

RAPPORT DE BRANCHE



2023

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2	PROTECTION SOCIALE	27
INTRODUCTION	3	3.1. Régimes de retraite	28
SITUATION DANS L'EMPLOI.....	5	3.2. Prévoyance	30
1.1. Démographie professionnelle des SPSTI.....	6	3.3. Frais de santé	32
1.2. Profil des salariés des SPSTI.....	8	3.4. Taux de cotisation Accidents du travail	34
1.3. Organisation du temps de travail	11	3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles	34
1.4. Profil des salariés par groupe d'emplois	12	3.6. Absentéisme	34
1.5. Emploi de travailleurs handicapés	19	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	37
RÉMUNÉRATIONS.....	21	4.1. Effort de formation	38
2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations.....	22	4.2. Bénéficiaires des actions de formation	39
2.2. Participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise	23	DIALOGUE SOCIAL.....	41
2.3. Rémunérations par catégorie de personnel..	24	ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE	45
2.4. Index Egalité Femmes / Hommes	25	6.1. Liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête....	46
		6.2. Méthodologie	50
		6.3. Conditions d'utilisation	51



INTRODUCTION

Ce document porte sur les données sociales de l'année 2022 et les effectifs au 1^{er} janvier 2023. Il répond aux besoins des partenaires sociaux de la branche des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, pour mener la négociation collective.

Il a également pour vocation de fournir des informations sur le fonctionnement des SPSTI pour les situer dans leur environnement.

Les partenaires sociaux de la branche et les adhérents de Présanse disposent ainsi de données sur la situation de l'emploi, les rémunérations des personnels des SPSTI, la retraite, la prévoyance, la couverture santé, la formation professionnelle et le dialogue social.

Pour cette nouvelle édition, les principales modifications portent sur les points suivants :

- L'ajout d'éléments sur la semaine de 4 jours, dans le chapitre organisation du temps de travail
- L'ajout de l'évolution des effectifs par groupe d'emplois sur 5 ans
- L'ajout de l'évolution de l'absentéisme par groupe d'emplois sur 5 ans

Présanse a adressé à tous ses adhérents un questionnaire afin de collecter, entre mars et juin 2023, les données restituées dans ce rapport. 132 Services, soit 76 % des SPSTI, représentant 14 429 personnes physiques et 13 282 Equivalents Temps Plein, soit 80 % des effectifs, ont répondu à cette enquête. Ce taux de réponses, qui est perfectible, permet cependant de restituer des résultats représentatifs de la branche, sachant que la baisse du nombre de répondants est également liée à la concentration du secteur.

Présanse remercie vivement les Services pour leur participation (cf. liste des SPSTI ayant participé en annexe de ce rapport). Le recueil et la restitution des informations ne peuvent se faire, en effet, que par la mobilisation des SPSTI qui consacrent du temps à la collecte des données et à leur validation, préalablement à leur transmission à la branche. La restitution ne peut donner une image la plus fidèle possible qu'à cette condition.

Notons que les valeurs absolues de chaque édition du rapport de branche ne peuvent être directement comparées à celles de l'édition précédente en raison des modifications méthodologiques et des fluctuations d'échantillonnage. Les évolutions d'une année sur l'autre sont en revanche calculées à champ constant, et sont donc stables, quel que soit l'échantillon. Pour des comparaisons annuelles ou des séries longues, il convient de procéder par rétopolation, c'est-à-dire en recalculant la valeur absolue de l'année précédente à partir de la valeur absolue de la dernière édition et des pourcentages d'évolution, lorsqu'ils sont présentés dans le rapport.

SITUATION DANS L'EMPLOI

1

SITUATION DANS L'EMPLOI

1.1. Démographie professionnelle des SPSTI

Au 1^{er} janvier 2023, les effectifs des Services de prévention et de santé au travail interentreprises sont évalués à **18 152 personnes physiques, en progression de 2 % par rapport à 2022**. Les médecins représentent 22 % des effectifs, les ASST 35 %, les infirmiers de santé au travail 16 %.

Le taux de turn-over de la branche s'est élevé à 17 % en 2022. Il est en augmentation par rapport aux années précédentes (16 % en 2021 ; 12 % en 2020).

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI par groupe d'emplois, au 1^{er} janvier

Groupes d'emplois déclarés par les SPSTI selon l'activité des salariés

Personnes physiques	2023 (nombre)	Évolution / 2022 (%)	Répartition 2023 (%)
Médecins du travail et collaborateurs médecins	4 056	-3%	22%
Infirmiers de Santé au travail	2 934	10%	16%
ASST / Secrétaires médicaux	3 716	0%	21%
ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire	1 457	8%	8%
ASST / Assistants en Santé Travail	1 089	-2%	6%
Autres salariés de la filière prévention	2 150	6%	12%
Fonctions support	2 750	1%	15%
Total	18 152	2%	100%

Notes :

L'extrapolation des données issues de l'échantillon à l'ensemble des SPSTI est réalisée à partir des effectifs suivis par les SPSTI, voir méthodologie à la fin de ce rapport.

Les internes ne sont pas comptabilisés dans ces statistiques car ils ne sont pas salariés de la branche.

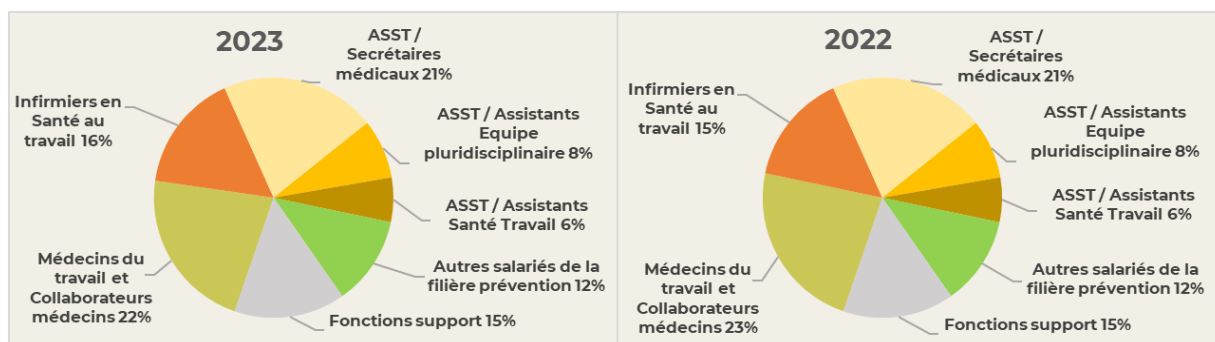
La catégorie « Collaborateurs médecins » comprend également les médecins salariés en attente de reconnaissance de la spécialisation : PAE et concours européen.

Autres salariés de la filière prévention et fonctions support : détail des emplois concernés dans le chapitre suivant de ce rapport.

Les effectifs des médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) diminuent de 3 %. Le nombre d'infirmiers de santé au travail augmente de 10 % et celui des autres salariés de la filière prévention de 6 %. Les effectifs des ASST sont en légère progression (+ 1,5 %). Notons cependant que des transferts de postes existent, notamment des secrétaires médicaux vers les fonctions d'assistants de l'équipe pluridisciplinaire ou d'assistants en santé travail, et que des salariés peuvent occuper plusieurs postes. La répartition à l'intérieur des ASST est déclarée par les SPSTI selon l'activité principale exercée par chaque salarié.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI par groupe d'emplois, au 1^{er} janvier

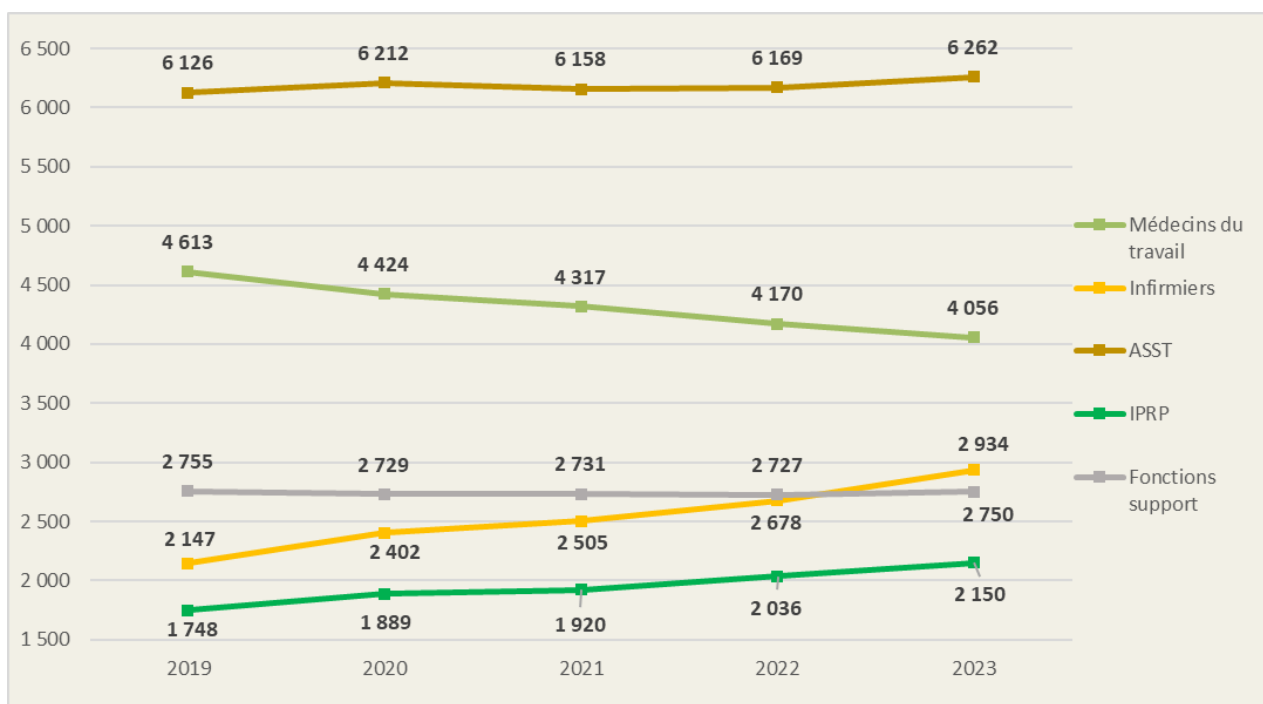
Groupes d'emplois déclarés par les SPSTI selon l'activité des salariés



■ Evolution du nombre de salariés des SPSTI par groupe d'emplois, au 1^{er} janvier

Groupes d'emplois déclarés par les SPSTI selon l'activité des salariés

Personnes physiques	2019	2020	2021	2022	2023
Médecins du travail et collaborateurs médecins	4 613	4 424 -4%	4 317 -2%	4 170 -3%	4 056 -3%
Infirmiers de Santé au travail	2 147	2 402 12%	2 505 4%	2 678 7%	2 934 10%
ASST	6 126	6 212 1%	6 158 -1%	6 169 0%	6 262 2%
Autres salariés de la filière prévention	1 748	1 889 8%	1 920 2%	2 036 6%	2 150 6%
Fonctions support	2 755	2 729 -1%	2 731 0%	2 727 0%	2 750 1%
Total	17 389	17 656 2%	17 631 0%	17 780 1%	18 152 2%



SITUATION DANS L'EMPLOI

1.2. Profil des salariés des SPSTI

L'ensemble des données sur les profils des salariés, globalement et par groupe d'emplois, concernent tous les salariés présents à un moment de l'année, quelle que soit la nature de leur contrat de travail. Les données sont issues des fichiers de salariés transmis par les SPSTI.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon les emplois conventionnels, en 2022

(Filière prévention en grisé)

	Classe conventionnelle	Personnes physiques (%)	ETP (%)
1	Agents de propreté	0,4%	0,2%
3	Employés administratifs	0,6%	0,6%
	Agents d'entretien	0,2%	0,1%
5	Aides comptable	0,5%	0,5%
	Secrétaires administratifs	1,2%	1,3%
	Hôtes d'accueil / Standardistes	1,3%	1,3%
	Conducteurs de centre mobile	0,1%	0,1%
6	Agents des services généraux	0,7%	0,7%
	ASST / Secrétaires médicaux	20,4%	21,1%
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	7,5%	7,8%
8	Coordonnateurs de centre	0,8%	0,8%
9	Assistants de direction	1,6%	1,7%
	Formateurs en Santé au travail	0,3%	0,3%
	ASST / Assistants en Santé au travail	5,8%	6,0%
	Documentalistes	0,1%	0,1%
	Techniciens informatique	0,7%	0,7%
	Chargés des services généraux	0,4%	0,4%
10	Gestionnaires ressources humaines	0,7%	0,7%
	Techniciens hygiène sécurité	4,1%	4,3%
	Comptables	1,1%	1,2%
12	Infirmiers de Santé au travail	15,5%	15,9%
	Assistants de service social	0,6%	0,6%
	Chargés de communication	0,5%	0,5%
14	Responsables de service	2,7%	2,8%
	Responsables technique	2,0%	2,1%
16	Ergonomes	2,6%	2,8%
	Psychologues	1,3%	1,2%
	Toxicologues	0,3%	0,4%
	Epidémiologistes	0,0%	0,0%
	Ingénieurs hygiène sécurité / Chimiste	1,2%	1,2%
19	Adjoints au directeur / Directeur de département	1,3%	1,4%
20	Collaborateurs médecins	2,7%	2,8%
21	Médecins du travail	20,4%	17,8%
	HC	0,8%	0,8%

Note : La classe HC (Hors classe conventionnelle) comprend principalement les Directeurs de Service. Ce tableau n'est pas directement comparable avec celui du chapitre précédent, du fait des différences de périmètre, méthodologie et échantillon.

