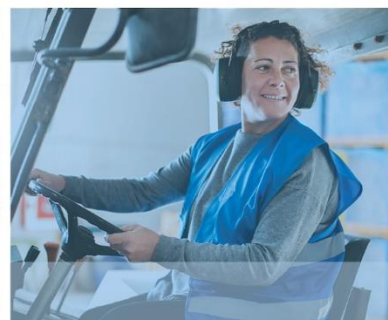


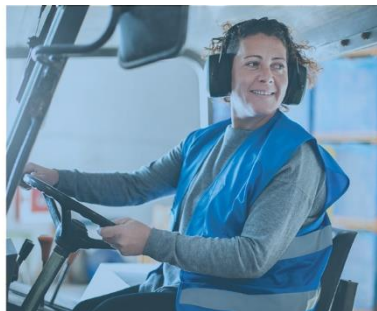
RAPPORT DE BRANCHE



2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
INTRODUCTION	3
SITUATION DANS L'EMPLOI.....	5
1.1. Démographie professionnelle des SPSTI.....	6
1.2. Profil des salariés des SPSTI	8
1.3. Organisation du temps de travail	11
1.4. Profil des salariés par groupe d'emplois.....	12
1.5. Emploi de travailleurs handicapés	19
RÉMUNÉRATIONS.....	21
2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations	22
2.2. Participation, intéressement, plan d'épargne d'entreprise	23
2.3. Remboursement des frais de déplacements professionnels	24
2.4. Rémunérations par catégorie de personnel.....	25
2.5. Index de l'égalité professionnelle	26
PROTECTION SOCIALE.....	31
3.1. Régimes de retraite.....	32
3.2. Prévoyance.....	34
3.3. Frais de santé.....	36
3.4. Taux de cotisation Accidents du travail	38
3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles.....	38
3.6. Absentéisme	39
FORMATION PROFESSIONNELLE.....	41
4.1. Effort de formation	42
4.2. Bénéficiaires des actions de formation.....	43
4.3. Dispositifs et axes de formation.....	44
DIALOGUE SOCIAL	47
ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE.....	51
6.1. Liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête	52
6.2. Méthodologie.....	56
6.3. Conditions d'utilisation	57



INTRODUCTION

Ce document porte sur les données sociales de l'année 2024 et les effectifs au 1^{er} janvier 2025. 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 l'ajout de données réparties entre les femmes et les hommes :

- La répartition de la masse salariale,
- Les taux d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles,
- Les taux d'absentéisme par groupe d'emplois.

Ce rapport concernant les données de l'année 2024, les emplois et les groupes d'emplois sont répartis selon la Convention collective nationale des SPSTI avant la révision de la classification des emplois conventionnels intervenue en 2025. Les emplois répartis selon la nouvelle classification conventionnelle issue de l'accord collectif de branche seront intégrés dans le rapport de branche 2026.

Présanse a adressé à tous ses adhérents un questionnaire afin de collecter, entre mars et juin 2025, les données restituées dans ce rapport. 131 Services, soit 82 % des SPSTI, représentant 17 316 personnes physiques et 16 089 Equivalents Temps Plein, soit 91 % des effectifs, ont répondu à cette enquête. Ce taux de réponses, qui est perfectible, permet cependant de restituer des résultats représentatifs de la branche.

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 2025, les effectifs des Services de prévention et de santé au travail interentreprises sont évalués à **19 100 personnes physiques, en progression de 2 % par rapport à 2024**. Les médecins représentent 21 % des effectifs, les ASST 33 %, les infirmiers de santé au travail 17 %.

Le taux de turn-over de la branche s'est élevé à 15 % en 2024. Il était de 16 % en 2023 et de 17 % en 2022.

■ 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	2025 (nombre)	Évolution / 2024 (%)	Répartition 2025 (%)
Médecins du travail et collaborateurs médecins	3 935	-2%	21%
Infirmiers de Santé au travail	3 310	5%	17%
ASST / Secrétaires médicaux	3 702	-2%	19%
ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire	1 530	6%	8%
ASST / Assistants en Santé Travail	1 212	2%	6%
Autres salariés de la filière prévention	2 411	7%	13%
Fonctions support	3 000	5%	16%
Total	19 100	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.

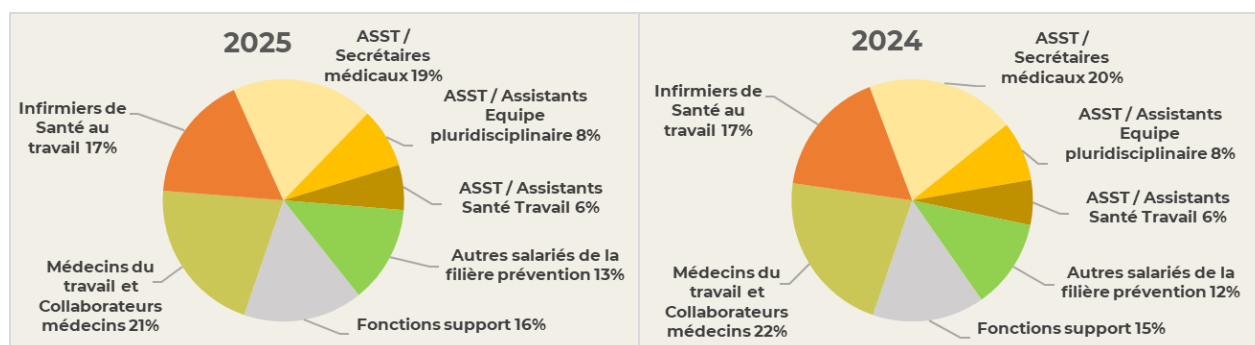
La catégorie « Collaborateurs médecins » comprend également les médecins salariés en attente de reconnaissance de la qualification : PAE et concours européen.

