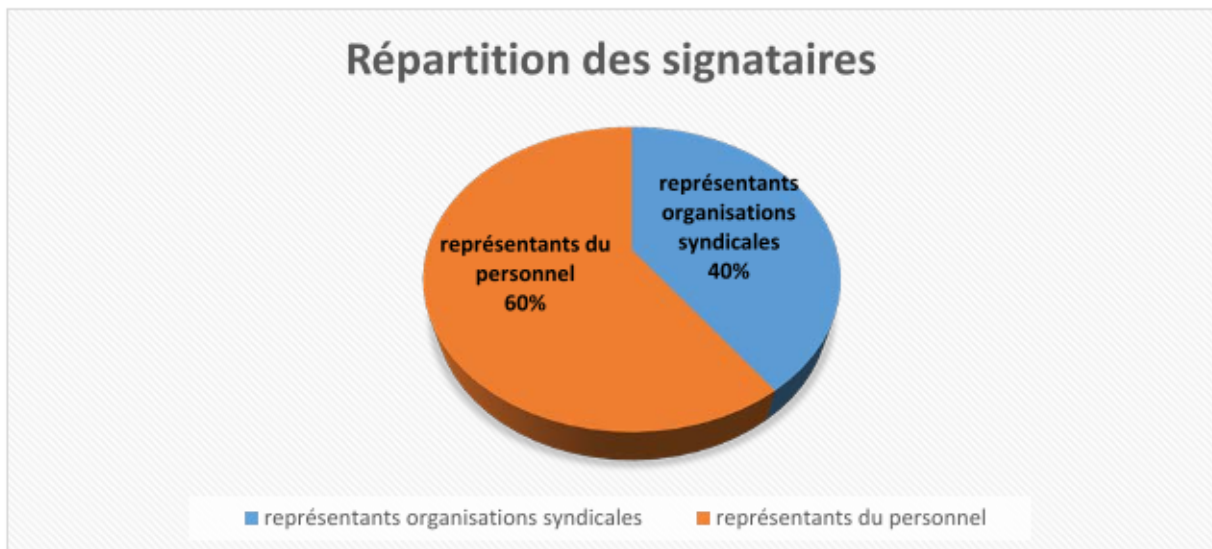
Sur 8 accords reçus par la CPPNI, 5 accords d'entreprise couvrent les champs définis par le législateur pour l'établissement du présent rapport.

Le nombre d'accords d'entreprise reçus par la CPPNI a diminué en 2022 comparé à l'an dernier, passant de 15 accords en 2021 couvrant les thèmes définis par la loi à 5 accords en 2022.

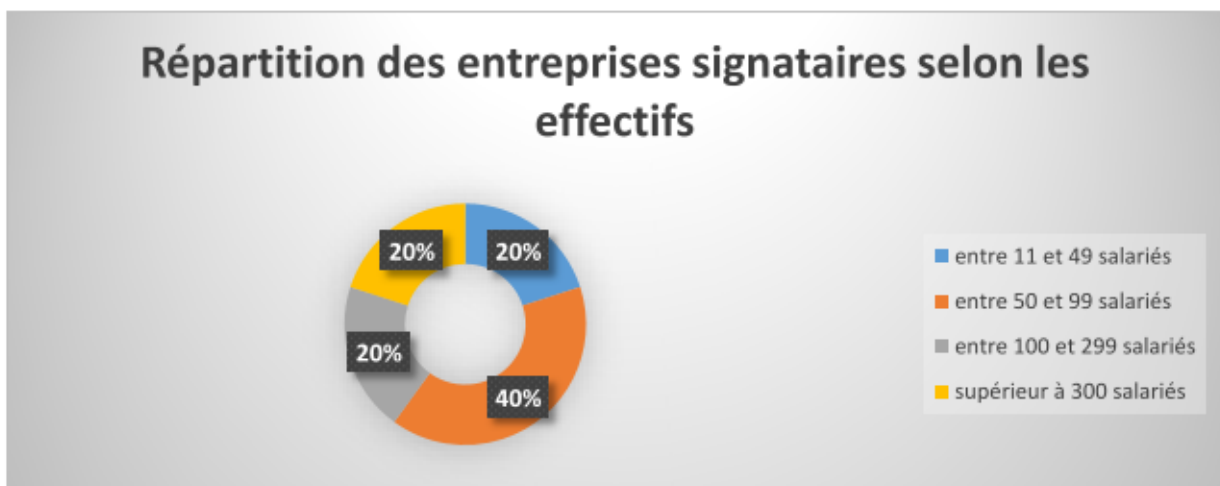
La répartition des accords selon les thèmes de négociation s'établit de la manière suivante :