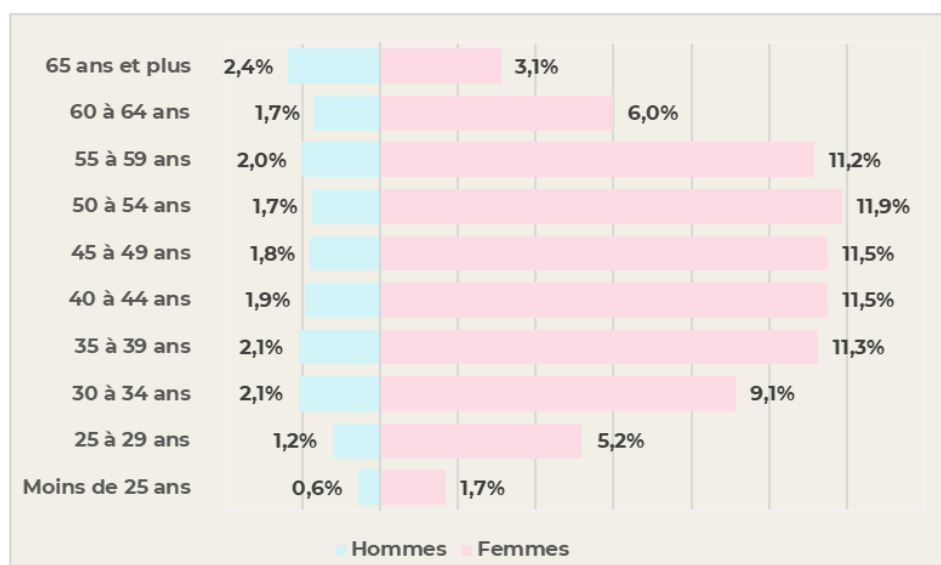
SITUATION DANS L'EMPLOI 1

En 2022, pour l'ensemble des emplois, les femmes représentent 82,5 % des effectifs des SPSTI. Les moins de 30 ans représentent 9 % des effectifs ; les plus de 55 ans 26 %.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI par sexe et par âge (en personnes physiques)

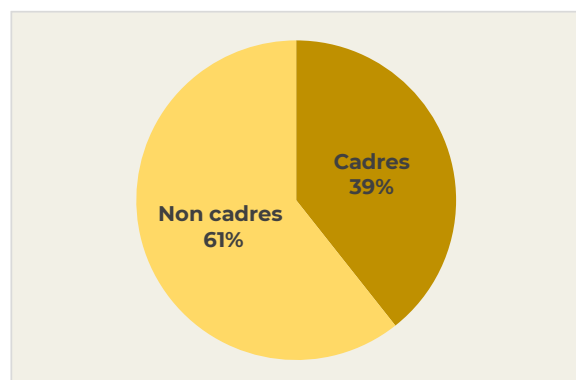
En %	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Hommes	0,6%	1,2%	2,1%	2,1%	1,9%	1,8%	1,7%	2,0%	1,7%	2,4%	17,5%
Femmes	1,7%	5,2%	9,1%	11,3%	11,5%	11,5%	11,9%	11,2%	6,0%	3,1%	82,5%
Total 2022	2,3%	6,4%	11,2%	13,4%	13,4%	13,3%	13,6%	13,2%	7,7%	5,5%	100%
Rappel 2021	2,0%	5,9%	11,2%	12,9%	12,9%	13,2%	13,6%	12,9%	8,2%	7,2%	100%

■ Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2022 (en personnes physiques)



En 2022, les Services de prévention et de santé au travail interentreprises comptent 39 % de cadres et 61 % de non-cadres.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon le statut en 2022 (en personnes physiques)

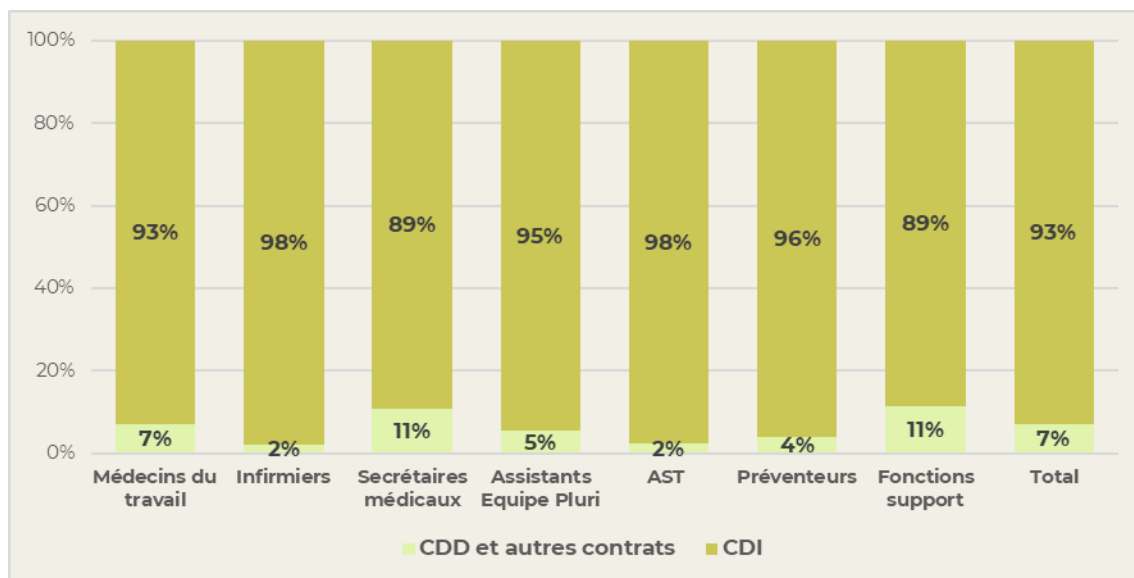


Les assimilés cadres sont intégrés dans les non-cadres

SITUATION DANS L'EMPLOI

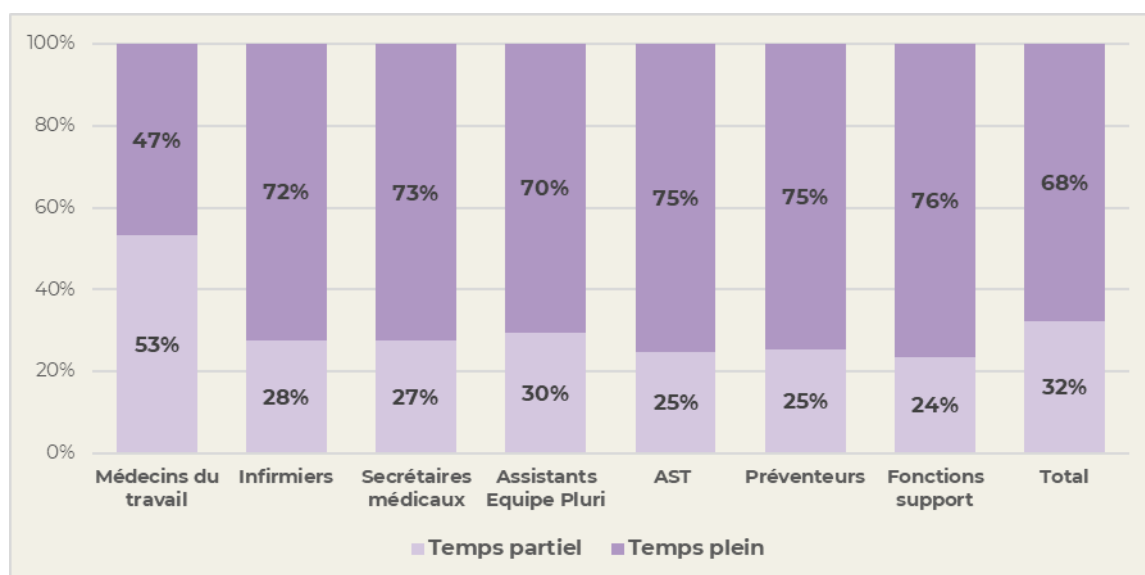
Les CDD demeurent peu nombreux au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises. Les secrétaires médicaux et les fonctions support sont les groupes d'emplois qui accueillent le plus de personnes en CDD (11 % pour ces deux groupes d'emplois), y compris autres contrats hors CDI.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon le type de contrat en 2022 (en personnes physiques)



A l'opposé, le temps partiel est très répandu dans les SPSTI. Il concerne globalement 32 % des effectifs, mais 53 % des médecins.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI entre temps plein et temps partiel en 2022 (en personnes physiques)

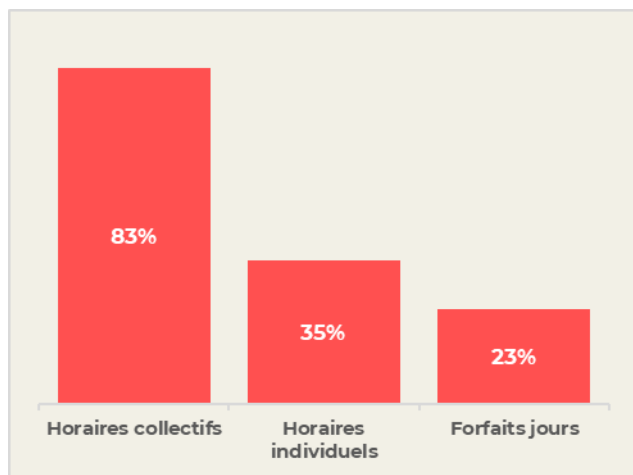


1.3. Organisation du temps de travail

Les modalités d'organisation du temps de travail sont très variables d'un SPSTI à l'autre. Elles peuvent être différentes selon les statuts (cadres et non-cadres), selon les groupes d'emplois (modalités spécifiques pour les médecins par exemple), ou selon les centres.

Pour les horaires collectifs, le nombre de jours de RTT varie en fonction des horaires collectifs pratiqués.

■ Part des SPSTI pratiquant chaque modalité d'organisation du temps de travail en 2022*



82 % des Services avaient mis en place du télétravail régulier en 2022. Les possibilités de télétravail sont cependant dépendantes des métiers exercés : si 79 % des SPSTI l'ont mis en place pour les préventeurs, seuls 48 % l'ont mis en place pour les secrétaires médicaux.

■ % de SPSTI ayant mis en place du télétravail par groupe d'emplois en 2022*

Groupe d'emplois	% de SPSTI ayant mis en place du Télétravail
Médecins du travail et collaborateurs médecins	62%
Infirmiers de Santé au travail	64%
ASST / Secrétaires médicaux et Assistants Equipe Pluridisciplinaire	48%
ASST / Assistants en Santé Travail	64%
Autres salariés de la filière prévention	79%
Fonctions support	69%
Au moins 1 groupe d'emploi	82%

* Question non posée en 2023

A noter que le télétravail est défini par le fait de travailler en dehors de son lieu de travail habituel. Il peut s'agir du domicile du salarié ou d'un autre lieu. Les téléconsultations ne sont pas uniquement pratiquées dans le cadre du télétravail, elles sont définies par le fait que le professionnel de santé et le travailleur ne sont pas dans le même lieu, ce lieu pouvant être le lieu de travail pour le professionnel de santé.

SITUATION DANS L'EMPLOI

1.4. Profil des salariés par groupe d'emplois

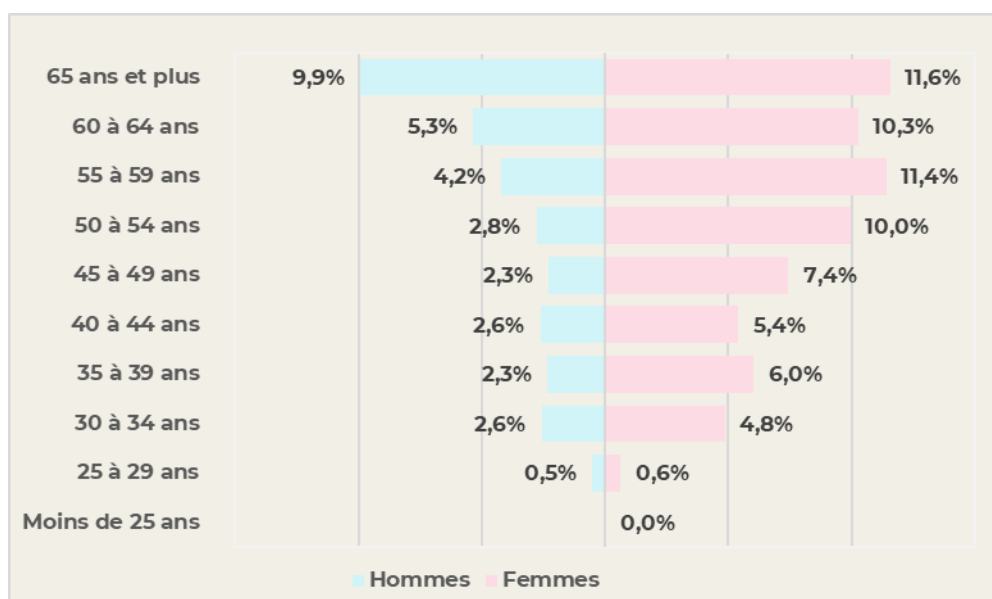
► Médecins et collaborateurs médecins

Principales caractéristiques

- 4 056 médecins du travail, diplômés et en cours de formation, au 1^{er} janvier 2023 (- 3 % par rapport à 2022), dont :
 - 3 474 médecins du travail (- 3 %)
 - 582 collaborateurs médecins, PAE (Procédures d'Autorisation d'Exercice), et concours européens (- 4 %)
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 65 % des effectifs de 50 ans et plus
 - Un âge moyen de 55 ans pour les médecins du travail et de 48 ans pour les collaborateurs médecins
 - 67,5 % de femmes
 - 53 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des médecins du travail et collaborateurs médecins en 2022

(en personnes physiques)