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) sont en diminution de - 2 %. Le nombre d'infirmiers de santé au travail augmente de 5 % et celui des autres salariés de la filière prévention de 7 %. Les effectifs des ASST sont en légère progression (+ 1 %). 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 parmi les 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

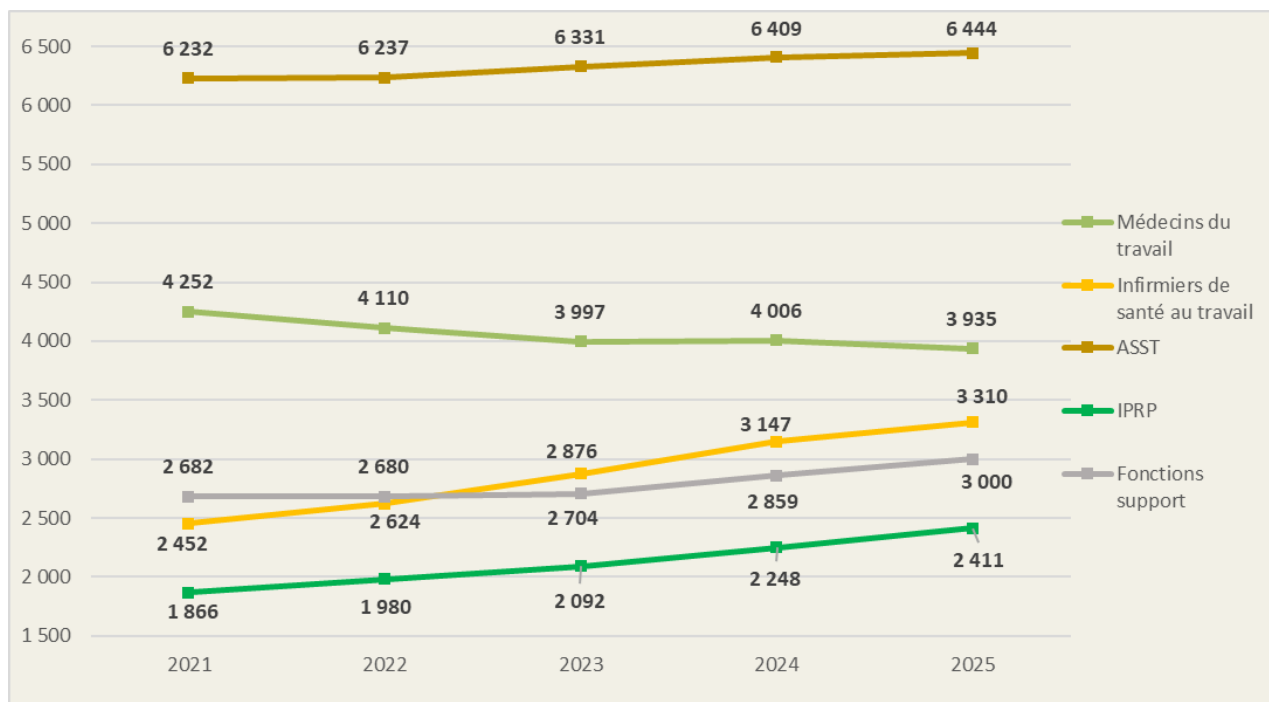
Groupes d'emplois déclarés par les SPSTI selon l'activité des salariés



■ 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	2021	2022	2023	2024	2025
Médecins du travail et collaborateurs médecins	4 252	4 110 -3%	3 997 -3%	4 006 0%	3 935 -2%
Infirmiers de Santé au travail	2 452	2 624 7%	2 876 10%	3 147 9%	3 310 5%
ASST	6 232	6 237 0%	6 331 2%	6 409 1%	6 444 1%
Autres salariés de la filière prévention	1 866	1 980 6%	2 092 6%	2 248 7%	2 411 7%
Fonctions support	2 682	2 680 0%	2 704 1%	2 859 6%	3 000 5%
Total	17 484	17 631 1%	18 000 2%	18 669 4%	19 100 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 2024

(Filière prévention en grisé)