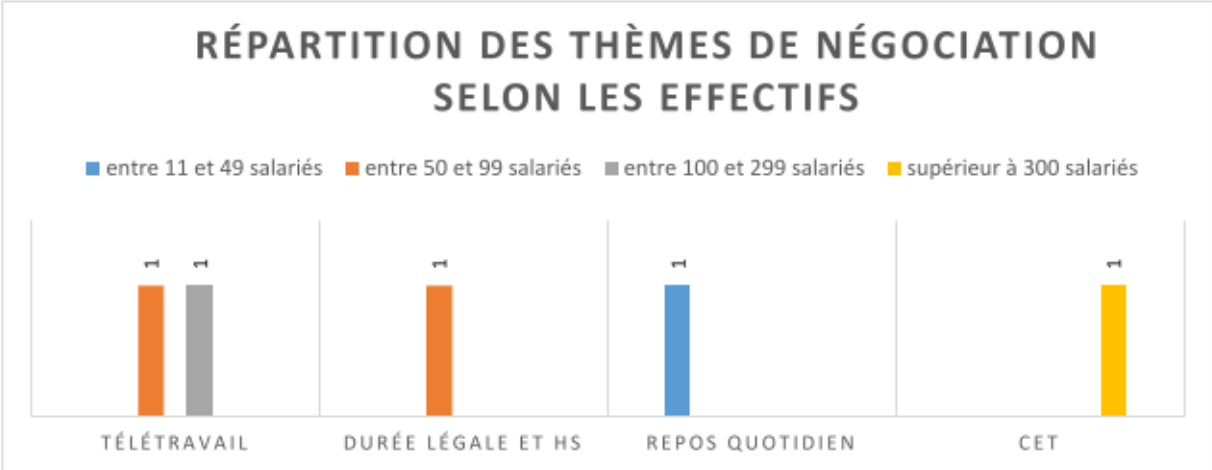
Ces accords d'entreprise ont été signés selon les modalités légales et réglementaires en vigueur, à savoir :



La typologie des entreprises signataires est la suivante :



Et plus précisément, ci-dessous, la répartition des thèmes de négociations selon les effectifs :



1. Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de durée du travail, répartition et aménagement des horaires

1.1 Temps de travail effectif

Les articles L.3121-6 et L.3121-7 du Code du travail concernent le champ de la négociation collective en matière de travail effectif.

Ils traitent notamment de la question de la rémunération des temps de restauration et de pause, des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L.3121-3 du Code du travail ou de l'assimilation de ces temps à du temps de travail effectif et des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L.3121-4 du Code du travail dépasse le temps normal de trajet qui peuvent être prévues par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

La Convention collective du Caoutchouc ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

[Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas ce sujet de négociation.](#)

1.2 Astreintes et travail du week-end

L'article L.3121-11 du Code du travail prévoit notamment qu'*« une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut mettre en place des astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés ainsi que la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu »*.

L'article L.3121-12 du Code du travail indique notamment qu'à défaut d'accord, les astreintes sont mises en place par l'employeur qui fixe le mode d'organisation et la compensation après information et consultation du comité social et économique.

La Convention collective du Caoutchouc ne prévoit pas de disposition spécifique en la matière.