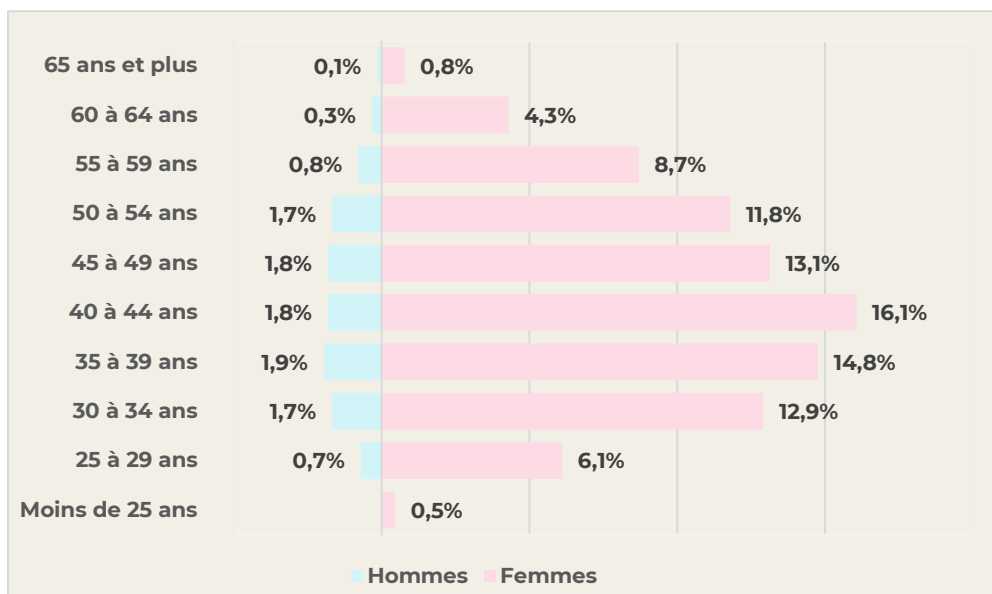


► Infirmiers de Santé au travail

Principales caractéristiques

- 2 934 infirmiers de santé au travail au 1^{er} janvier 2023 ; + 10 % par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 63 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
 - 89 % de femmes
 - 28 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des infirmiers de Santé au travail en 2022 (en personnes physiques)



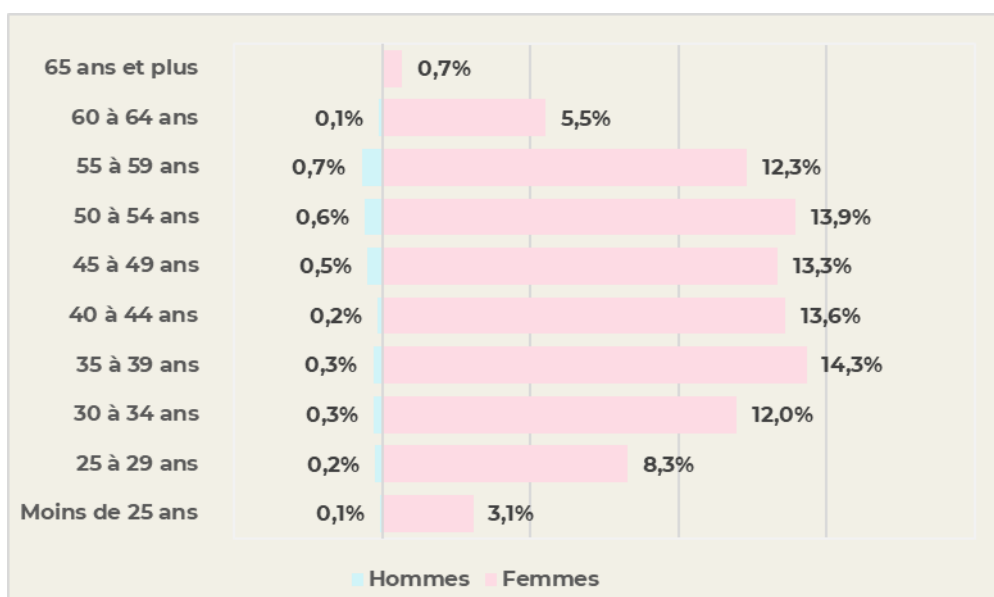
SITUATION DANS L'EMPLOI

▶ ASST / Secrétaires médicaux

Principales caractéristiques

- 3 716 ASST/Secrétaires médicaux au 1^{er} janvier 2023 ; +/- 0% par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 57 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
 - 97 % de femmes
 - 27 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/Secrétaires médicaux en 2022** (en personnes physiques)

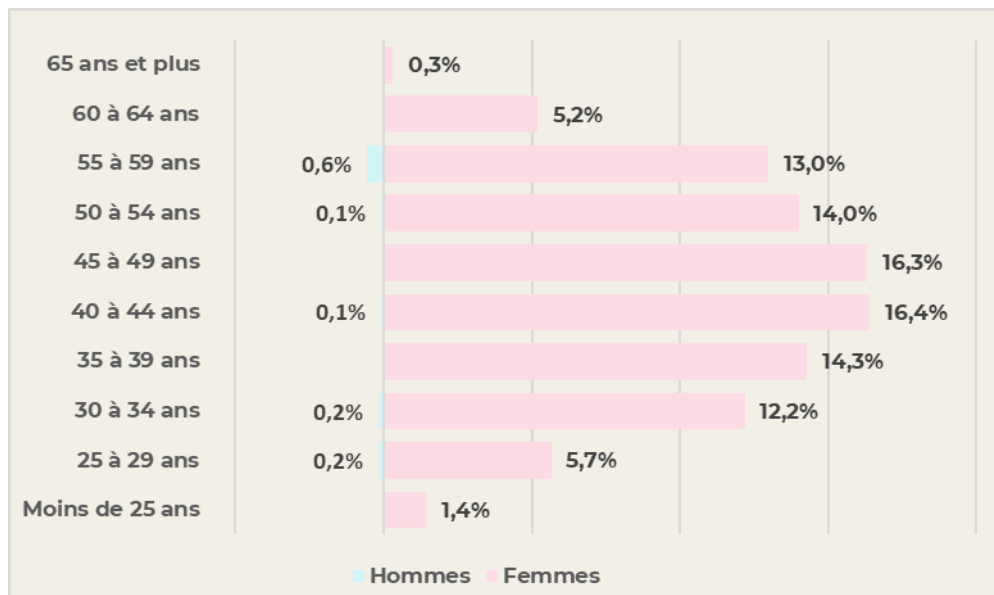


▶ ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire

Principales caractéristiques

- 1 457 ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaire au 1^{er} janvier 2023 ; + 8 % par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 61 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 99 % de femmes
 - 30 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaires en 2022 (en personnes physiques)



SITUATION DANS L'EMPLOI

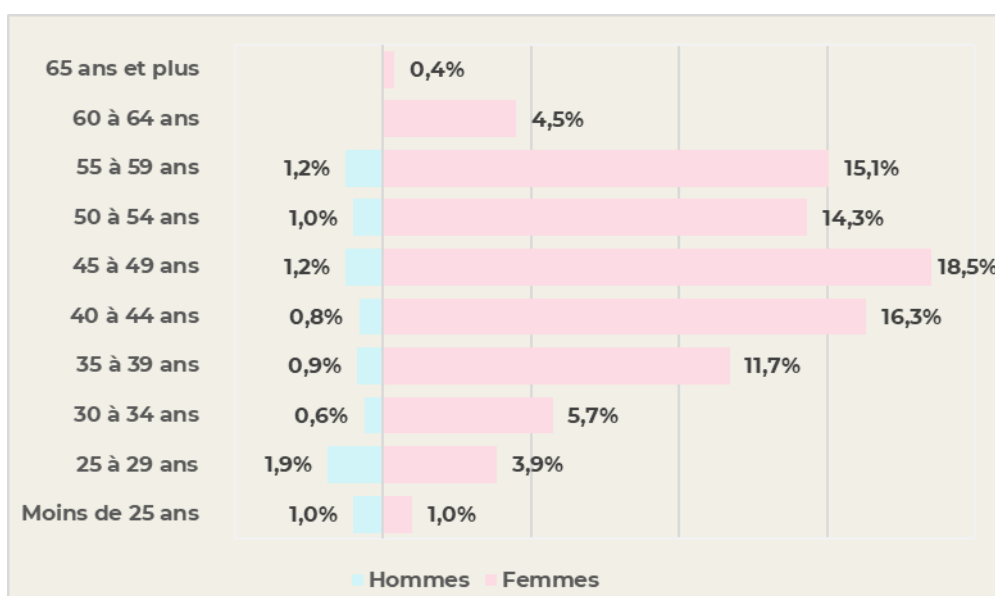
▶ ASST / Assistants en Santé au Travail

Principales caractéristiques

- 1 089 ASST/Assistants en Santé au Travail au 1^{er} janvier 2023 ; - 2 % par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 65 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 91 % de femmes
 - 25 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/Assistants en Santé au Travail en 2022**

(en personnes physiques)



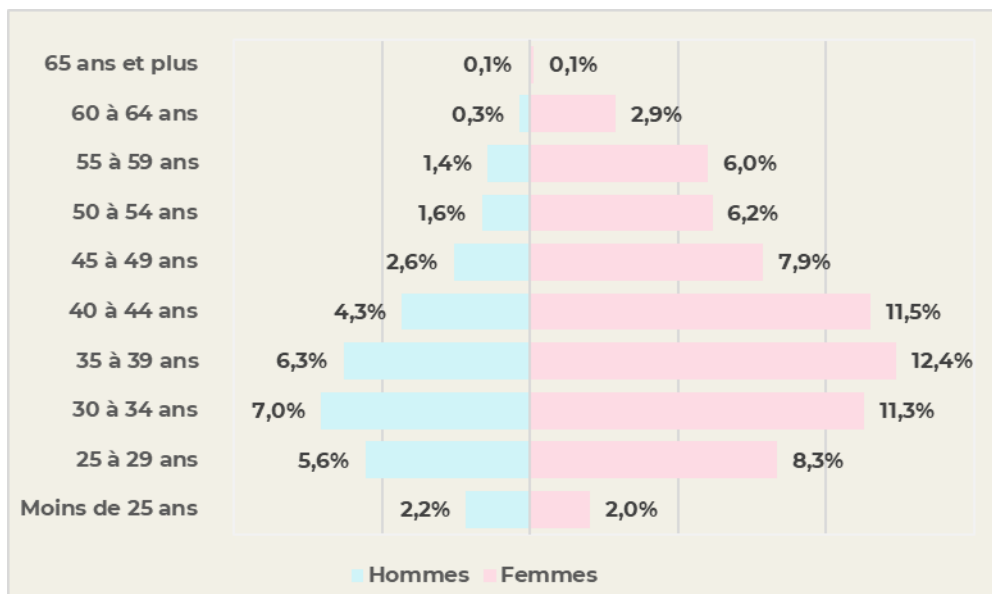
► Autres salariés de la filière prévention

Les préventeurs, au sens de la Convention collective nationale des SSTI, sont les personnes dont les emplois conventionnels entrent dans la filière prévention. Dans cette partie, il s'agit de l'ensemble de ces emplois (en dehors de ceux qui ont été détaillés précédemment) c'est-à-dire des assistants de service social, des épidémiologistes, des ergonomes, des ingénieurs hygiène sécurité / chimistes, des psychologues, des techniciens hygiène sécurité, des toxicologues, des formateurs en Santé au travail, et des documentalistes.

Principales caractéristiques

- 2 150 autres salariés de la filière prévention au 1^{er} janvier 2023 ; + 6 % par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 53 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 32 % des effectifs entre 25 et 34 ans ; un âge moyen de 39 ans
 - 69 % de femmes
 - 25 % de temps partiel

Pyramide des âges des préventeurs en 2022 (en personnes physiques)



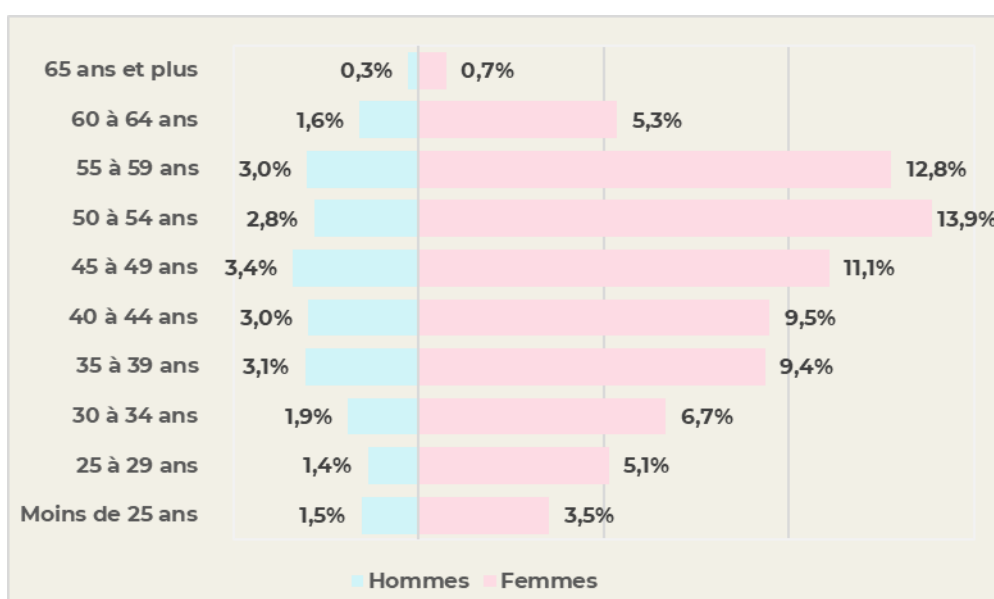
SITUATION DANS L'EMPLOI

► Fonctions support

Principales caractéristiques

- 2 750 salariés relevant des fonctions support ⁽¹⁾ au 1^{er} janvier 2023 ; + 6 % par rapport à 2022
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2022 :
 - 56 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 78 % de femmes
 - 24 % de temps partiel

■ Pyramide des âges du personnel des fonctions support en 2022 (en personnes physiques)



(1) Agent de propreté, Employé administratif, Agent d'entretien, Aide comptable, Secrétaire administratif, Hôte d'accueil / Standardiste, Conducteur centre mobile, Agent des services généraux, Coordonnateur de centre, Assistant de direction, Technicien informatique, Chargé des services généraux, Gestionnaire ressources humaines, Comptable, Chargé de communication, Responsable de service, Responsable technique, Adjoint au directeur / Directeur de département

1.5. Emploi de travailleurs handicapés

94 % des SPSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé et 37 % d'entre eux ont recruté au moins 1 travailleur handicapé en 2022. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 7,3 % des effectifs des SPSTI de 20 salariés et plus. 20 % des SPSTI de 20 salariés et plus ont eu recours à des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur adapté ou protégé.

