

**ACCORD INTERGENERATIONNEL
DANS LES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES**

Le Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise
(**CISME**),

d'une part,

La Fédération Santé et Sociaux
(**CFDT**),

La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(**CFE-CGC**),

La Fédération Santé et Sociaux
(**CFTC**),

La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(**CGT**),

La Fédération des Employés et Cadres
(**CGT-FO**),

Le Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail
(**SNPST**),

d'autre part,

ont convenu ce qui suit :

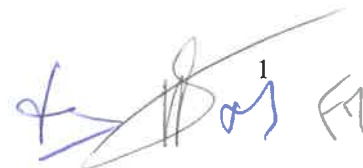
PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité du précédent qui avait été conclu le 26 septembre 2013 et qui s'inscrivait lui-même dans la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération dont l'objectif était d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue l'emploi des jeunes et des seniors.

Néanmoins, les partenaires sociaux réaffirment que, si le taux d'emploi des seniors, en France, est, notamment après 60 ans, parmi les plus faibles d'Europe, les constats établis au sein de la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises sont différents, la proportion de seniors étant particulièrement importante dans lesdits Services, du fait, en particulier, de la démographie médicale.

Ils soulignent, en outre, que les médecins du travail de cette branche constituent une catégorie marquée par la démographie médicale, et qu'ils doivent en conséquence faire l'objet de mesures particulières.

Ils considèrent que les autres professionnels doivent également faire l'objet de mesures particulières.



L'ensemble des emplois existant au sein de la branche représentant les Services de santé au travail interentreprises est, de fait, concerné par la problématique du recrutement, du maintien dans l'emploi des « seniors » et des conditions de collaboration intergénérationnelle entre salariés.

Les partenaires sociaux tiennent à réaffirmer leur attachement au maintien dans l'emploi et à l'insertion professionnelle des seniors, garantis notamment par l'amélioration des conditions de travail.

Ils souhaitent, en outre, améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI et assurer la transmission des savoirs et des compétences.

PARTIE 1 : Cadre général

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des Services de santé au travail interentreprises.

Article 2 – Objet de l'accord

Conformément à l'article L. 5121-6 du Code du travail, le présent accord vise à définir les actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi pour l'accès à un CDI, à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors et à favoriser la transmission des savoirs et des compétences.

Par ailleurs, cet accord participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les SSTI de la branche et à la mixité des emplois. Il confirme également l'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

PARTIE 2 : Diagnostic préalable et bilan

Article 3 – Réalisation du diagnostic de branche


Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord se fonde sur un diagnostic préalable, réalisé notamment grâce aux données issues du rapport de branche réalisé par le Cisme. Ce diagnostic est annexé au présent accord.

Article 4 – Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable porte sur les éléments suivants :

- la pyramide des âges par métiers ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans les SSTI, sur les trois dernières années disponibles ;
 - profil des jeunes de moins de 26 ans,
 - profil des seniors de 55 ans et plus,
 - profil des médecins du travail ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés dans les SSTI ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le bilan de la mise en œuvre de l'accord précédent du 26 septembre 2013 est également réalisé.



PARTIE 3 : Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le terme « *jeunes* » désigne les jeunes de moins de 26 ans et les moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 5 – Engagement de la branche en faveur de l'insertion des jeunes

Article 5-1 – Instaurer un accueil de qualité des jeunes dans les SSTI

Les SSTI mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil, afin de leur permettre de mieux appréhender l'environnement et ainsi une bonne intégration dans le Service.

En effet, le parcours d'accueil permet aux jeunes embauchés de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans le Service. Le parcours d'entrée dans le Service comporte, notamment, la remise d'un livret d'accueil (présentation du Service, de ses activités, des consignes de sécurité, des locaux, des institutions représentatives du personnel...).

Article 5-2 – Embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée

Article 5-2-1 – Objectif de la branche

La branche s'efforcera d'atteindre un objectif d'au moins 2,5 % d'embauches de jeunes en contrat à durée indéterminée entre le 1^{er} janvier 2017 et le 31 décembre 2019. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

Article 5-2-2 – Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI ;
- le nombre de jeunes recrutés en CDI sur l'ensemble des recrutements en CDI.

Article 6 – Engagement de la branche en faveur de la formation des jeunes

Article 6-1 – Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

La formation en alternance s'inscrit dans une logique de recrutement et concerne tous les diplômes et toutes les catégories professionnelles.

Article 6-2 – Objectif de la branche

La branche poursuit son objectif de mieux connaître les dispositifs de formations en alternance et de les diffuser auprès des SSTI.

La branche encourage les SSTI à accueillir en priorité des jeunes de moins de 26 ans.

Article 6-3 – Indicateurs chiffrés

Le suivi de cet objectif sera assuré chaque année.



Article 6-4 – Améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales et réglementaires, en apportant une attention particulière à la qualité des stages proposés et à leur adéquation aux études suivies par le stagiaire.

Article 6-5 – Désignation d'un salarié référent

Dès son arrivée, le SSTI présente au jeune un salarié dit « référent » qui sera en charge de faciliter son intégration, en lui permettant de mieux connaître son environnement de travail. Le salarié référent participe ainsi à l'intégration du jeune et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les pratiques du SSTI. Le référent présente au jeune le projet de Service, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes, à connaître le fonctionnement du SSTI.