[La CPPNI n'a pas reçu d'accord d'entreprise sur ce thème de négociation.](#)

1.3 Temps de pause

L'article L.3121-16 du Code du travail prévoit que *« dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives »*. En application de l'article L.3121-17 du Code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.

L'article 5 de l'avenant ouvriers de la convention collective du Caoutchouc prévoit que les salariés placés en travail posté bénéficient de 30 minutes d'arrêt payé au taux du salaire minimum horaire correspondant à leur échelon respectif. La demi-heure payée doit s'interpréter comme un arrêt continu de 1 demi-heure.

[Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas ce sujet de négociation.](#)

1.4 Durée quotidienne et hebdomadaire maximale

L'article L.3121-18 du code du travail prévoit que, sauf exceptions, la durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures.

Parmi ces exceptions figure l'article L.3121-19 du code du travail qui dispose qu' « *une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures* ».

Selon l'article L.3121-23 du code du travail, « *une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures, calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de douze semaines, à plus de quarante-six heures* ».

L'article 3 de l'accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail dans la branche du Caoutchouc prévoit différentes modalités de la réduction du temps de travail, à savoir :

- une réduction de la durée quotidienne du travail
- une réduction de la durée hebdomadaire du travail : pour certains types de rythme de travail, l'amplitude minimale pourra être de 3 jours
- une réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur une période maximale de 4 semaines
- une réduction de la durée du travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos sur l'année
- une annualisation du temps de travail : les limites de la modulation sont définies au niveau de l'entreprise dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ou 48 heures sur une semaine quelconque.

[Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas ce sujet de négociation.](#)

1.5 Durée légale et heures supplémentaires

Les articles L.3121-27 à L.3121-31 du code du travail posent les principes d'ordre public en matière de durée légale hebdomadaire du travail, d'heures supplémentaires et de repos compensateur équivalent.

Les articles L.3121-32 à L.3121-34 du code du travail définissent le champ de la négociation collective d'entreprise ou à défaut de branche.

L'article 6 de l'accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail dans la branche du Caoutchouc prévoit les modalités de décompte des heures supplémentaires, ainsi que les modalités de traitement des heures supplémentaires et les modalités de prise des repos compensateurs.

Cet article fixe également :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires à 130 heures par salarié,
- le contingent annuel dans le cadre de la modulation à 80 heures.

Un accord reçu par la CPPNI traite de l'octroi de JRTT afin d'atteindre un horaire moyen égal à 35H pour des salariés cadres ou non cadres qui ont une autonomie d'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. L'accord précise les modalités d'acquisition des JRTT, de suivi/ de décompte des heures et de prise de ces JRTT ainsi que leur rémunération. L'accord précise que le dispositif est conditionné à la signature d'une convention individuelle de forfait avec chaque salarié concerné.

1.6 Conventions de forfait

L'article L.3121-63 du Code du travail dispose que « *les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche* ».

Les articles 7.3 et 7.4 de l'accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail dans la branche du caoutchouc prévoit des stipulations relatives au forfait annuel sur la base d'une référence horaire et au forfait reposant sur un décompte annuel en journées, dans le cadre des dispositions légales.

Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas ce sujet de négociation.

1.7 Droit à la déconnexion

Ni la Convention Collective Nationale du Caoutchouc, ni aucun accord d'entreprise ne prévoit de disposition spécifique relative au droit à la déconnexion qui s'applique en conséquence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

1.8 Travail de nuit

Le travail de nuit est défini par les articles L.3122-1 et suivants du Code du travail.

La Convention collective du Caoutchouc prévoit le versement d'une indemnité de panier pour tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit (article 6 de l'avenant Ouvriers).

Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas cette thématique.

1.9 Travail à temps partiel

L'article L.3123-1 du Code du travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Au niveau de la branche du Caoutchouc, la thématique du travail à temps partiel est évoquée à l'article 11 de l'accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail.

La CPPNI n'a pas reçu d'accord d'entreprise sur ce thème de négociation.