■ Emploi de travailleurs handicapés dans les SPSTI de 20 salariés et plus

	2020	2021	2022
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé*		38,5%	37,3%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	6,6%	7,1%	7,3%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé*		19,3%	19,7%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	82,2%	80,7%	85,6%

* Questions posées uniquement à partir de 2021

Au-delà des obligations du code du travail, l'accord de branche relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés du 20 mai 2021 pose des obligations complémentaires aux SPSTI, dont certaines doivent faire l'objet d'un suivi :

- la mise en place d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- la désignation d'un salarié référent,
- la mise en place d'un parcours d'intégration spécifique aux travailleurs handicapés et d'un dispositif de suivi individualisé après l'embauche,
- l'intégration dans le plan de formation professionnelle d'un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel,
- la conduite d'actions mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, Agefiph, Sameth, etc.), pour les salariés du SPSTI.

■ Suivi des indicateurs de l'accord de branche du 20 mai 2021

% de Services	2020	2021	2022
Disposant du DUERP*		96%	97%
Ayant désigné un salarié référent	23%	63%	65%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	6%	7%	5%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	9%	11%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	38%	42%	51%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	23%	34%	43%

* Question posée uniquement à partir de 2021

RÉMUNÉRATIONS

2

RÉMUNÉRATIONS

2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations

En 2022, la masse salariale brute des SPSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 670 millions d'euros, en progression de 4,5 % par rapport à 2021. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SPSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 850 millions d'euros.

■ Evolution de la masse salariale et des effectifs des SPSTI ayant répondu à l'enquête

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2021	2022	Evolution	2021	2022	Evolution
Cadres	388,6	401,6	3,4%	4 709	4 750	0,9%
Non-cadres	252,7	268,6	6,3%	8 241	8 527	3,5%
Ensemble du personnel	641,3	670,2	4,5%	12 950	13 277	2,5%

Voir en annexe la liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête

Si l'évolution de la masse salariale s'explique en partie par l'évolution des effectifs, elle résulte également des augmentations générales de salaire, de l'évolution des primes, et des effets SNA (modification de la structure de la masse salariale, effet de noria et augmentations individuelles).

En 2022, 89 % des SPSTI ont accordé des augmentations générales sur les salaires réels.

Le taux moyen d'augmentation par salarié s'établit à 2,5 % (moyenne des augmentations générales de chaque SPSTI, y compris les SPSTI n'ayant pas pratiqué d'augmentation générale sur les salaires réels, pondérée selon les effectifs de chaque SPSTI).

■ Répartition des SPSTI selon le taux d'augmentation générale accordé en 2022*

	Augmentation < 2,4 %	Augmentation = 2,4 %	Augmentation > 2,4 %
% de SPSTI	41%	22%	37%

* Moyenne des augmentations des cadres et des non-cadres

Note : Accord de branche 2022 sur les RMAG = 2,4 %

■ Impact des différents facteurs sur l'augmentation générale de la masse salariale en 2022

Evolution globale	Effet des primes	Effet des augmentations générales	Effet de l'évolution des effectifs	Effet de structure et effet de Noria*
4,5%	1,0%	2,3%	2,3%	-1,2%

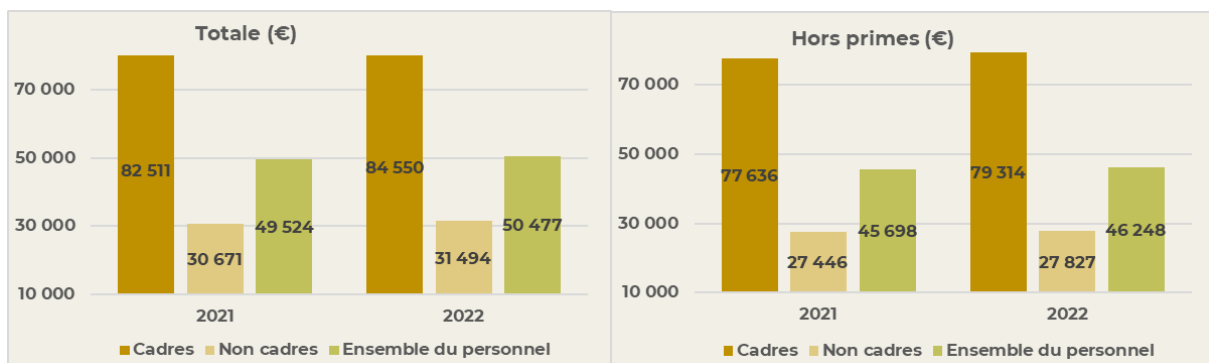
* Modification de la structure de la masse salariale, effet de Noria (remplacement d'un salarié par un autre), et effet des augmentations individuelles

Globalement, le coût moyen par salarié (masse salariale sur effectifs en ETP) augmente de 2 % en 2022.

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié

Masse salariale par salarié	Totale (€)			Hors primes (€)		
	2021	2022	Evolution	2021	2022	Evolution
Cadres	82 511	84 550	2,5%	77 636	79 314	2,2%
Non-cadres	30 671	31 494	2,7%	27 446	27 827	1,4%
Ensemble du personnel	49 524	50 477	1,9%	45 698	46 248	1,2%

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié



2.2. Participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise

La participation légale concerne les SPSTI dont l'effectif en ETP est supérieur ou égal à 50 salariés, soit 61 % des SPSTI. Sur l'ensemble de l'échantillon, 29 % des SPSTI concernés par la participation ont versé de la participation légale en 2022.

17 % des SPSTI ont mis en place un système d'intéressement.

Les montants versés au titre de ces dispositifs ont représenté 0,7 % de la masse salariale des SPSTI concernés pour la participation et 3,3 % pour l'intéressement.

■ Part des SPSTI concernés et montants versés en 2022 pour chaque dispositif

	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	61%	17%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	29%	87%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,7%	3,3%

51 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 28 % d'entre eux l'ont abondé en 2022.

2.3. Rémunérations par catégorie de personnel

Dans cette partie, seuls sont retenus les salariés en CDI, et sont exclus les salariés arrivés ou partis au cours de l'année 2022. Afin de présenter un maximum d'emplois, les emplois présentés dans le tableau suivant sont ceux pour lesquels les effectifs du sous-échantillon sont au moins égaux à 70 personnes. En dessous de 100 personnes cependant, les données doivent être considérées avec prudence.

■ Salaires bruts annuels et ancienneté moyenne en 2022 selon la classe conventionnelle

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaire brut moyen (€)	Salaire brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)
Médecins					
20	Collaborateurs médecins	65 455	87 715	86 472	2
21	Médecins du travail	74 135	100 897	99 847	10
Filière prévention					
6	ASST / Secrétaires médicaux	23 578	29 841	29 461	12
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	24 285	29 849	29 355	12
9	ASST / Assistants en Santé Travail	25 962	34 485	34 593	16
10	Techniciens hygiène sécurité	26 898	36 566	35 689	11
12	Infirmiers de santé au travail	28 869	38 282	37 839	5
16	Ergonomes	33 256	42 825	41 884	8
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes	33 256	44 952	43 779	11
16	Psychologues du travail*	33 256	44 211	42 688	6
Filière support					
5	Secrétaires administratifs	22 891	31 955	31 771	15
9	Assistants de direction	25 962	36 605	35 257	15
10	Comptables	26 898	37 162	36 912	11
14	Responsables de services	30 984	49 466	48 338	12
14	Responsables techniques	30 984	46 218	43 815	9
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	36 978	71 133	67 789	11

Notes : Données non comparables à celles de l'édition précédente du fait des fluctuations d'échantillonnage et de l'intégration des primes d'ancienneté pour les non-cadres

L'ancienneté moyenne est calculée sur l'ensemble de l'échantillon des personnes concernées, il ne s'agit pas de l'ancienneté relative au salaire moyen

Echantillon de 6 683 salariés, soit 37 % des salariés de la branche, salariés en CDI hors départs et arrivées en 2022

* Echantillon inférieur à 100 personnes

Les salaires moyens et médians comprennent les gratifications de fin d'année et les primes de vacances pour toutes les catégories de salariés, ainsi que des primes d'ancienneté pour les non-cadres. Sont exclus en revanche, les parts variables du salaire, les primes exceptionnelles, les autres primes, les avantages en nature, et l'intéressement.

Les rémunérations des salariés à temps partiel sont recalculées en équivalent temps plein.

2.4. Index de l'égalité professionnelle

Rappelons que les entreprises de plus de 1 000 salariés ont l'obligation de publier leur index de l'égalité professionnelle depuis le 1^{er} mars 2019, les entreprises de plus de 250 salariés depuis le 1^{er} septembre 2019, et les entreprises de plus de 50 salariés depuis le 1^{er} mars 2020. Sur 132 Services ayant répondu à la partie relative au dialogue social, 90, soit 68 % d'entre eux ont plus de 50 salariés en ETP et sont donc concernés par cette obligation.

En 2022, à date de collecte des données de ce rapport, 72 SSTI ont déclaré avoir mis en place l'index de l'égalité professionnelle, mais seuls 39 ont pu le calculer sur 100. Le calcul de l'index n'est en effet pas adapté à la branche, du fait du fort taux de féminisation. Rappelons que les entreprises dont l'index est inférieur à 75 doivent mener des actions correctives dans un délai de 3 ans.

■ Index égalité Femmes / Hommes des SPSTI (selon leurs déclarations en 2023)

SPSTI	Ville	Nombre de points / 100
AGEMETRA	OULLINS	98
AHI 33	BORDEAUX	95
AISMT	NIMES	55
AISMT 13	MARSEILLE	88
AIST 21	DIJON	97
AIST 83	OLLIOULES	95
AIST LPA	CLERMONT-FERRAND	90
AMET	ROSNY-SOUS-BOIS	94
AMETIF	PONTOISE	60
AMETRA 06	NICE	95
AMIEM	CAUDAN	97
APST	BLOIS	83
APST 37	CHAMBRAY-LES-TOURS	99
ASMIS	AMIENS	97
ASSTV	POITIERS	53
AST	AIX-NOULETTES	76
AST 35	RENNES	87
AST 74	ANNECY	93
AST GRAND LYON	VILLEURBANNE	99
CIAMT	PARIS	88
CIHL*	SARAN	92
CMIE	PARIS	96
EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL	PARIS	80
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	NANTERRE	97
IPAL	ALFORTVILLE	83
MASANTE.PRO	MONT-SAINT-AIGNAN	100
MIST	HEROUVILLE-SAINT-CLAIR	91
MT 71	CHALON-SUR-SAÔNE	95
OSTRA	SAINT-GERMAIN-EN-LAYE	76
POLE SANTÉ TRAVAIL	LILLE	94
PRESOA	SAINT-QUENTIN	76
PREVALY	TOULOUSE	88
PST	CAEN	94
PST 38	GRENOBLE	82
PST 66	CABESTANY	96
SIMT	MARNE-LA-VALLÉE	98
SIST OUEST NORMANDIE	SAINT-LÔ	95
SSTL	SAINT-PIERRE-DU-MONT	95
ST 72	LE MANS	87

Note : Seuls sont publiés les index des SPSTI pour lesquels l'index est calculable sur 100

* A noter que l'index publié dans l'édition 2022 du rapport de branche pour le CIHL était erroné, il était de 98.

PROTECTION SOCIALE

3

PROTECTION SOCIALE

3.1. Régimes de retraite

Les données relatives aux régimes de retraites sont désormais collectées tous les 2 ans, à l'instar de celles sur les régimes de prévoyance et de santé. Les données présentées dans ce chapitre sont donc celles de 2021.

Depuis **la création du régime Agirc-Arrco au 1^{er} janvier 2019**, les cotisations pour la retraite complémentaire sont prélevées sur les rémunérations de tous les salariés, non-cadres et cadres, cotisant au régime général de la Sécurité sociale.

L'assiette des cotisations est définie sur deux tranches. La tranche 1 va jusqu'à 1 fois le plafond de la sécurité sociale. La tranche 2 est comprise entre 1 et 8 fois le plafond de la sécurité sociale. Des taux minimum réglementaires sont définis chaque année pour les deux tranches. Ces taux sont les mêmes pour les cadres et pour les non-cadres. Cependant, les entreprises peuvent appliquer des taux supérieurs pour les cadres et/ou pour les non-cadres, en raison des dispositions spécifiques de certaines conventions collectives ou d'accords d'entreprise. Précisons que la CCN des SSTI ne prévoit pas de taux supérieurs.

Les taux d'appel sont les taux payés par l'employeur et le salarié, les taux contractuels sont les taux sur lesquels est calculé le nombre de points de retraite des salariés. Pour 2021, le taux d'appel, quelle que soit la tranche, est égal à 1,27 fois le taux contractuel.