Le référent est désigné par l'employeur parmi les volontaires.

Le rôle du référent est différent de celui de tuteur (obligatoire pour les contrats de professionnalisation).

Un salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes concomitamment.

Afin d'assurer cette mission, le référent verra sa charge de travail adaptée pour lui permettre de disposer du temps nécessaire à cette fonction.

Article 6-6 – Accessibilité des jeunes à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation du SSTI.

Ils invitent les SSTI à veiller à une intégration et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre, quelle que soit la classification des emplois.

Article 6-7 – Rémunération des jeunes en alternance

Pour encourager les jeunes à s'orienter vers un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les partenaires sociaux décident de prévoir des dispositions spécifiques quant au montant de leur rémunération. Ils précisent que les négociations sont en cours et feront l'objet d'une clause dans l'accord de branche relatif à la formation professionnelle.

PARTIE 4 : Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

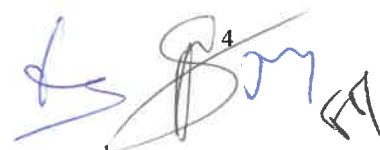
Les partenaires sociaux rappellent que les objectifs sont notamment de :

- ✓ valoriser les compétences des salariés ayant le plus d'expérience professionnelle, et de les accompagner dans la seconde partie de leur carrière ;
- ✓ veiller aux conditions de travail des salariés tout au long de leur vie professionnelle dans le SSTI ;
- ✓ maintenir dans l'emploi les salariés âgés de 55 ans et plus, sans pour autant pénaliser le taux d'emploi des salariés plus jeunes.

Article 7 – Amélioration des conditions de travail

Article 7-1 – Objectif de la branche

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés de 55 ans et plus. Ils souhaitent que l'adoption d'une politique de prévention des risques professionnels adaptée permette d'éviter ou de réduire, à terme, les difficultés de maintien dans l'emploi des salariés âgés.



Article 7-2 – Indicateurs chiffrés

Les partenaires sociaux veilleront à la mise en place de la disposition suivante :

- Pour les salariés âgés d'au moins 55 ans, dans le cadre de l'entretien professionnel qui a lieu tous les deux ans, le SSTI abordera systématiquement les conditions de travail.

Dans le cadre de ce domaine d'action, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme du présent accord :

- Sur l'ensemble des salariés, une attention particulière sera portée aux salariés âgés d'au moins 55 ans, pour lesquels au cours de l'entretien professionnel, devront systématiquement être abordées les conditions de travail.

Annuellement, chaque SSTI recueille le nombre de salariés d'au moins 55 ans ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail.

Ces données sont transmises chaque année au Cisme. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

Article 8 – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 8-1 – Objectif de la branche

Les partenaires sociaux encouragent l'adoption de mesures visant à permettre un aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite pour les salariés âgés de 55 ans et plus.

Article 8-2 – Indicateurs chiffrés

A cette fin, les parties signataires veillent à la mise en place des dispositions suivantes :

- Proposition d'un bilan retraite tel que défini par l'article 18 de l'ANI du 13/12/05¹.
- Les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent, bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Les SSTI s'efforceront de limiter l'impact de ces aménagements d'horaires sur les droits à retraite à taux plein des intéressés (article 19 de l'ANI du 13/12/05 – CSS, art. R. 231-0-3).

Les statistiques sur l'augmentation annuelle des bilans retraite seront intégrées au rapport de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail.


Article 8-3 – Dispositif de retraite progressive

Les partenaires sociaux sont attentifs au déploiement du dispositif de retraite progressive.

Le SSTI étudiera les demandes des salariés qui répondent aux conditions légales et réglementaires pour bénéficier d'une retraite progressive et qui souhaitent cotiser comme s'ils travaillaient à temps plein.

Le SSTI pourra décider de prendre en charge sa part patronale de cotisations sur la retraite complémentaire et sur l'assurance vieillesse de sécurité sociale.

¹ Article 18 de l'ANI du 13/12/2005 : « Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel ».



Annuellement, chaque SSTI recense le nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif de retraite progressive, en indiquant les conditions de sa mise en œuvre.

Ces données sont transmises chaque année au Cisme. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

Article 9 – Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Article 9-1 – Objectif de la branche

Les partenaires sociaux entendent favoriser la transmission des savoirs et des compétences par et/ou pour les salariés âgés de 55 ans et plus, ainsi que les mesures visant à développer le tutorat dans le SSTI.

Le SSTI laisse au tuteur le temps nécessaire à cette mission de tutorat et être formé à cette fin.

Article 9-2 – Indicateurs chiffrés

Les partenaires sociaux veillent à la mise en place de la disposition suivante :

- Développement et formation au tutorat au bénéfice des salariés de 55 ans et plus, dans le cadre de cette charte du tutorat.

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés de 55 ans et plus, les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'au terme du présent accord, 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de 55 ans et plus.