1.10 Le télétravail

Conformément à l'article L.1222-9 I. du code du travail « (...) le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (...). »

La convention collective du Caoutchouc ne prévoit pas de dispositions spécifiques sur ce sujet.

Deux accords d'entreprise traitent de ce point.

L'un de ces accords pérennise la mise en place du télétravail au sein de l'entreprise qui avait été appliqué initialement en 2021 par un accord d'une durée d'un an afin d'y apporter, si nécessaire, des ajustements.

Conformément à l'accord d'entreprise du 15 juillet 2021, à l'issue de la durée d'application d'un an, « en cas de renouvellement un nouvel accord sera conclu pour une durée de 3 ans. »

A cet effet, ce nouvel accord ajuste les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail au sein de l'entreprise (précisions des conditions liées à l'ancienneté ; aux salariés en état de grossesse et des plages horaires applicables à certains services).

Le second accord transmis à la CPPNI, conclu pour une durée d'un an, s'inscrit dans le prolongement de l'application de précédents accords d'entreprise relatif au télétravail. Cet accord met en place et définit les conditions de mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

1.11 Activité partielle de longue durée

L'activité partielle de longue durée (APLD), dispositif temporaire alternatif à l'activité partielle issu de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et différents décrets d'application, offre la possibilité à une entreprise, confrontée à une réduction durable de son activité qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, et de recevoir pour les heures non travaillées une allocation en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'APLD peut être mise en place, après consultation du Comité Social et Economique (CSE), par un document unilatéral de l'employeur dans les branches au sein desquelles un accord de branche étendu a été conclu. Elle peut également être mise en place par accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

La branche du Caoutchouc dispose d'un accord national du 21 avril 2021 relatif à la mise en œuvre de l'activité partielle en cas de réduction d'activité durable dans l'industrie du Caoutchouc, applicable depuis le 1er août 2021 permettant aux entreprises de mettre en place le régime d'APLD par la voie d'une décision unilatérale.

Cet accord permettait aux entreprises de la branche de faire face aux défis de la crise économique liés à la crise sanitaire ; à la transition énergétique et écologique ainsi qu'à la transformation digitale.

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la possibilité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en reportant du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022 la date jusqu'à laquelle les branches et les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif APLD peuvent transmettre à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation et en prolongeant de 12 mois la durée du bénéfice de l'APLD.

L'accord de branche du 21 avril 2021 mentionne expressément la date limite de transmission des documents unilatéraux au 30 juin 2022 et fixe la durée maximale de bénéfice du dispositif à 24 mois sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Ainsi, afin de pouvoir bénéficier de la prolongation du dispositif APLD, la branche devait donc négocier un avenant à l'accord du 21 avril 2021. La délégation patronale a donc proposé aux partenaires sociaux l'inscription à l'agenda social la négociation d'un avenant de révision de l'accord de branche. Cette demande n'a pas pu aboutir suite à un refus unanime de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

De ce fait, faute d'un avenant à l'accord de branche répondant aux nouvelles exigences légales, depuis le 30 juin 2022, les entreprises de la branche ne peuvent plus transmettre de décision unilatérale pour mettre en place le dispositif APLP.

Le dispositif ne peut être mis en place que par la voie de la négociation d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

[Les accords collectifs d'entreprise communiqués à la CPPNI ne concernent pas cette thématique.](#)

2- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de repos quotidien

Conformément à l'article L.3131-1 du Code du travail « *tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives* ».

Toutefois, l'article suivant du même Code ouvre le champ à la négociation collective et dispose qu' « *une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut une convention ou un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien (...) dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées* ».

Au regard de l'article 2.3 de de l'accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail, « *tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.*

Exceptionnellement, (...) il pourra être réduit à 9 heures, notamment :

- *pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service (exemple : relève de poste, maintenance, ...)* ;
- *en cas de travaux urgents liés à la sécurité ;*
- *sur demande expresse et ponctuelle du salarié.*

Le salarié dont le repos quotidien sera inférieur à 11 heures, à la demande de l'employeur, devra bénéficier d'une contrepartie proportionnelle et au moins égale à l'amplitude de la réduction imposée. Dans le cadre d'une contrepartie en temps de repos, celui-ci devra être pris dans les 2 mois ».