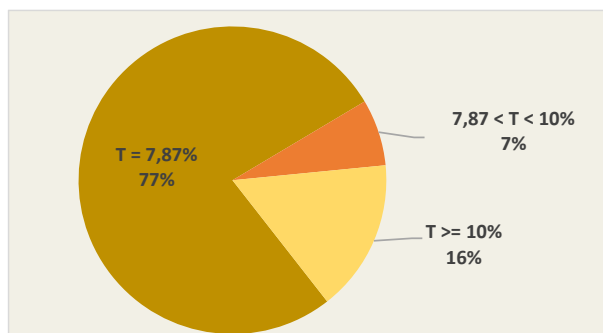
■ Taux contractuels et taux d'appel du régime ARRCO-AGIRC, part patronale et salariale

2021	T1 %	T2 %
Taux contractuels	6,20	17,00
Taux d'appel	7,87	21,59

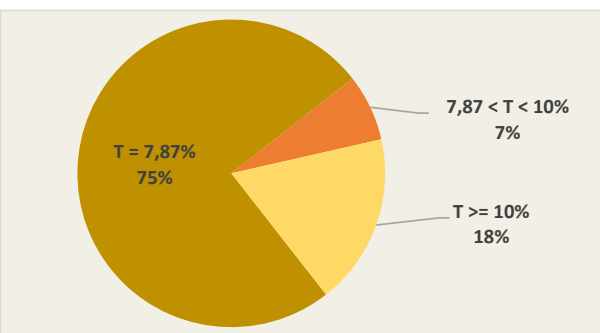
En 2021, 77 % des SPSTI, représentant 75 % des salariés, appliquent le taux réglementaire de 7,87 % **sur la tranche 1**. 23 % des SPSTI, représentant 25 % des salariés, appliquent un taux supérieur. Les taux supérieurs peuvent être différents pour les cadres et pour les non-cadres.

■ Part des SPSTI selon le taux ARRCO-AGIRC T1 en 2021 (en taux d'appel)

En nombre de SPSTI

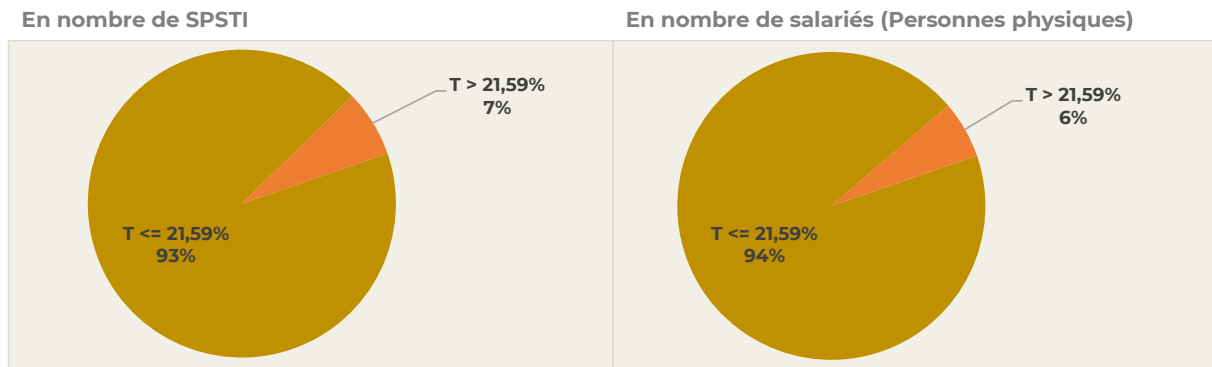


En nombre de salariés (Personnes physiques)



Sur la tranche 2, 93 % des SPSTI, représentant 94 % des salariés, appliquent le taux réglementaire.

■ Part des SPSTI selon le taux ARRCO-AGIRC T2 en 2021 (en taux d'appel)

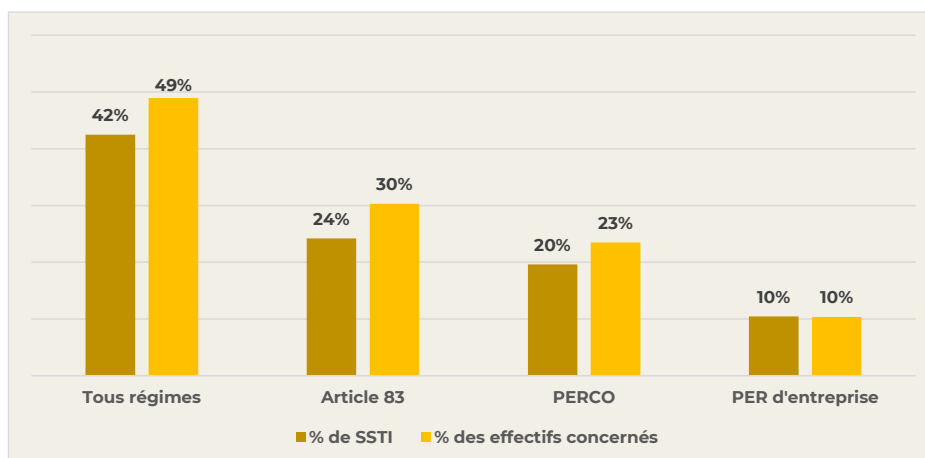


La retraite supplémentaire, non obligatoire, peut venir compléter la retraite complémentaire obligatoire.

Les régimes à cotisations définies, dits « article 83 » et les PERCO (Plans d'épargne pour la retraite collectifs) ne sont plus commercialisables depuis le 1^{er} octobre 2020. En revanche, les entreprises ayant souscrit ces contrats avant le 1^{er} octobre 2020 peuvent continuer à affilier de nouveaux salariés et à verser les cotisations.

Les PER d'entreprise (obligatoires ou collectifs) ont été mis en place par la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi PACTE. Le PER Obligatoire remplace le régime « article 83 ». Il s'agit d'un plan d'épargne retraite proposé par l'entreprise, auquel le salarié est obligé d'adhérer dès lors qu'il fait partie de la catégorie visée par le dispositif. Le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER d'entreprise Collectif) a vocation à se substituer au Perco. Il est ouvert à l'initiative de l'entreprise au profit des salariés. Il est essentiellement alimenté par l'intéressement et la participation aux bénéfices, mais peut également faire l'objet de versements volontaires, éventuellement abondés par l'employeur.

■ Part des SPSTI avec un régime de retraite supplémentaire en 2021, et part des salariés couverts



Les données « Tous régimes » comptabilisent les SPSTI dotés d'au moins 1 dispositif de retraite supplémentaire, sachant qu'un SPSTI peut mettre en place plusieurs régimes.

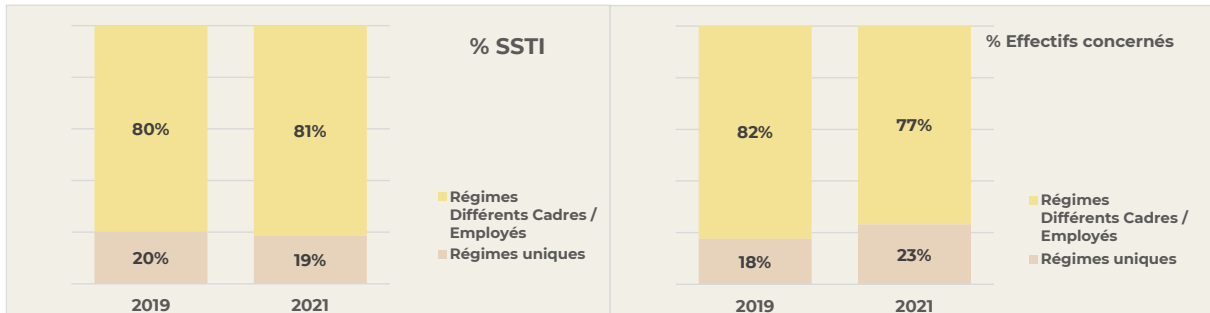
PROTECTION SOCIALE

3.2. Prévoyance

Rappelons que les données sur la prévoyance sont également collectées tous les deux ans. Les données présentées dans ce chapitre sont donc celles de 2021.

En 2021, 19 % des SPSTI ont souscrit un régime de prévoyance unique pour les cadres et les non-cadres. Les régimes uniques couvrent 23 % des salariés.

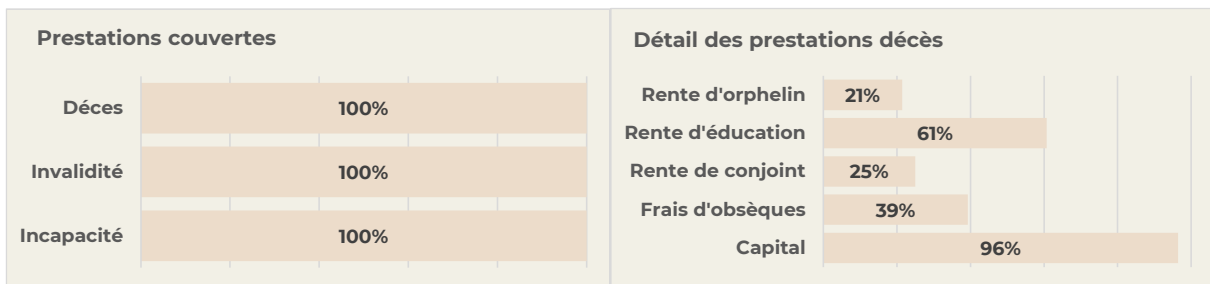
■ Part des SPSTI et des salariés couverts selon le type de régime de prévoyance en 2019 et 2021



Les régimes uniques proposent tous une couverture en cas de décès et une couverture incapacité. Rappelons que la Convention collective nationale des SSI rend obligatoire la couverture incapacité pour tous les salariés et que la CCN des cadres du 14 mars 1947 rend obligatoire la couverture décès pour les cadres.

Dans quasiment tous les contrats, la garantie décès comprend un versement en capital, dans 39 % d'entre eux des frais d'obsèques, dans 61 % d'entre eux une rente éducation. Le délai de carence moyen est de 36 jours. Il va de 0 à 120 jours selon les contrats.

■ Part des régimes uniques selon les prestations couvertes en 2021

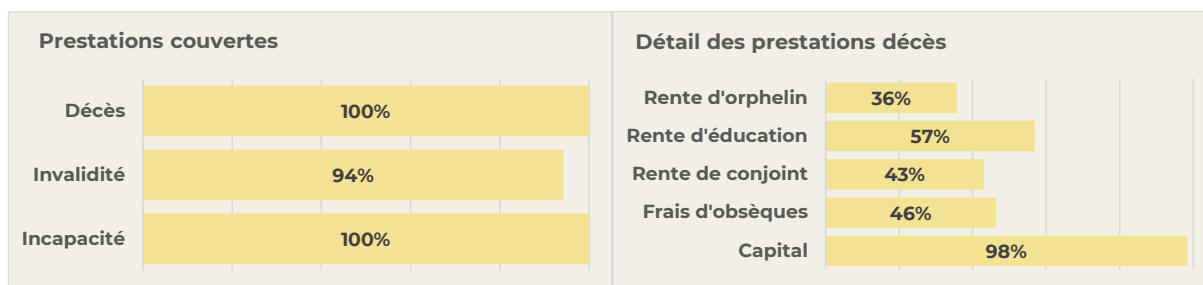


■ Taux des cotisations aux régimes uniques au 31/12/2021

	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Taux moyens en %	1,92	2,83	1,00	1,60	2,92	4,43

La totalité des régimes destinés aux cadres proposent également une couverture en cas de décès et une couverture incapacité. 94 % d'entre eux proposent une prestation invalidité. Le délai de carence moyen est de 38 jours. Il va de 0 à 90 jours selon les contrats.

■ Part des régimes Cadres selon les prestations couvertes en 2021

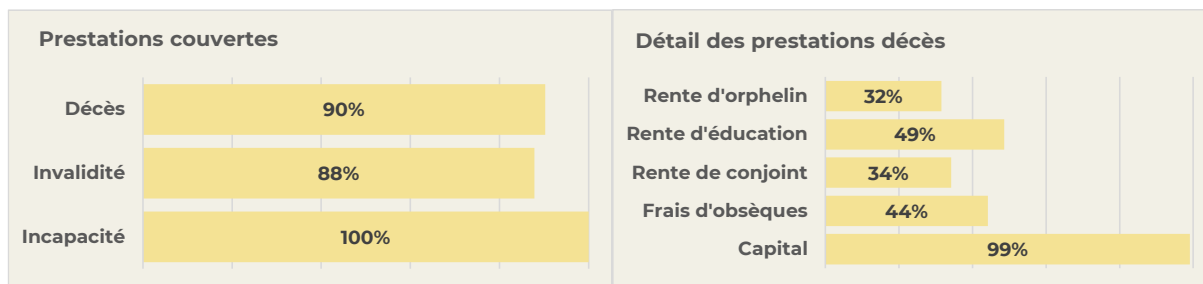


■ Taux des cotisations aux régimes Cadres au 31/12/2021

	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Taux moyens en %	2,27	2,83	0,78	1,84	3,05	4,67

La totalité des régimes destinés aux non-cadres proposent une couverture incapacité. 8_ % d'entre eux proposent également une couverture invalidité et 90 % une couverture décès. Le délai de carence moyen est de 28 jours. Il va de 0 à 90 jours selon les contrats.

■ Part des régimes Non-cadres selon les prestations couvertes en 2021



■ Taux des cotisations aux régimes Non-cadres au 31/12/2021

	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Taux moyens en %	2,00	2,43	1,03	1,39	3,03	3,82

PROTECTION SOCIALE

Les institutions de prévoyance, et notamment MALAKOFF HUMANIS et AG2R demeurent les plus présentes pour la prévoyance des SPSTI. Mais la part des compagnies d'assurance est également significative.