Est associé à l'objectif chiffré, l'indicateur suivant :

- Proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de 55 ans et plus.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposées à des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- le nombre total de missions de tutorat assurées dans le SSTI.

Ces données sont transmises chaque année au Cisme.

Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail et permettent, d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

PARTIE 5 : Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les partenaires sociaux souhaitent que soit assurée la transmission des savoirs et des compétences.

A cette fin, ils attirent plus particulièrement l'attention des SSTI sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

xx



Par ailleurs, un tuteur ayant reçu une formation adaptée, en lien avec l'université, est affecté à chaque étudiant en médecine et, notamment, aux internes accueillis dans les SSTI.

En tout état de cause, le tutorat s'inscrit dans les dispositions de l'article 22-1 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Pour favoriser la transmission des savoirs et des compétences et développer le tutorat des salariés âgés de moins de 55 ans, les partenaires sociaux se fixent comme objectif que :

- Au terme du présent accord, au minimum 15 % des missions de tutorat mises en œuvre dans le SSTI soient proposées à des salariés de moins de 55 ans.

Est associé aux objectifs chiffrés, l'indicateur suivant :

- Proportion de missions de tutorat assurées par des salariés de moins de 55 ans.

Annuellement, chaque SSTI recueille :

- le nombre de missions de tutorat proposées à des salariés âgés de moins de 55 ans ;
- le nombre total de missions de tutorat assurées dans le SSTI.

Ces données sont transmises chaque année au Cisme. Elles figurent dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du travail, et permettent d'une part, de s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés, d'autre part, d'analyser la pertinence des actions menées.

PARTIE 6 : Dispositions finales

Article 10 – Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 11 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 12 – Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord, selon les modalités définies à l'article 4 de la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises.

Article 13 – Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du Code du travail. Le Cisme accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent Accord.

Article 14 – Dispositions applicables aux SSTI de 50 à moins de 300 salariés

L'extension du présent accord permettra aux SSTI, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés, de bénéficier d'une aide, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du Code du travail.



Fait à Paris, le 22 février 2017

Pour le CISME



Pour les Organisations syndicales

La Fédération Santé et Sociaux
(CFDT)

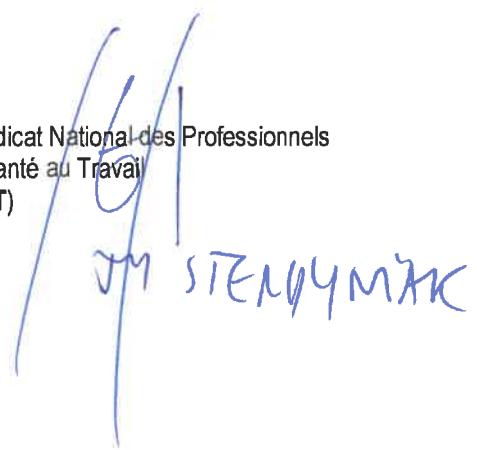
La Fédération Française de la Santé,
de la Médecine et de l'Action Sociale
(CFE-CGC)

La Fédération Santé et Sociaux
(CFTC) F. MAURY

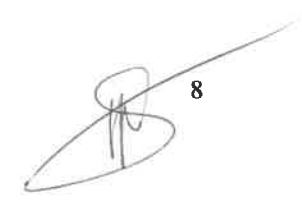
La Fédération de la Santé et de l'Action sociale
(CGT)

La Fédération des Employés et Cadres
(CGT-FO)

Le Syndicat National des Professionnels
de la Santé au Travail
(SNPST)



JM STENQYMAK



DIAGNOSTIC DE BRANCHE ET EVALUATION DE L'ACCORD INTERGENERATIONNEL DU 26 SEPTEMBRE 2013

Les données présentées dans ce diagnostic sont issues des rapports de branche sur les données 2013, 2014 et 2015, ou extraites des données collectées pour la réalisation de ces rapports. Pour davantage de précision sur la méthodologie, il convient de consulter les rapports de branche.

1- DIAGNOSTIC DE BRANCHE

1-1- Démographie du personnel des SSTI en 2015

⇒ **Un secteur qui accueille une proportion importante de seniors et de cadres et recourt peu aux CDD**

Tout emploi confondu, les femmes représentent 81 % des effectifs des SSTI. Les moins de 30 ans et les personnes âgées de 55 à 64 ans sont en diminution par rapport à 2014, tandis que les 35 à 44 ans et les plus de 65 ans progressent. A noter que les classes d'âge retenues dans le rapport de branche 2015 sont différentes de celles des rapports des années précédentes. Elles ont en effet été harmonisées avec celles qui sont utilisées dans les bilans sociaux.