La CPPNI a reçu un accord d'entreprise relatif au repos quotidien prévoyant, à titre exceptionnel, sur une durée limitée et sur la base du volontariat, de réduire la durée du repos quotidien à 9h, dans le respect des dispositions conventionnelles susvisées.

3- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de jours fériés

Le code du travail prévoit dans son article L.3133-3-1 qu'« *un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les jours fériés chômés* ».

La Convention Collective Nationale du Caoutchouc rappelle les dispositions légales concernant le régime des jours fériés applicable aux jeunes (article 12.B.2 des clauses communes).

De plus, selon l'article 9 de l'avenant Ouvriers « *lorsque l'horaire habituel de l'atelier ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là de jour ou de nuit donnent lieu à une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Si l'intéressé prend le repos compensateur correspondant aux heures passées soit le dimanche, soit un jour férié légale, la majoration des heures effectuées ces jours-là est portée à 50 %.*

Cela ne s'applique pas au régime du travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance ou à des services d'incendie ».

La CPPNI n'a pas reçu d'accord d'entreprise sur ce thème de négociation.

4- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de congés payés et autres congés

Aucun accord d'entreprise transmis à la CPPNI ne traite de la question des congés payés et/ou autres congés.

5- Bilan des accords d'entreprise reçus en matière de compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps peut être mis en place au bénéfice des salariés dans les entreprises, via la négociation d'un accord collectif. Les partenaires restent assez libres dans la négociation du contenu des accords, à condition de respecter les dispositions d'ordre public prévues aux articles L.3151-1 du Code du travail.

La Convention collective du Caoutchouc ne prévoit pas de mesure spécifique sur ce thème.

Afin de répondre aux problèmes liés au pouvoir d'achat des salariés et au regard du contexte difficile de l'industrie automobile, un accord d'entreprise modifie exceptionnellement les conditions de monétisation des jours liés au CET.

Cet accord avance la date de paiement et limite le nombre de jours pouvant être monétisés.

II. Synthèse comparative des accords d'entreprise reçus en 2021 et en 2022

Thèmes de négociation	Nombre d'accords d'entreprise en 2021	Nombre d'accords d'entreprise en 2022
1.1 Temps de travail effectif		
1.2 Astreintes et travail du week-end	3	
1.3 Temps de pause	1	
1.4 Durée quotidienne et hebdomadaire maximale	1	
1.5 Durée légale et heures supplémentaires		1
1.6 Convention de forfait	2	
1.7 Droit à la déconnexion		
1.8 Travail de nuit		
1.9 Travail à temps partiel		
1.10 Télétravail	2	2
1.11 APLD	6	
2. Repos quotidien		1
3. Jours fériés	1	
4. Congés payés et autres congés	1	
5. CET	1	1

III. Bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans la branche du Caoutchouc, s'applique un accord en date du 4 février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par cet accord, les partenaires sociaux s'engagent notamment à définir et programmer, lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires, les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

De plus, il est défini les outils permettant de présenter la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'égalité professionnelle ; ainsi que les grands principes et orientations pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle autour des thèmes que sont le recrutement, l'égalité salariale, l'emploi, la promotion, l'évolution professionnelle et la formation.

Concernant les outils, chaque année, est présenté en CPNEFP un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes comportant différents indicateurs comme par exemple la répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle... ; la rémunération moyenne par sexe et catégorie professionnelle ; les indicateurs liés à la formation professionnelle...

Ce rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe.

Concernant le recrutement, l'accord rappelle que, dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche s'emploient à ce que les critères de recrutement soient identiques pour les femmes et les hommes et ne conduisent à aucune discrimination, et ce conformément aux dispositions légales.

De plus, l'accord souligne le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un travail égal, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également précisé que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. La formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et constitue en elle-même un facteur déterminant de l'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle.