■ Principaux organismes de prévoyance des SPSTI au 31/12/2021 (tous types de contrats)

	Type	% contrats	% Salariés concernés
MALAKOFF-HUMANIS	Institution de prévoyance	32%	25%
AG2R	Institution de prévoyance	18%	16%
MUTEX	Réseau de mutuelles	11%	11%
AXA	Compagnie d'assurance	10%	19%
GAN	Compagnie d'assurance	7%	7%
ALLIANZ	Compagnie d'assurance	4%	4%
APICIL	Institution de prévoyance	4%	3%
Autres		14%	15%

Notes :

MALAKOFF-HUMANIS est le groupe issu de la fusion de MALAKOFF-MEDERIC avec HUMANIS

Les groupes MALAKOFF-HUMANIS, AG2R et APICIL comptent également des mutuelles

Principales mutuelles du réseau MUTEX : AESIO, CHORUM, HARMONIE MUTUELLE, OCIANE

Autres : organismes regroupant, chacun, moins de 3 % des contrats et des salariés concernés

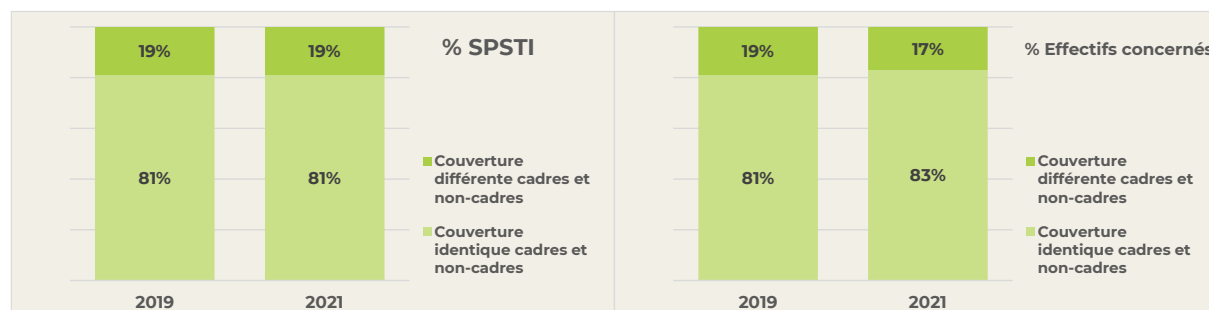
3.3. Frais de santé

A l'instar des régimes de retraite et de prévoyance, les données sur les régimes de frais de santé sont collectées tous les deux ans. Les données présentées dans ce chapitre sont donc celles de 2021.

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a rendu obligatoire, pour toutes les entreprises, la mise en place, depuis le 1^{er} janvier 2016, d'une couverture santé collective à adhésion obligatoire pour tous leurs salariés, au moins aussi favorable que la couverture minimale mentionnée au II de l'article L. 911-7 du code de la Sécurité sociale.

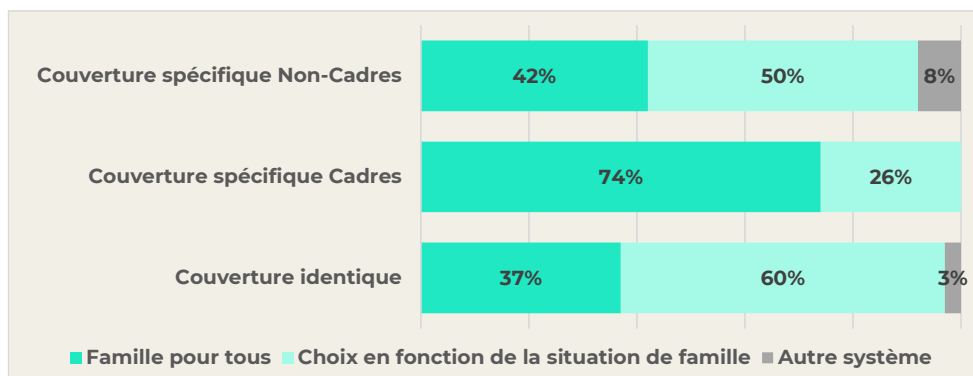
En 2021, sur l'échantillon de SPSTI ayant répondu à l'enquête, 81 % d'entre eux ont mis en place une couverture frais de santé identique pour les cadres et les non-cadres, 19 % une couverture différente.

■ Part des SPSTI couverts selon le type de régime Frais de santé en 2019 et 2021



Les formules avec une couverture « Famille pour tous » sont les plus fréquentes dans les régimes destinés aux cadres (74 %). Elles représentent 42 % des formules des régimes spécifiques aux non-cadres et 37 % des formules des régimes uniques.

■ Formules proposées selon le type de régime Frais de santé en 2021



Pour la couverture santé de leurs salariés, les Services de prévention et de santé au travail interentreprises s'orientent en priorité vers les mutuelles, y compris des mutuelles régionales.

■ Principaux organismes de couverture santé des SPSTI au 31/12/2021 (tous types de contrats)

	Type	% SPSTI	% Salariés concernés
HARMONIE MUTUELLE	Mutuelle	20%	19%
MALAKOFF HUMANIS	Institution de prévoyance	13%	11%
AG2R	Institution de prévoyance	12%	17%
AESIO	Mutuelle	9%	9%
APICIL	Institution de prévoyance	5%	3%
AXA	Compagnie d'assurance	5%	3%
GAN	Compagnie d'assurance	5%	6%
OCIANE	Mutuelle	3%	1%
PREVIFRANCE	Mutuelle	3%	2%
Autres		25%	29%

Notes :

MALAKOFF-HUMANIS est le groupe issu de la fusion de MALAKOFF-MEDERIC avec HUMANIS

Les groupes MALAKOFF-HUMANIS, AG2R et APICIL comptent également des mutuelles

Principales mutuelles du réseau MUTEX : AESIO, CHORUM, HARMONIE MUTUELLE, OCIANE

Autres : organismes regroupant, chacun, moins de 3 % des contrats et des salariés concernés

PROTECTION SOCIALE

3.4. Taux de cotisation Accidents du travail

51 % des SPSTI n'ont qu'un seul taux de cotisation pour les accidents du travail. Le taux moyen s'établit à 0,83 % en 2022, le taux médian à 0,76 %.

■ Répartition des SPSTI selon le nombre de taux AT en 2021 et en 2022 *

	1 Taux	2 Taux	3 Taux	4 Taux	5 Taux et plus
2022	51%	14%	12%	7%	16%
2021	49%	19%	10%	8%	14%

* Le nombre de taux AT est fonction du nombre d'établissements du SPSTI

■ Profils des taux AT en 2020 et en 2021

	Taux moyen	Taux minimum	Taux médian	Taux maximum
2022	0,83%	0,00%	0,76%	3,94%
2021	0,92%	0,59%	0,87%	4,05%

3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2022, 516 accidents du travail et 15 maladies professionnelles ont été recensés dans les SPSTI ayant répondu à l'enquête.

41 % des accidents du travail sont des accidents de trajet.

L'indice de fréquence moyen des accidents du travail dans les SPSTI (nombre des accidents en premier règlement / effectifs salariés x 1 000) est de 27,4 en 2022. Notons, pour élément de comparaison, que la moyenne, selon les statistiques de la CNAMTS pour l'année 2021, dernière année de publication à date de rédaction de ce rapport, s'élevait à 30,1 pour l'ensemble des secteurs d'activité et à 45,5 pour les secteurs des Services (hors banques, assurances et administration).

Le syndrome du canal carpien représente plus de la moitié des maladies professionnelles déclarées par les SPSTI.

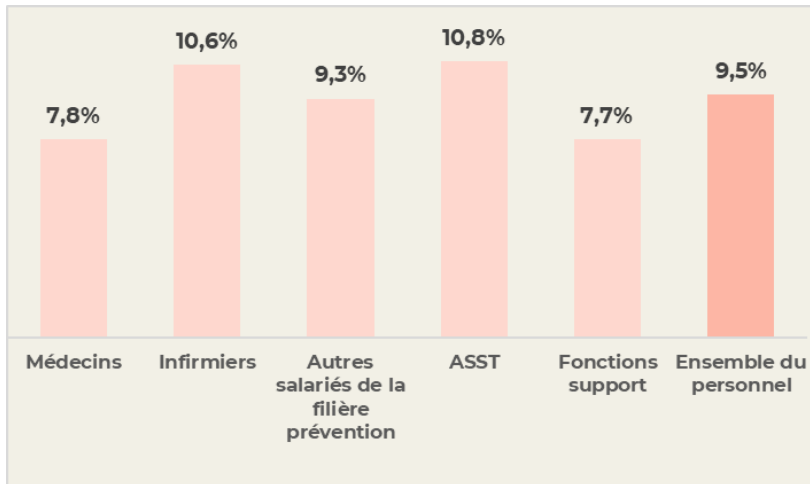
3.6. Absentéisme

En 2022, le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 9,5 %, hors congés de maternité et de paternité. Il s'élève à 10,8 % avec les congés de maternité et de paternité.

■ Evolution du taux d'absentéisme entre 2018 et 2022

Ensemble du personnel des SPSTI	2018	2019	2020	2021	2022
Hors congés de maternité et paternité	6,9%	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%
Y compris congés de maternité et paternité	8,0%	8,7%	11,5%	11,0%	10,8%

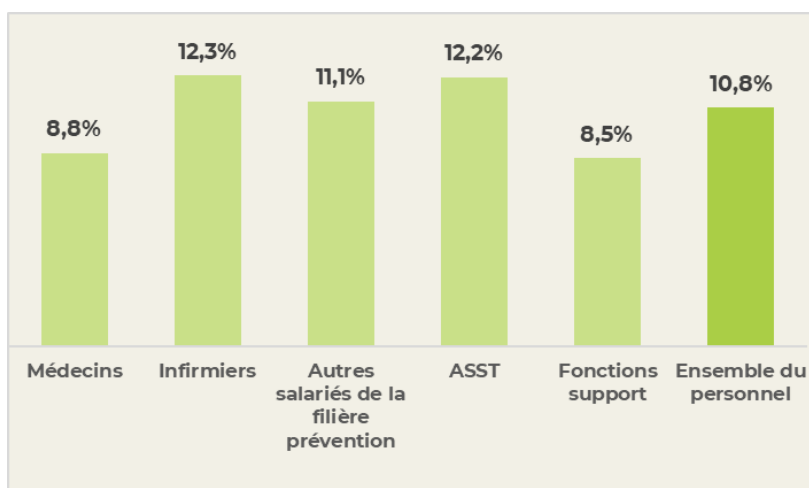
■ **Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2022 (Hors congés de maternité et paternité)**



■ **Evolution du taux d'absentéisme entre 2018 et 2022 (Hors congés de maternité et paternité)**

	2018	2019	2020	2021	2022
Médecins du travail	6,3%	6,5%	9,1%	7,5%	7,8%
Infirmiers de Santé au travail	7,2%	7,0%	12,0%	10,0%	10,6%
Autres salariés de la filière prévention	5,8%	6,9%	8,5%	9,2%	9,3%
ASST	7,8%	8,0%	11,7%	11,0%	10,8%
Fonctions support	6,1%	7,1%	7,7%	7,4%	7,7%
Ensemble du personnel	6,9%	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%

■ **Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2022 (Y compris congés de maternité et paternité)**



FORMATION PROFESSIONNELLE

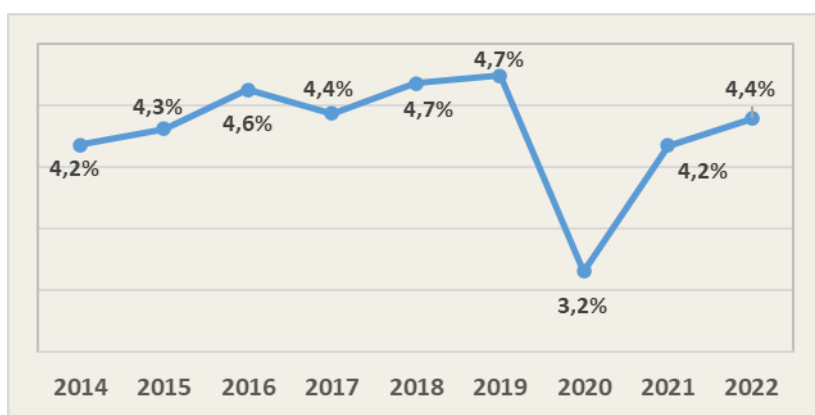
4

FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1. Effort de formation

Au niveau de la branche, **l'effort moyen consacré à la formation professionnelle ressort à 4,4 %** de la masse salariale, toutes dépenses confondues, dès lors qu'elles sont valorisées par le SPSTI. Ce taux comprend les versements obligatoires à l'URSSAF au titre de la contribution légale, les versements à l'OPCO Santé (obligatoires au titre des fonds conventionnels, et volontaires), les frais pédagogiques payés directement par le SPSTI, les frais de déplacement et de restauration, la rémunération des bénéficiaires et les allocations des bénéficiaires. A noter qu'il est sous-évalué par rapport aux dépenses réelles car les SPSTI ne valorisent pas toujours l'ensemble de ces dépenses, notamment lorsqu'elles sont supérieures à l'obligation légale. Après une baisse en 2020, liée à la crise sanitaire, l'effort de formation des SPSTI a retrouvé un niveau comparable à celui des années précédentes.

■ Evolution de l'effort de formation des SPSTI de 2014 à 2022



Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 041 € par salarié en 2022. 22 % de ces sommes ont été versées à l'URSSAF au titre de l'obligation légale, 9 % ont été versées à l'OPCO Santé (dont 2 % au titre des versements volontaires), 32 % ont été destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation et 31 % aux frais pédagogiques. Les autres dépenses comprennent essentiellement les frais de déplacement ou de restauration. Elles représentent 6 % des dépenses de formation en 2022.