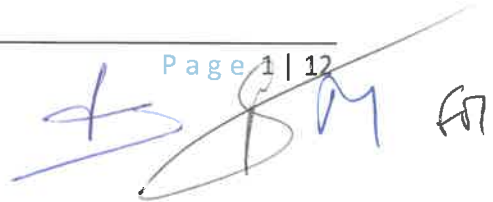
Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI par sexe et par âge*

En %	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Hommes	0,6%	1,1%	1,5%	1,4%	1,4%	1,8%	2,1%	3,1%	3,3%	2,6%	18,9%
Femmes	2,5%	5,8%	8,3%	9,5%	10,6%	10,8%	11,1%	12,0%	8,0%	2,5%	81,1%
Total 2015	3,1%	6,9%	9,8%	10,9%	12,0%	12,6%	13,2%	15,1%	11,3%	5,1%	100,0%
Rappel 2014	3,3%	7,3%	9,6%	22,2%		25,8%		26,9%		4,9%	100,0%

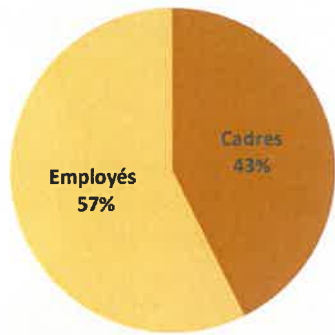
* Salariés présents toute l'année ou une partie de l'année

Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2015 (en personnes physiques)

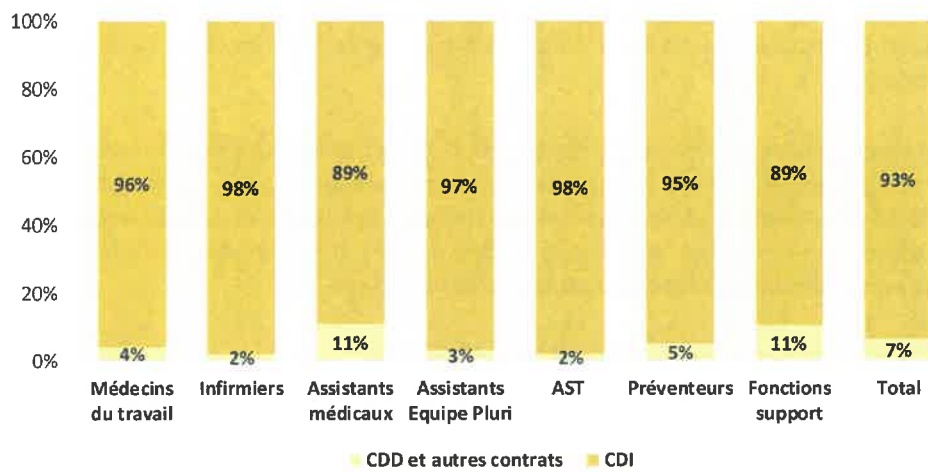




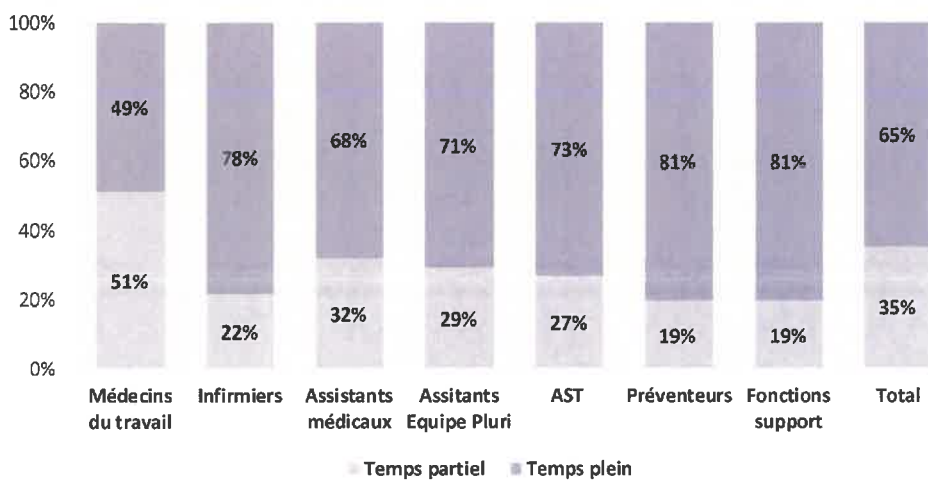
Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI selon le statut



Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI selon le type de contrat



Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI entre temps plein et temps partiel



[Handwritten signatures and initials]