De plus, il est rappelé dans l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires minima garantis dans la branche du Caoutchouc que, conformément à l'accord de branche du 4 février 2010 susvisé, les employeurs doivent effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales. Il est demandé aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Ci-dessous les données sociales issues du rapport annuel de la branche du Caoutchouc – enquête 2022 établie sur les données sociales de l'année 2021.

Les résultats présentés ci-après sont issus d'une enquête réalisée par la Délégation patronale auprès des entreprises adhérentes à elanova et à Ucaplast.

Cette année, 30 sociétés ou groupes ont répondu à cette enquête : 4 de l'industrie pneumatique et 26 du caoutchouc industriel. Pour rappel, l'an dernier, 38 entreprises ou groupes avaient complété l'enquête.

▮ Synthèse de la structure des effectifs

● Données 2021

Nombre et répartition des salariés dans la Branche

	Hommes	Femmes	TOTAL		
CDI					
Temps Complet	19 327	4 986	24 313	96,4%	
Temps Partiel	288	612	900	3,6%	
	19 615	5 598	25 213		95,8%
	77,8%	22,2%			
CDD					
Alternance	514	263	777	69,8%	
Autres	239	97	336	30,2%	
	753	360	1 113		4,2%
	67,7%	32,3%			
TOTAL	20 368	5 958	26 326		
	77,4%	22,6%			

Intérimaires	Hommes	Femmes	TOTAL	
Surcroît	1 132	472	1 604	68,8%
Remplacements	693	34	727	31,2%
TOTAL	1 825	506	2 331	
	78,3%	21,7%		

Répartition des effectifs par catégories (CDI uniquement)

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Ouvriers	9 292 <i>84,3%</i>	1 733 <i>15,7%</i>	11 025	43,7%
Collaborateurs	4 474 <i>73,9%</i>	1 578 <i>26,1%</i>	6 052	24,0%
Ingén. & Cadres	5 849 <i>71,9%</i>	2 287 <i>28,1%</i>	8 136	32,3%
TOTAL	19 615 <i>77,8%</i>	5 598 <i>22,2%</i>	25 213	

Répartition des effectifs par tranches d'âges (CDI uniquement)

	Hommes	Femmes	TOTAL	
moins de 26	676 <i>84,4%</i>	125 <i>15,6%</i>	801	3,2%
26 à 45	9 392 <i>76,7%</i>	2 859 <i>23,3%</i>	12 251	48,6%
46 à 54	5 928 <i>77,7%</i>	1 704 <i>22,3%</i>	7 632	30,3%
55 et plus	3 619 <i>79,9%</i>	910 <i>20,1%</i>	4 529	18,0%
TOTAL	19 615 <i>77,8%</i>	5 598 <i>22,2%</i>	25 213	100%

Répartition des effectifs par ancienneté (CDI uniquement)

	Hommes	Femmes	TOTAL	
< 3 ans	1 545 <i>73,2%</i>	565 <i>26,8%</i>	2 110	8,4%
3 à 9 ans	4 838 <i>76,0%</i>	1 526 <i>24,0%</i>	6 364	25,2%
9 à 15 ans	3 175 <i>73,3%</i>	1 158 <i>26,7%</i>	4 333	17,2%
> à 15 ans	10 057 <i>81,1%</i>	2 349 <i>18,9%</i>	12 406	49,2%
TOTAL	19 615 <i>77,8%</i>	5 598 <i>22,2%</i>	25 213	100%

Répartition des effectifs selon l'organisation du travail (CDI uniquement)

	Hommes	Femmes	TOTAL	
Non posté	10 642 <i>72,3%</i>	4 071 <i>27,7%</i>	14 713	58,4%
2 équipes	2 984 <i>75,3%</i>	980 <i>24,7%</i>	3 964	15,7%
3 à 5 équip.	5 244 <i>91,3%</i>	497 <i>8,7%</i>	5 741	22,8%
FDS (fin de semaine)	745 <i>93,7%</i>	50 <i>6,3%</i>	795	3,2%
TOTAL	19 615 <i>77,8%</i>	5 598 <i>22,2%</i>	25 213	100%