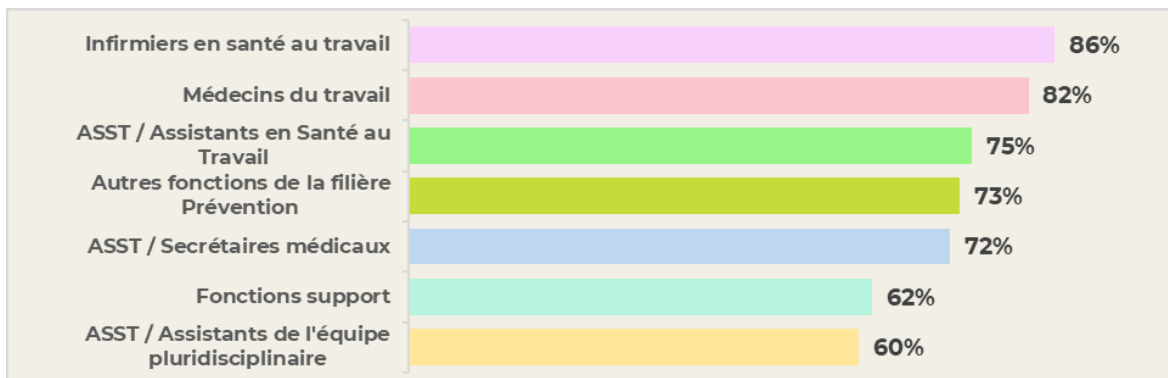
■ Répartition des dépenses de formation par type de charges en 2022

	%
Contribution légale (URSSAF)	22%
Contributions conventionnelle et volontaire (OPCO SANTE)	9%
Rémunérations des bénéficiaires	32%
Frais pédagogiques	31%
Autres dépenses	6%
Dépense moyenne par salarié	2 041 €

4.2. Bénéficiaires des actions de formation

Tous métiers confondus, 75 % des effectifs des SPSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2022.

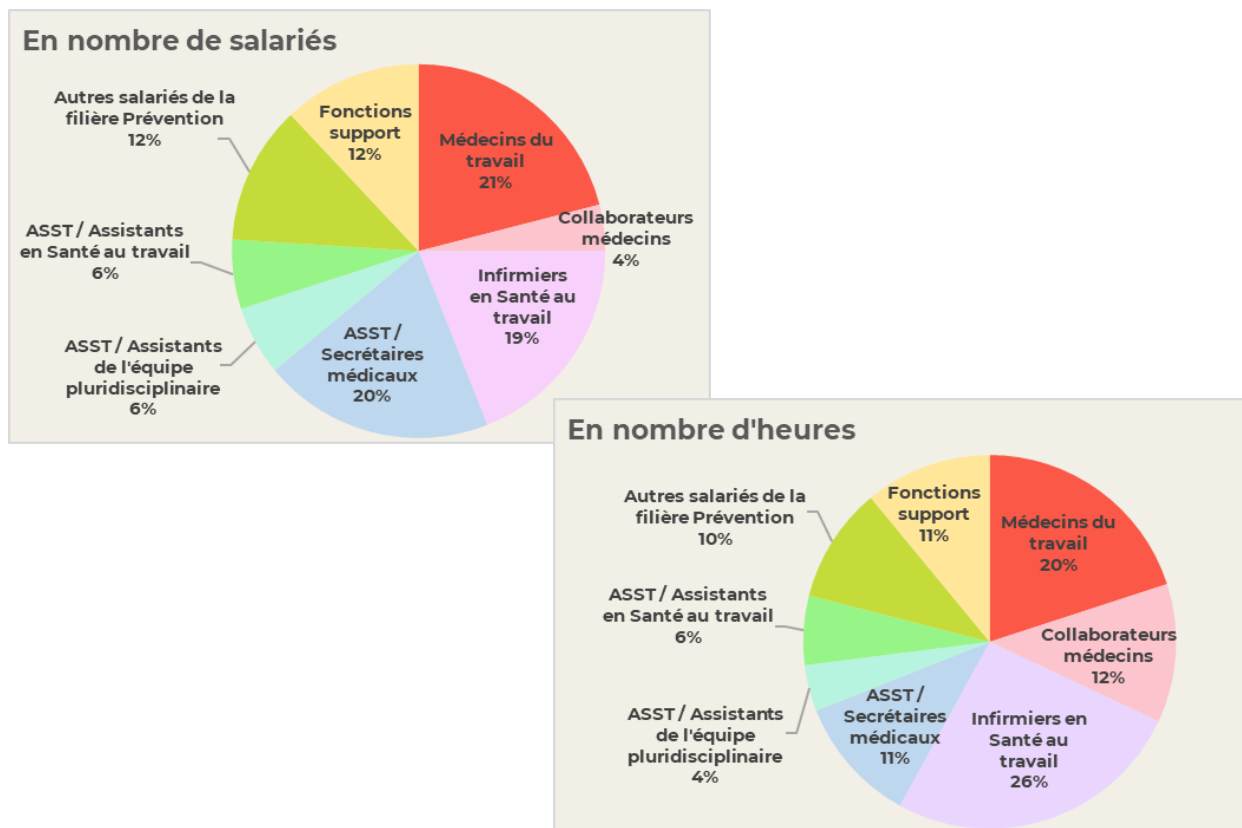
■ Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation par groupe d'emplois en 2022 *



* Tous les collaborateurs médecins sont en formation du fait de leur statut.

En 2022, les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 25 % des salariés formés et 32 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 22 % des effectifs. Le nombre d'heures de formation par salarié formé en 2022 est globalement de 33 heures (32 heures pour les médecins du travail, 47 pour les infirmiers, 21 pour les ASST, 29 pour les autres salariés de la filière prévention et 29 pour les salariés des fonctions support).

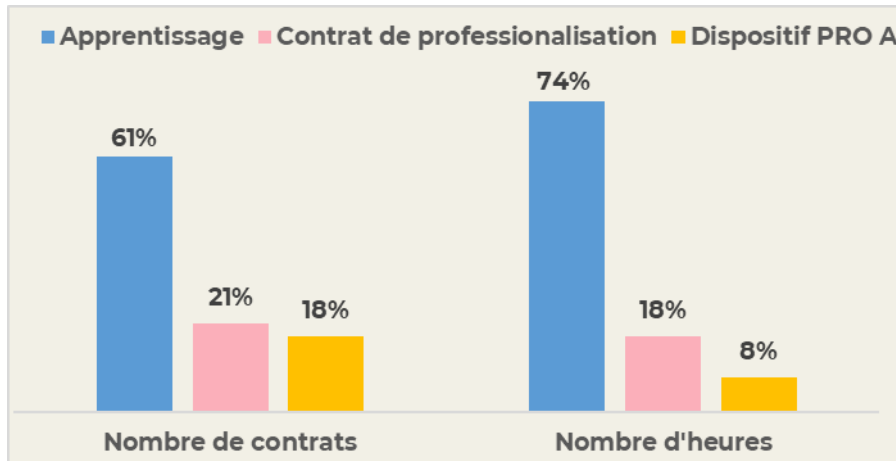
■ Répartition des salariés formés par groupe d'emplois en 2022



FORMATION PROFESSIONNELLE

1,8 % des salariés ont bénéficié d'un dispositif d'alternance. Les contrats d'apprentissage représentent 61 % des contrats et 74 % des heures de formation des alternants dans les SPSTI en 2022.

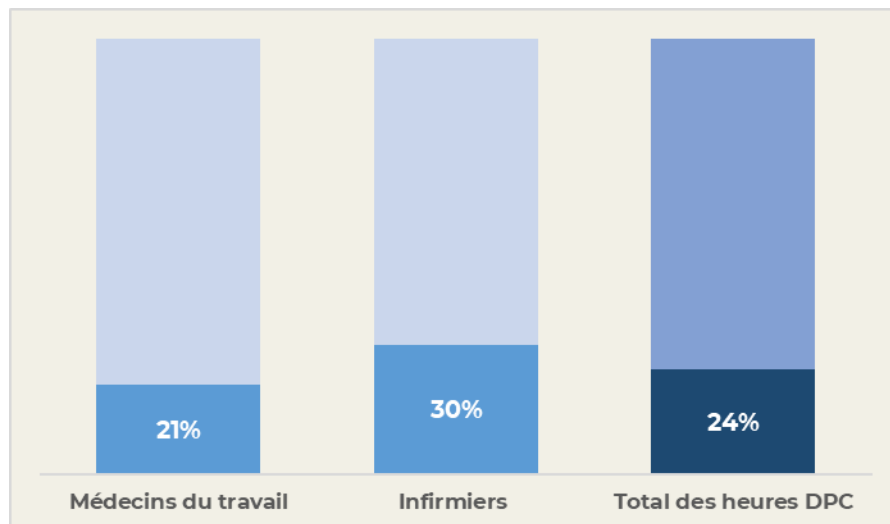
■ Répartition des contrats et des heures d'alternance par dispositif en 2022



Le DPC (Développement Professionnel Continu), qui ne concerne que les professionnels de santé (médecins et infirmiers de santé au travail), représente 24 % des heures de formation des métiers concernés en 2022.

Sur l'ensemble du budget de formation des SPSTI, la part allouée au DPC s'est élevée à 10 %.

■ Poids du DPC dans les heures de formation des métiers concernés en 2022 *



* 58 % des SPSTI ayant renseigné le formulaire formation suivent les heures de formation relevant du DPC

DIALOGUE SOCIAL

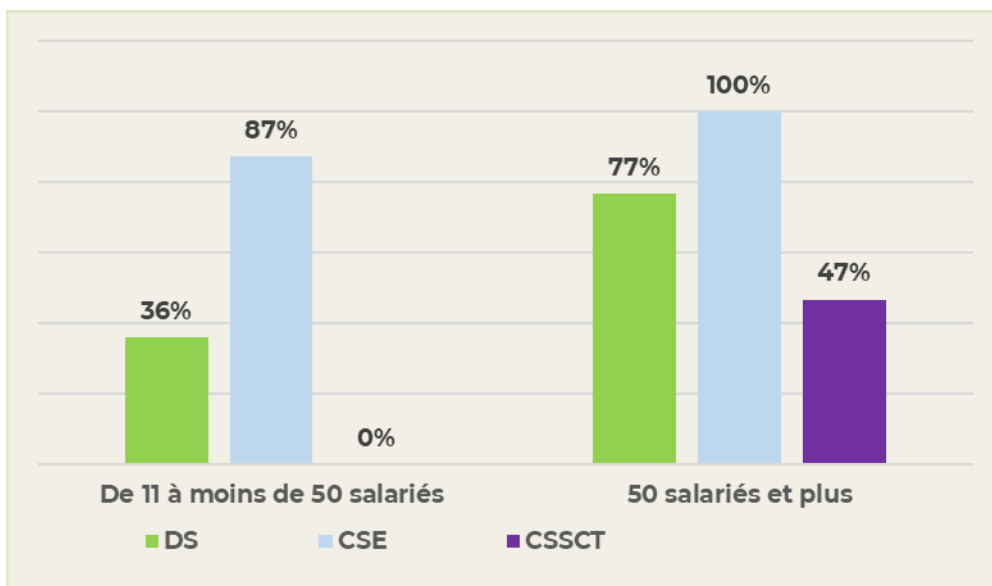
5

DIALOGUE SOCIAL

Parmi les SPSTI de 11 à 49 salariés ayant répondu à l'enquête, 36 % sont pourvus de délégués syndicaux au 31 décembre 2022, 87 % d'un CSE (comité social et économique), aucun d'une CSSCT (commission santé, sécurité et conditions de travail).

Parmi les SPSTI de 50 salariés et plus, 77 % sont pourvus de délégués syndicaux. Tous ont mis en place un CSE, et 47 % une CSSCT.

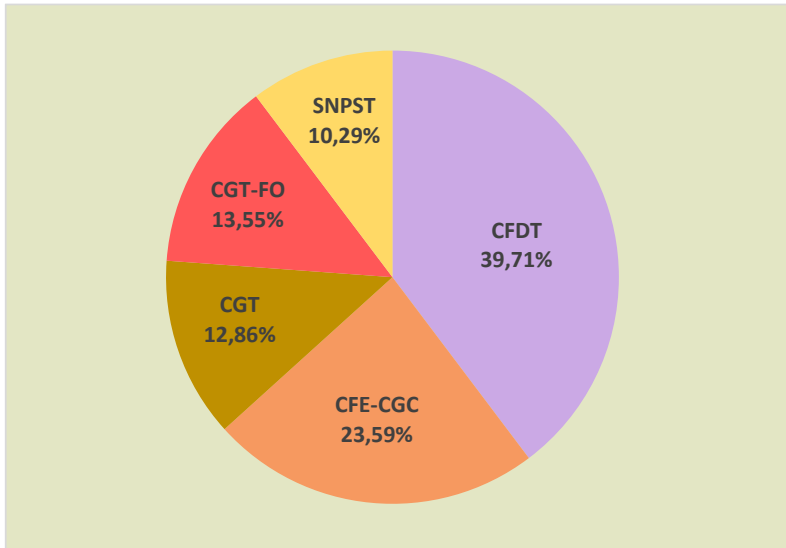
■ **Part des SPSTI disposant d'instances représentatives du personnel au 31/12/2022, par type d'instances et taille de SPSTI**



Notons que les SPSTI de moins de 11 salariés ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place un CSE. Ils représentent 6 % des SPSTI.

▪ Représentativité syndicale établie au niveau de la branche par le ministère du travail

Arrêté du 6 octobre 2021



L'arrêté du 6 octobre 2021 se substitue à celui du 10 novembre 2017.

▪ Représentativité de Présanse dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et celle du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont créé le cadre juridique de la représentativité patronale au niveau des branches professionnelles. La représentativité est mesurée tous les 4 ans.

Par l'arrêté du 6 octobre 2021 Présanse est reconnu comme étant la seule organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la Convention collective nationale des Services de santé au travail interentreprises. Cet arrêté se substitue à celui du 26 juillet 2017.