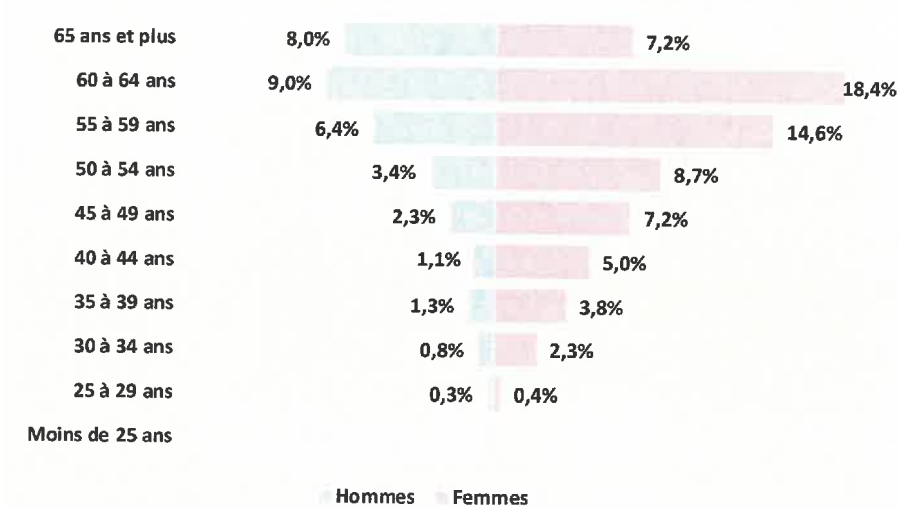
1-2- Profil par groupe d'emploi en 2015

MEDECINS DU TRAVAIL

- 4 767 médecins du travail en 2015 et 274 collaborateurs médecins
- 76 % des effectifs de 50 ans et plus ; l'âge moyen des médecins du travail est de 56 ans (hors collaborateurs) et de 49 ans pour les médecins collaborateurs
- 67,5 % de femmes ; 52 % de temps partiel

Pyramide des âges des médecins du travail en 2015 (en personnes physiques)

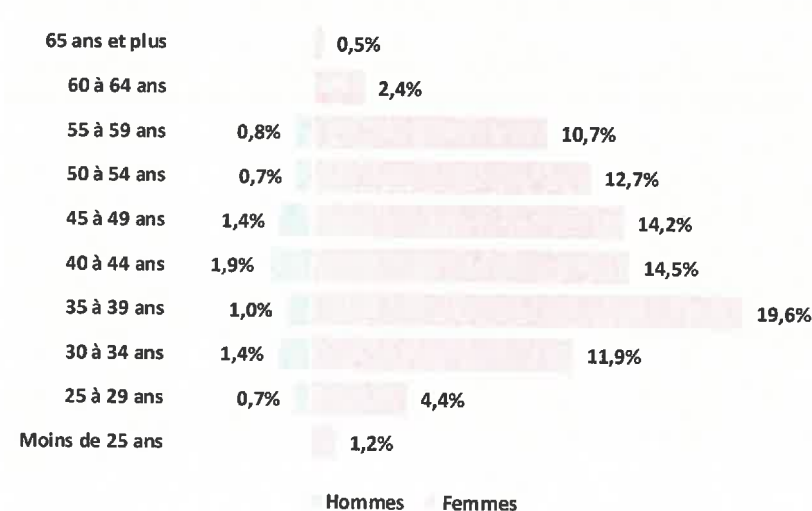
Y compris collaborateurs médecins



INFIRMIERS EN SANTE AU TRAVAIL

- 1 263 infirmiers en santé au travail en 2015
- 66 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
- 92 % de femmes
- 25 % de temps partiel

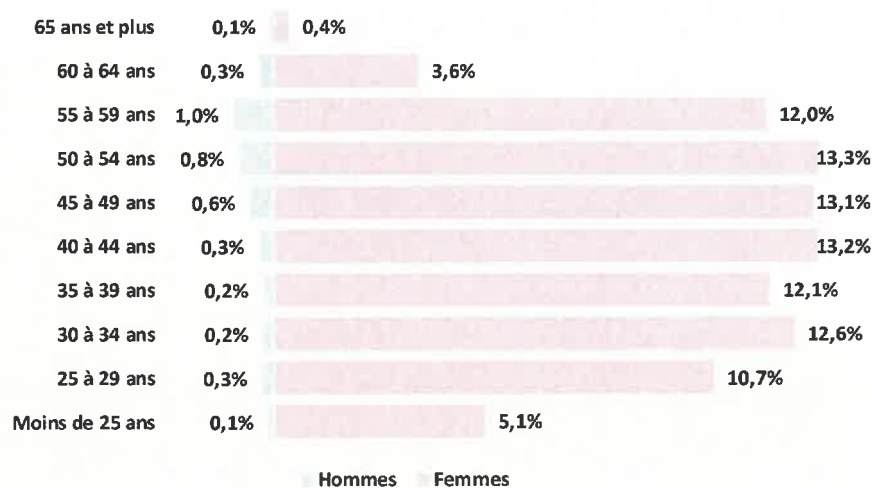
Pyramide des âges des infirmiers en santé au travail en 2015 (en personnes physiques)



ASST / SECRETAIRES MEDICAUX

- 3 876 secrétaires médicaux en 2015
- 54 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 42 ans
- 96 % de femmes
- 32 % de temps partiel

Pyramide des âges des secrétaires médicaux en 2015 (en personnes physiques)



ASST / ASSISTANTS DE L'EQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

- 956 assistants de l'équipe pluridisciplinaire en 2015
- 58 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 44 ans
- 99 % de femmes
- 34 % de temps partiel

Pyramide des âges des assistants de l'équipe pluridisciplinaires en 2015 (en personnes physiques)