● Effectifs par coefficient

NIV	COEF	TOTAL 2021			Effectif total	%	%	RAPPEL 2020		Evolution 2021/2020 %
		Hommes Effectifs	Femmes Effectifs	Effectif total				Effectif total	%	
I	130	11	11	22	0,1%	1,7%	65	1,5%	1,12	
	140	37	43	80	0,3%		127			
	150	226	102	328	1,3%		267			
II	160	658	450	1 108	4,3%	35,4%	1 306	39,4%	0,90	
	170	1 798	488	2 286	9,0%		3 432			
	180	2 759	474	3 233	12,7%		4 709			
	190	2 126	291	2 417	9,5%		2 836			
III	215	1 663	193	1 856	7,3%	12,3%	2 121	11,4%	1,08	
	225	351	121	472	1,8%		658			
	240	698	104	802	3,1%		785			
IV	255	1 337	360	1 697	6,6%	14,6%	1 902	13,4%	1,09	
	270	1 066	448	1 514	5,9%		1 688			
	285	402	124	526	2,1%		608			
V	305	647	265	912	3,6%	21,3%	1 288	19,9%	1,07	
	335	520	245	765	3,0%		916			
	370	2 584	1 170	3 754	14,7%		4 039			
VI	420	739	301	1 040	4,1%	9,5%	1 382	9,5%	1,01	
	480	585	186	771	3,0%		945			
	560	462	164	626	2,5%		662			
VII	660	491	112	603	2,4%	3,7%	736	4,8%	0,76	
	770	268	66	334	1,3%		330			
	880	331	46	377	1,5%		395			
Effectif total		19 759	5 764	25 523	100%	100%	31 197	100%		

● Mouvement des effectifs

CDI		Ouvriers		Collaborateurs		Ing./Cadres		TOTAL			
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	
Recrutements											
Embauches		278	57	172	75	260	124	710	256	966	99,4%
Contrats alternance		1	0	4	1	0	0	5	1	6	0,6%
	TOTAL	279	57	176	76	260	124	715	257	972	
Départs											
Retraite		180	28	84	27	100	9	364	64	428	19,1%
Démission		150	20	69	36	87	31	306	87	393	17,5%
Licenc. motif personnel		161	14	22	14	18	3	201	31	232	10,3%
Licenc. motif éco.		183	15	41	3	6	4	230	22	252	11,2%
Rupture conventionnelle		346	73	178	56	157	47	681	176	857	38,2%
Décès		10	3	5	3	4	3	19	9	28	1,2%
Autres		14	7	13	3	11	4	38	14	52	2,3%
	TOTAL	1 044	160	412	142	383	101	1 839	403	2 242	
Taux de remplacement		26,7%	35,6%	42,7%	53,5%	67,9%	122,8%	38,9%	63,8%	43,4%	
CDD											
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	
Recrutements											
Embauches		405	101	487	311	27	19	919	431	1 350	65,0%
Contrats alternance		49	3	425	249			474	252	726	35,0%
	TOTAL	454	104	912	560	27	19	1 393	683	2 076	
Départs											
Fin de CDD		278	87	316	247	11	11	605	345	950	65,3%
Alternance		36	7	273	186	2	0	311	193	504	34,7%
	TOTAL	314	94	589	433	13	11	916	538	1 454	

Salaires par catégorie, sexe et coefficient

Ouvriers							
NIVEAUX	ECHELONS	COEF	HOMMES		FEMMES		Effectif total
			Salaires horaires moyens	Effectifs	Salaires horaires moyens	Effectifs	
I	11	130	10,59	10	10,57	10	20
	12	140	10,90	36	10,64	43	79
	13	150	11,30	219	10,98	98	317
II	21	160	12,77	618	12,55	417	1 035
	22	170	12,85	1 779	12,96	470	2 249
	23	180	13,26	2 731	13,15	445	3 176
	24	190	13,80	2 076	13,39	247	2 323
III	31	215	14,62	1 435	14,34	63	1 498
	33	240	15,73	399	15,88	7	406
Effectif total				9 303		1 800	11 103