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

6

ANNEXES ET METHODOLOGIE

6.1. Liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête

A noter que des Services peuvent avoir fusionné et changé de nom depuis l'administration de l'enquête

	Région	SPSTI	Ville
1	Auvergne-Rhône-Alpes	ACISMT	AURILLAC
2	Auvergne-Rhône-Alpes	AGEMETRA	OULLINS
3	Auvergne-Rhône-Alpes	AIST 43	LE PUY-EN-VELAY
4	Auvergne-Rhône-Alpes	AIST LPA	CLERMONT-FERRAND
5	Auvergne-Rhône-Alpes	ALPES SANTÉ TRAVAIL	GRENOBLE
6	Auvergne-Rhône-Alpes	APIAR	AUBENAS
7	Auvergne-Rhône-Alpes	APST 26 07	VALENCE
8	Auvergne-Rhône-Alpes	AST 74	ANNECY
9	Auvergne-Rhône-Alpes	AST GRAND LYON	VILLEURBANNE
10	Auvergne-Rhône-Alpes	CST	OYONNAX
11	Auvergne-Rhône-Alpes	METRAZIF	SEYSSINET
12	Auvergne-Rhône-Alpes	PRESTA AIN ET BEAUJOLAIS	BOURG-EN-BRESSE
13	Auvergne-Rhône-Alpes	PST 38	GRENOBLE
14	Auvergne-Rhône-Alpes	SANTÉ AU TRAVAIL DU HAUT VIVARAIS	DAVEZIEUX
15	Auvergne-Rhône-Alpes	SIST AMB	SCIONZIER
16	Auvergne-Rhône-Alpes	SIST DRÔME PROVENCALE	MONTELIMAR
17	Auvergne-Rhône-Alpes	SMIEVE	VIENNE
18	Auvergne-Rhône-Alpes	SSTI 03	MOULINS
19	Auvergne-Rhône-Alpes	SSTS	LE-BOURGET-DU-LAC
20	Auvergne-Rhône-Alpes	STDV	ROMANS
21	Auvergne-Rhône-Alpes	STLN	ROANNE
22	Bourgogne-Franche-Comté	AIST 21	DIJON
23	Bourgogne-Franche-Comté	AST 25	BESANCON
24	Bourgogne-Franche-Comté	MT 71	CHALON-SUR-SAÔNE
25	Bourgogne-Franche-Comté	MTN - PRÉVENTION	NEVERS
26	Bourgogne-Franche-Comté	OPSAT	DOLE
27	Bretagne	AIST 22	PLERIN
28	Bretagne	AMIEM	CAUDAN
29	Bretagne	AST 35	RENNES
30	Bretagne	PRESANTRA	MORLAIX
31	Bretagne	SANTÉ AU TRAVAIL EN PAYS DE FOUGÈRES	FOUGERES
32	Bretagne	STC-QUIMPER	QUIMPER
33	Bretagne	STI	BREST
34	Centre-Val de Loire	AISMT 36	CHATEAUROUX
35	Centre-Val de Loire	APST	BLOIS
36	Centre-Val de Loire	APST 18	BOURGES
37	Centre-Val de Loire	APST 37	CHAMBRAY-LES-TOURS
38	Centre-Val de Loire	CIHL	SARAN
39	Grand Est	AMTER	EPERNAY
40	Grand Est	AST 08	CHARLEVILLE-MEZIERES

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

	Région	SPSTI	Ville
41	Grand Est	ASTHM	CHAUMONT
42	Grand Est	PROVAE	SAINTE SAVINE
43	Grand Est	RST	BEZANNES
44	Grand Est	STSA	MULHOUSE
45	Grand Est	STSM 51	SAINT-MARTIN-SUR-LE-PRE
46	Hauts de France	AISTV	WOINCOURT
47	Hauts de France	ASMIS	AMIENS
48	Hauts de France	AST	AIX-NOULETTES
49	Hauts de France	ASTAV	SAINT-SAULVE
50	Hauts de France	CEDEST	COUDEKERQUE-BRANCHE
51	Hauts de France	MEDISIS	BEAUVAIS
52	Hauts de France	POLE SANTÉ TRAVAIL	LILLE
53	Hauts de France	PRESOA	SAINT-QUENTIN
54	Hauts de France	STSA	LOUVROIL
55	Île-de-France	AMET	ROSNY-SOUS-BOIS
56	Île-de-France	AMETIF	PONTOISE
57	Île-de-France	ASTE	MENNECY
58	Île-de-France	CIAMT	PARIS
59	Île-de-France	CMIE	PARIS
60	Île-de-France	CMSM	PARIS
61	Île-de-France	EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL	PARIS
62	Île-de-France	GIMAC	CHARENTON-LE-PONT
63	Île-de-France	HORIZON SANTÉ TRAVAIL	NANTERRE
64	Île-de-France	IPAL	ALFORTVILLE
65	Île-de-France	OSTRA	SAINT-GERMAIN-EN-LAYE
66	Île-de-France	SIMT	MARNE-LA-VALLEE
67	Île-de-France	SISTBP	PARIS
68	Île-de-France	THALIE SANTE	PARIS
69	Normandie	AMI SANTÉ AU TRAVAIL	EVREUX
70	Normandie	AMSD	DIEPPE
71	Normandie	AMSN	BOIS-GUILLAUME
72	Normandie	ISTF	FECAMP
73	Normandie	MASANTE.PRO	MONT-SAINT-AIGNAN
74	Normandie	MIST	HEROUILLE-ST-CLAIR
75	Normandie	PST	CAEN
76	Normandie	SANTRA PLUS	LE HAVRE
77	Normandie	SIST OUEST NORMANDIE	SAINT-LÔ
78	Nouvelle Aquitaine	AHI 33	BORDEAUX
79	Nouvelle Aquitaine	AHII	OLORON-SAINTE-MARIE
80	Nouvelle Aquitaine	APAS	ROCHEFORT

ANNEXES ET METHODOLOGIE

	Région	SPSTI	Ville
81	Nouvelle Aquitaine	ASSTV	POITIERS
82	Nouvelle Aquitaine	CIST 47	BON-ENCONTRE
83	Nouvelle Aquitaine	PRISSM	PAU
84	Nouvelle Aquitaine	SIMETRA	BIARRITZ
85	Nouvelle Aquitaine	SIST	NIORT
86	Nouvelle Aquitaine	SIST DU LIBOURNAIS	LIBOURNE
87	Nouvelle Aquitaine	SPST 19 - 24	BRIVE
88	Nouvelle Aquitaine	SSTI	BORDEAUX
89	Nouvelle Aquitaine	SSTI D'HORTEZ	ORTHEZ
90	Nouvelle Aquitaine	SSTL	SAINT-PIERRE-DU-MONT
91	Nouvelle Aquitaine	STAS	LA-ROCHELLE-LA-PALLICE
92	Occitanie	AIPALS	MONTPELLIER
93	Occitanie	AISMT	NIMES
94	Occitanie	AIST	BEZIERS
95	Occitanie	ASMT	TARBES
96	Occitanie	CSTG	AUCH
97	Occitanie	PRESTAL	RODEZ
98	Occitanie	PREVALY	TOULOUSE
99	Occitanie	PST 66	CABESTANY
100	Occitanie	SIST NARBONNE	NARBONNE
101	Occitanie	SMTI 82	MONTAUBAN
102	Occitanie	SPST 81	ALBI
103	Outre-mer	2 MT	LAMENTIN
104	Outre-mer	CIST	BAIE-MAHAULT
105	Outre-mer	CSTG	BAIE-MAHAULT
106	Outre-mer	SIST 972	FORT-DE-FRANCE
107	Outre-mer	SMIT	NOUMEA
108	Pays de la Loire	GIST 44	SAINT NAZAIRE
109	Pays de la Loire	MTPL	NANTES
110	Pays de la Loire	PSTVL	OLONNE-SUR-MER
111	Pays de la Loire	RESTEV	LA-ROCHE-SUR-YON
112	Pays de la Loire	SATM	LAVAL
113	Pays de la Loire	SMIA	ANGERS
114	Pays de la Loire	SMIE	CHATEAUBRIANT
115	Pays de la Loire	SMINOV	CHALLANS
116	Pays de la Loire	SSTRN	NANTES
117	Pays de la Loire	ST 72	LE MANS
118	Pays de la Loire	STCS	CHOLET
119	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 04	DIGNE-LES-BAINS
120	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 13	MARSEILLE

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

	Région	SPSTI	Ville
121	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 83	OLLIOULES
122	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 84	AVIGNON
123	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AMETRA 06	NICE
124	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	CMTI 06	NICE
125	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	EXPERTIS	MARSEILLE
126	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GEST 05	GAP
127	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GIMS	MARSEILLE
128	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GMSI 84	CARPENTRAS
129	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBÉRON	CAVAILLON
130	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL 2B	BASTIA
131	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SIST 2A	AJACCIO
132	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	ST PROVENCE	AIX-EN-PROVENCE

6.2. Méthodologie

Champ de l'étude et échantillon

Le rapport de branche porte sur l'ensemble des Services de prévention et de santé au travail interentreprises en France, en dehors des SPSTI exclusivement dédiés au BTP, soit une population de 174 SPSTI en 2023, sachant que les Services ayant fusionné en 2022 ont encore la possibilité de déclarer leurs données pour les deux entités existantes avant la fusion. A noter que 2 Services interprofessionnels ont absorbé un Service exclusivement dédié au BTP en 2022.

La liste des SPSTI ayant répondu à l'étude, soit 132 SPSTI, comprend les SPSTI ayant obtenu un score de 5 points au moins selon les formulaires qu'ils ont renseignés. Les formulaires Ressources humaines, Rémunération, Santé, Suivi accord de branche, Formation, et Dialogue social comptent pour 1 point chacun. La transmission du fichier de salariés, pour 2 points. Les résultats exploités sur chaque formulaire peuvent donc porter sur un nombre de SPSTI légèrement supérieur à celui de la liste des répondants.

Les données présentées portent sur l'année 2022, ou l'année 2023, au moment de l'administration du questionnaire.

Administration des questionnaires

L'enquête a été administrée entre les mois de mars et de juin 2023. Les questionnaires ont été auto-administrés à partir d'une interface web, développée sous le logiciel Qualios. Une première vague de relances téléphoniques a été menée auprès de l'ensemble des SPSTI jusqu'en mai 2023. Une 2^{ème} vague de relances téléphoniques ou par mail a ensuite été menée auprès des SPSTI les plus importants en taille, dans chaque région.

Les données ainsi collectées ont été validées (contrôles de cohérence) par les services de Présanse. Ces validations ont donné lieu à des rappels de SPSTI pour compléter ou modifier les données initiales. Les modifications sont tracées.

Modes de calcul

Les données sur l'ensemble de l'échantillon sont calculées à partir de sommes et de pourcentages.

Les extrapolations ont été effectuées par rapport au nombre de salariés suivis par les SPSTI, connu par la déclaration systématique à Présanse, par ses adhérents, ou par une réponse aux études des années précédentes.

Les valeurs moyennes sont des moyennes simples ou des moyennes pondérées selon une population particulière (cadres et non-cadres par exemple).

La médiane est la valeur d'une série statistique pour laquelle on compte autant de valeurs au-dessus que de valeurs en dessous.

La valeur modale est la valeur la plus fréquente d'une série statistique.

Les valeurs absolues de chaque édition du rapport de branche ne peuvent être directement comparées à celles de l'édition précédente en raison des modifications méthodologiques et des fluctuations d'échantillonnage. Les évolutions d'une année sur l'autre sont en revanche calculées à champ constant, et sont donc stables, quel que soit l'échantillon. Pour des comparaisons annuelles ou des séries longues, il convient de procéder par rétropolation, c'est-à-dire en recalculant la valeur absolue de l'année précédente à partir de la valeur absolue de la dernière édition et des pourcentages d'évolution, lorsqu'ils sont présentés dans le rapport.

Présentation des effectifs

Les données relatives aux effectifs peuvent varier selon différents critères. Il peut s'agir de personnes physiques ou d'ETP (Equivalents Temps Plein). Il peut s'agir d'effectifs à date (au 31 décembre par exemple), d'effectifs moyens (moyenne des effectifs de chaque mois sur 12 mois pour une année complète), ou de l'ensemble des effectifs ayant été présents sur une période donnée. Toute comparaison de chiffres sur les effectifs doit donc tenir compte du type de valeur.

Les données relatives à l'âge ou à l'ancienneté, pour l'année 2022, ont été calculées en considérant l'âge ou l'ancienneté en milieu d'année (au 01/07/2022).

Salaires moyens

Les salaires moyens et médians présentés dans la partie 2-3 de ce rapport comprennent les gratifications de fin d'année et les primes de vacances. Sont exclus en revanche, les parts variables du salaire, les primes exceptionnelles, les autres primes, les avantages en nature, et l'intéressement.

Les rémunérations des salariés à temps partiel sont recalculées en équivalent temps plein.

Augmentations générales

Les données relatives aux augmentations générales sont issues d'une enquête flash menée en novembre 2022, sur un échantillon représentant 77 % des Services et 89 % des salariés.

6.3. Conditions d'utilisation

Les données présentées dans ce rapport sont toutes sous copyright Présanse. Pour toute utilisation, expressément autorisée par Présanse, il est demandé d'indiquer clairement la source et la méthodologie utilisée.

Les données de chaque SPSTI demeurent anonymes et ne sont pas communiquées à d'autres SPSTI, ni à des organismes ou personnes extérieures à Présanse. Les personnes ayant accès aux données au sein de Présanse sont soumises à une clause de confidentialité par rapport à ces données.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



PRÉSANSE
10 Rue de la Rosière - 75015 PARIS
accueil@presanse.fr
www.presanse.fr