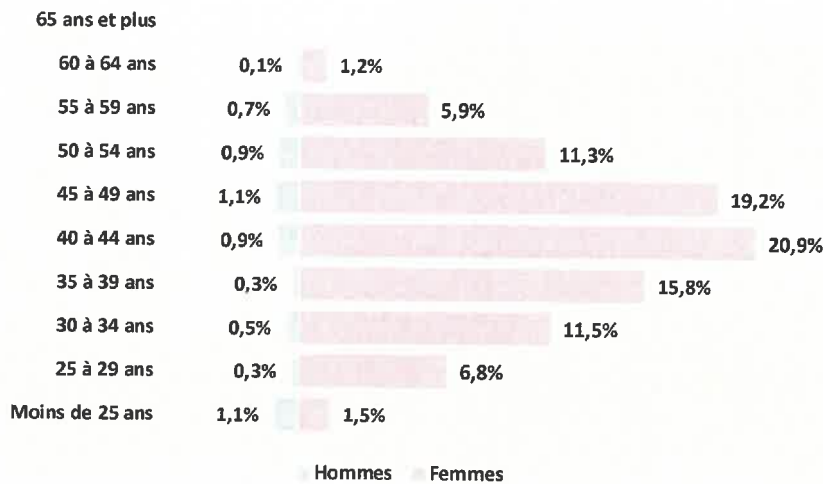


(Signatures manuscrites)

ASST / ASSISTANTS SANTE TRAVAIL

- 891 Assistants Santé Travail en 2015
- 70 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 42 ans
- 94 % de femmes
- 27 % de temps partiel

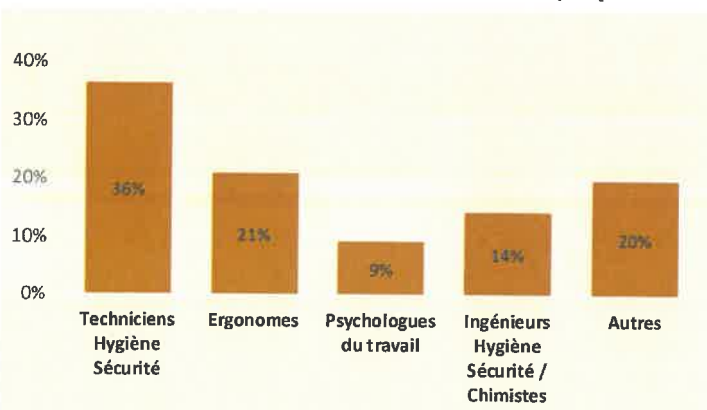
Pyramide des âges des Assistants Santé Travail en 2015 (en personnes physiques)



PREVENTEURS

- 1 390 préventeurs ⁽¹⁾ en 2015
- 45 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 41 % des effectifs entre 25 et 34 ans ; un âge moyen de 38 ans
- 72 % de femmes
- 24 % de temps partiel

Répartition des préventeurs par métier en 2015 (en personnes physiques)

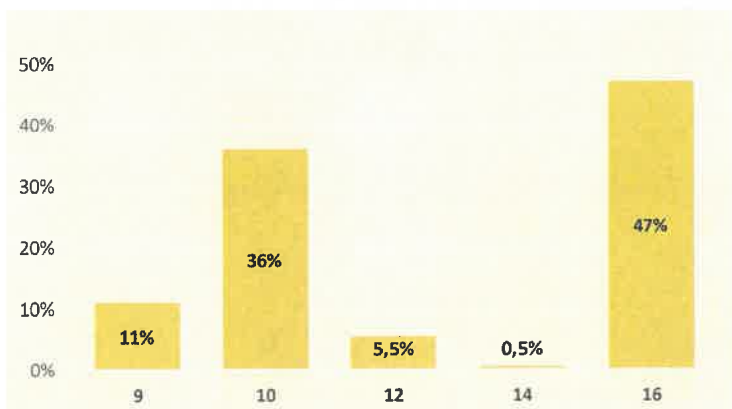


Autres : Assistants de service social, Toxicologues, Epidémiologistes, Formateurs en Santé au Travail, Documentalistes

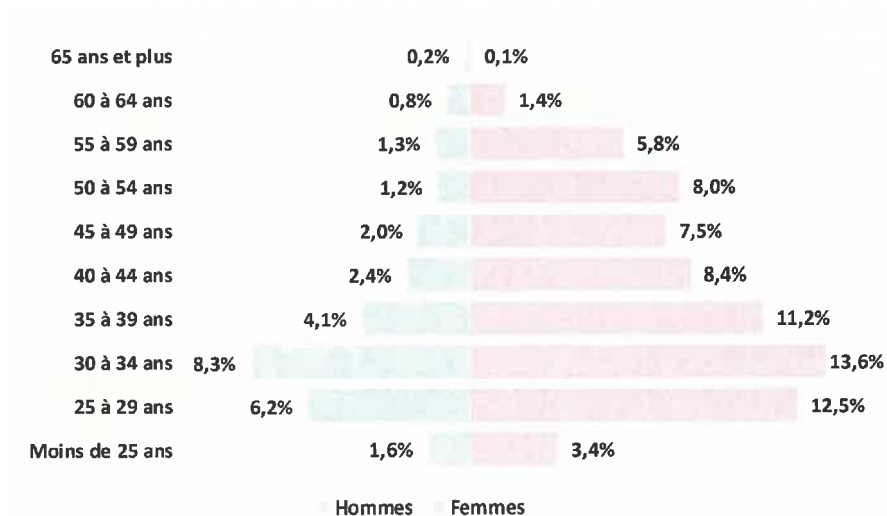
(1) Assistants de service social, Epidémiologistes, Ergonomes, Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes, Psychologues du travail, Techniciens Hygiène Sécurité, Toxicologues, Formateurs en Santé au Travail, Documentalistes