Collaborateurs							
NIVEAUX	ECHELONS	COEF	HOMMES		FEMMES		Effectif total
			Salaires horaires moyens	Effectifs	Salaires horaires moyens	Effectifs	
I	11	130	21,50	1	10,25	1	2
	12	140	11,68	1			1
	13	150	11,02	7	11,31	4	11
II	21	160	11,87	40	13,61	33	73
	22	170	13,11	19	13,16	18	37
	23	180	13,99	28	14,14	29	57
	24	190	14,78	50	14,29	44	94
III	31	215	14,98	228	14,73	130	358
	32	225	14,65	351	14,95	121	472
	33	240	16,39	299	15,94	97	396
IV	41	255	15,48	1 337	15,81	360	1 697
	42	270	16,91	1 066	17,17	448	1 514
	43	285	18,82	402	18,99	124	526
V	51	305	19,55	571	19,64	217	788
	52	335	22,93	149	22,27	35	184
	53	370	24,52	47	23,49	8	55
Effectif total				4 596		1 669	6 265

Ingénieurs & Cadres							
NIVEAUX	ECHELONS	COEF	HOMMES		FEMMES		Effectif total
			Salaire de référence annuel tps plein	Effectifs	Salaire de référence annuel tps plein	Effectifs	
V	51	305	46 328	76	40 741	48	124
	52	335	42 887	371	43 315	210	581
	53	370	49 413	2 537	48 930	1 162	3 699
VI	61	420	62 338	739	62 495	301	1 040
	62	480	71 858	585	69 362	186	771
	63	560	80 279	462	80 932	164	626
VII	71	660	98 542	491	95 088	112	603
	72	770	112 776	268	110 587	66	334
	73	880	152 562	331	142 925	46	377
Effectif total				5 860		2 295	8 155

IV. Bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Elle a ainsi impliqué tous les acteurs de l'entreprise dans leur prévention. Le contenu de l'information obligatoire à destination des salariés s'est enrichi d'éléments sur les services pouvant être saisis et sur les actions judiciaires pouvant être engagées par les salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel.

De plus, toute entreprise employant au moins 250 salariés doit, depuis le 1er janvier 2019, désigner un salarié comme référent dont le rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le comité social et économique doit lui aussi désigner un référent parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

La loi du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte intègre au règlement intérieur des modifications issues de l'harmonisation juridique des articles du code du travail liés à la protection des victimes de harcèlement et à la protection des lanceurs d'alerte.

Cette nouvelle loi a modifié la rédaction de certains articles relatifs au harcèlement afin d'harmoniser le régime de protection prévu en matière de harcèlement moral avec celui relatif au harcèlement sexuel, tout en calant ces dispositions au régime de protection dont bénéficie les lanceurs d'alerte.

Désormais, la protection bénéficie à toute « personne » (et non plus spécifiquement aux salariés et aux personnes en formation ou en stage) qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou qui en a été témoin.

De plus, les articles relatifs au harcèlement ne dressent plus la liste des mesures de représailles. Ils renvoient désormais à une liste commune de mesures interdites au titre de la protection des droits et libertés, qui est un peu plus large.

La branche du Caoutchouc, et ce afin d'accompagner les employeurs et les salariés de la branche dans la prévention et l'action contre le harcèlement et les agissements sexistes invitent les entreprises et leurs représentants du personnel à utiliser les outils mis à leur disposition par les services du Ministère du travail, à savoir :

- Un guide relatif au harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : ce guide permet de prévenir, agir et, le cas échéant, sanctionner.

Ce document s'appuie sur le cadre juridique et la jurisprudence pour clarifier les droits et obligations de chacun sur la question.

Ce guide est accessible à l'adresse suivante :

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom -
_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)