[Signature manuscrite]

Répartition des préventeurs par classe conventionnelle en 2015 (en personnes physiques)



Pyramide des âges des préventeurs en 2015 (en personnes physiques)

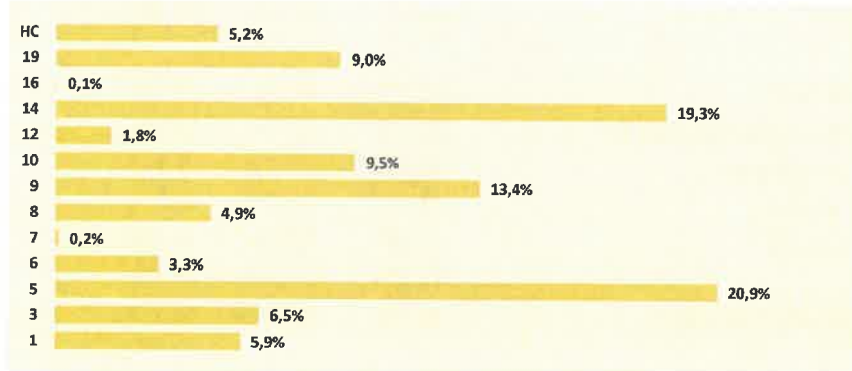


[Handwritten signature and initials]

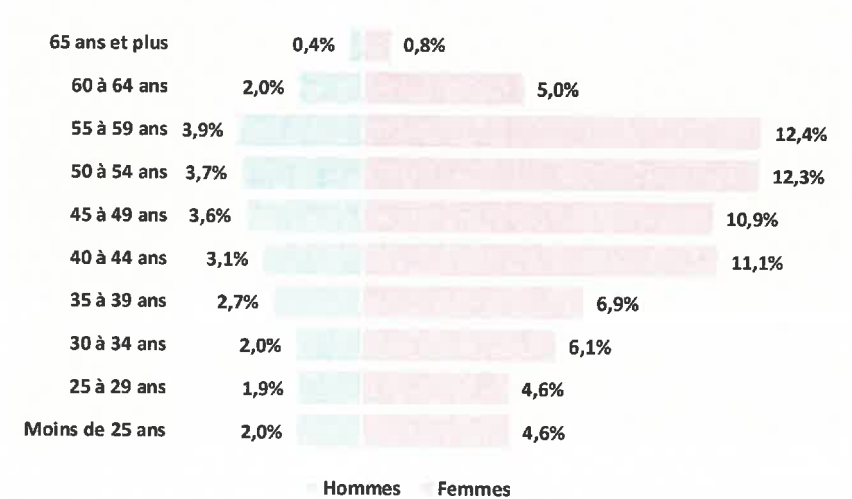
FONCTIONS SUPPORTS

- 2 853 salariés des fonctions support en 2015
- 54 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
- 75 % de femmes
- 27 % de temps partiel

Répartition du personnel des fonctions support par classe conventionnelle en 2015 (en personnes physiques)



Pyramide des âges du personnel des fonctions support en 2015 (en personnes physiques)



[Signature] FT

1-3- Rémunération par groupe d'emploi en 2015

Salaires annuels et ancienneté moyenne en 2015 selon la classe conventionnelle

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires moyen (€)	Salaires médian (€)	Ancienneté moyenne (années)
Médecins					
20	Collaborateurs médecins	60 460	75 890	73 775	2
21	Médecins du travail	68 478	90 963	90 457	13
Filière prévention					
6	ASST / Secrétaires médicaux	21 779	25 222	24 537	14
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	22 432	25 750	25 095	14
9	ASST / Assistants en Santé Travail	23 981	27 550	27 108	14
10	Techniciens hygiène sécurité	24 845	30 179	29 773	11
12	Infirmiers en santé au travail	26 666	33 861	33 208	3
16	Ergonomes	30 718	39 143	38 426	7
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes	30 718	39 460	38 719	7
Filière support					
5	Secrétaires administratifs	21 144	25 749	25 170	16
5	Hôtes d'accueil / standardistes	21 144	23 719	23 494	12
8	Coordonnateur de centre	23 148	30 996	31 121	20
9	Assistants de direction	23 981	32 017	30 424	17
10	Comptables	24 845	31 048	29 771	12
14	Responsables de services	28 620	46 141	44 921	14
14	Responsables techniques	28 620	43 924	42 544	13
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	34 156	64 047	62 430	13

Salaires hors primes pour un ETP




L'analyse des salaires des hommes et des femmes ne peut être réalisée que sur 2 métiers : les médecins du travail et les ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes.

Pour les médecins du travail, notons que l'âge moyen des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes, et que la part de temps partiel est plus importante chez les femmes, sachant que les rémunérations sont calculées sur un équivalent temps plein.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques des médecins du travail * selon le sexe

	Salaire moyen (€)	Age moyen	Ancienneté moyenne (années)	Part de temps partiel
Hommes	91 975	58,7	13,3	32%
Femmes	90 502	55,6	13,4	58%

Salaires hors primes pour un ETP

* Hors collaborateurs médecins

Pour les ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes, les profils des hommes et des femmes sont similaires en termes d'âge et d'ancienneté, mais la part du travail à temps partiel est plus importante chez les femmes.

Salaires annuels 2015 et caractéristiques des ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes selon le sexe

	Salaire moyen (€)	Age moyen	Ancienneté moyenne (années)	Part de temps partiel
Hommes	40 052	37,6	6,6	8%
Femmes	38 860	38,2	7,6	31%

Salaires hors primes pour un ETP

Pour les techniciens Hygiène Sécurité, l'analyse des salaires des hommes et des femmes n'est pas significative, du fait de la disparité des profils des hommes et des femmes exerçant cette fonction. Sur chaque tranche d'âge ou d'ancienneté, les effectifs ne sont pas suffisants pour établir des statistiques.

Pour les autres métiers, l'analyse des salaires des hommes et des femmes n'est pas significative, le nombre d'hommes n'étant pas suffisant.

2- EVALUATION DE L'ACCORD INTERGENERATIONNEL DU 26 SEPTEMBRE 2013

2-1 Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (partie 3 de l'accord)

Jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs des SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
En personnes physiques ⁽²⁾	164	475	654
En pourcentage	1,2%	3,4%	4,0%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
En personnes physiques ⁽²⁾	nd	126	104
En % du nombre de recrutements en CDI	nd	7,3 %	10%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Nd : Non disponible, l'accord ayant été signé en 2013, la collecte des données sur cet indicateur n'a été intégrée au rapport de branche qu'à partir de 2014

Engagement en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

% de SSTI	2014	2015
SSTI ayant mis en place un parcours d'accueil pour les jeunes de moins de 26 ans	28 %	26 %
SSTI ayant désigné un référent lors du recrutement d'un jeune de moins de 26 ans	25 %	33 %

2-2 Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Nombre de salariés seniors dans les effectifs globaux des SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
Plus de 45 ans en personnes physiques ⁽²⁾	8 454	8 204	9 342
Plus de 45 ans en pourcentage	63,3%	58,0%	57,4%
Plus de 55 ans en personnes physiques ⁽²⁾	4 661	3 907	5 139
Plus de 55 ans en pourcentage	34,9%	27,6%	31,6%

(1) Salariés présents sur une partie ou l'ensemble de l'année

(2) Estimation à partir de l'échantillon du rapport de branche

Age moyen des départs à la retraite

	2011	2014	2015
Médecins du travail	63,0	63,2	64,0
Infirmiers en santé au travail ⁽¹⁾	61,5	63,5	nd
ASSST / Secrétaires médicaux	61,2	60,8	61,6
ASST / Assistants Santé Travail et Assistants Equipe pluridisciplinaire ⁽¹⁾	60,7	60,8	61,6
Préventeurs ⁽¹⁾	nd	61,6	63,0
Fonctions support	62,2	61,3	61,7

(1) Données informatives, non représentatives au sens statistique, calculées sur un échantillon de moins de 10 personnes

Engagement en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

	2013	2014	2015
Salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail ⁽¹⁾	10,6%	10,3%	22,2%
Bilans de retraite réalisés pour les salariés de 55 ans et plus	4,4%	6,5%	4,3%
Salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'aménagement de leur horaire de travail	2,2%	6,6%	5,2%

(1) Pour 2013, salariés ayant bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière

En cumul, sur la période de 2013 à 2015, donc au terme de 3 ans, et en extrapolant à l'ensemble de la population les résultats issus des échantillons des 3 années, on peut estimer les valeurs suivantes :

- 3 820 salariés âgés de 45 ans et plus ont bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail
- 628 salariés âgés de 55 ans et plus ont bénéficié d'un aménagement de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année
- 682 bilans de retraite ont été réalisés pour des salariés de 55 ans et plus

2-3 Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Nombre de missions de tutorat proposées dans les SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
Total des missions de tutorat proposées	384	531	983
Proposées à des salariés de 55 ans et plus	217	299	530
Proposées à des salariés de moins de 55 ans	168	232	452

(1) Données extrapolées à partir des résultats des enquêtes de branches. Détail 2013 modélisé au prorata de la répartition 2014, la répartition n'étant pas disponible pour 2013

Nombre de missions de tutorat assurées dans les SSTI ⁽¹⁾

	2013	2014	2015
Total des missions de tutorat assurées	296	529	971
Assurées par des salariés de 55 ans et plus	168	301	526
Assurées par des salariés de moins de 55 ans	128	228	444

(1) Données extrapolées à partir des résultats des enquêtes de branches. Détail 2013 modélisé au prorata de la répartition 2014, la répartition n'étant pas disponible pour 2013

En cumul, sur la période de 2013 à 2015, donc au terme de 3 ans, on peut estimer les valeurs suivantes :

- 1 899 missions de tutorat ont été proposées dans les SSTI dont 1 046 à des salariés de plus de 55 ans
- 1 795 missions de tutorat ont été réalisées dans les SSTI dont 995 par des salariés de plus de 55 ans