	Classe conventionnelle	Personnes physiques (%)	ETP (%)
1	Agents de propreté	0,2%	0,1%
3	Employés administratifs	0,5%	0,5%
	Agents d'entretien	0,1%	0,1%
5	Aides comptable	0,4%	0,4%
	Secrétaires administratifs	1,3%	1,4%
	Hôtes d'accueil / Standardistes	1,3%	1,2%
	Conducteurs de centre mobile	0,1%	0,1%
6	Agents des services généraux	0,3%	0,3%
	ASST / Secrétaires médicaux	19,0%	18,8%
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	8,0%	8,6%
8	Coordonnateurs de centre	0,7%	0,7%
9	Assistants de direction	1,4%	1,5%
	Formateurs en Santé au travail	0,3%	0,4%
	ASST / Assistants en Santé au travail	6,2%	7,8%
	Documentalistes	0,1%	0,1%
	Techniciens informatique	0,6%	0,7%
	Chargés des services généraux	0,4%	0,4%
10	Gestionnaires ressources humaines	0,9%	0,9%
	Techniciens hygiène sécurité	4,4%	4,4%
	Comptables	0,9%	1,0%
12	Infirmiers de Santé au travail	16,8%	17,7%
	Assistants de service social	1,0%	1,0%
	Chargés de communication	0,4%	0,4%
14	Responsables de service	2,7%	2,8%
	Responsables technique	2,2%	2,2%
16	Ergonomes	2,5%	2,4%
	Psychologues	1,4%	1,3%
	Toxicologues	0,3%	0,3%
	Epidémiologistes	0,0%	0,0%
	Ingénieurs hygiène sécurité / Chimiste	1,4%	1,4%
19	Adjoints au directeur / Directeur de département	1,8%	1,9%
20	Collaborateurs médecins	2,4%	2,3%
21	Médecins du travail	19,3%	16,2%
	HC	0,7%	0,7%

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.

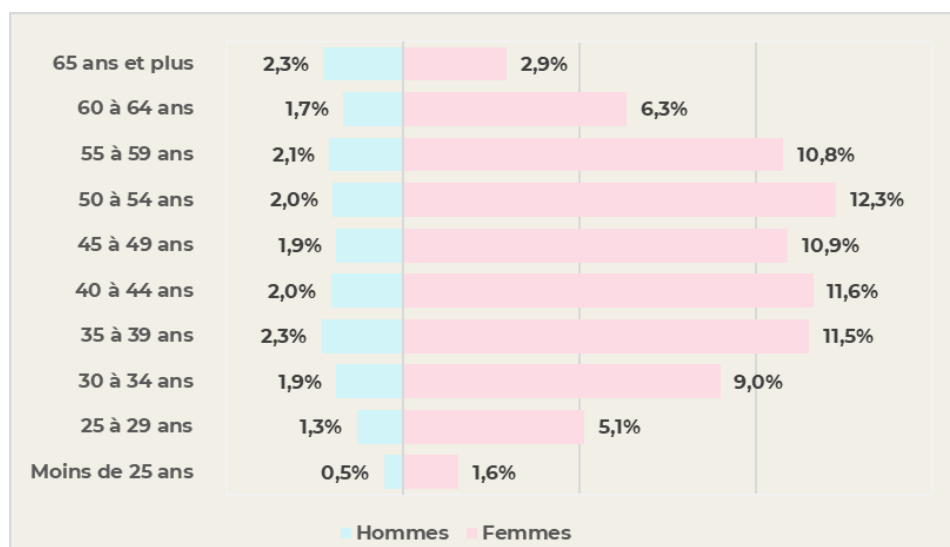
SITUATION DANS L'EMPLOI 1

En 2024, pour l'ensemble des emplois, les femmes représentent 82 % 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)

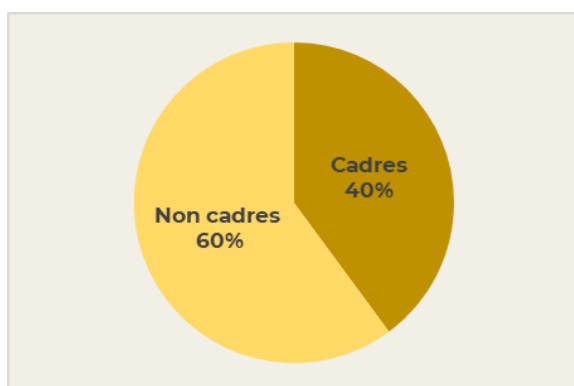
En %	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Femmes	1,6%	5,1%	9,0%	11,5%	11,6%	10,9%	12,3%	10,8%	6,3%	2,9%	82,0%
Hommes	0,5%	1,3%	1,9%	2,3%	2,0%	1,9%	2,0%	2,1%	1,7%	2,3%	18,0%
Total 2024	2,1%	6,4%	10,9%	13,8%	13,6%	12,8%	14,3%	12,9%	8,0%	5,2%	100%
Rappel 2023	2,4%	6,3%	10,9%	13,2%	13,9%	13,3%	14,0%	12,9%	8,0%	5,1%	100%

■ Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2024 (en personnes physiques)



En 2024, les Services de prévention et de santé au travail interentreprises comptent 40 % de cadres et 60 % de non-cadres.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon le statut en 2024 (en personnes physiques)

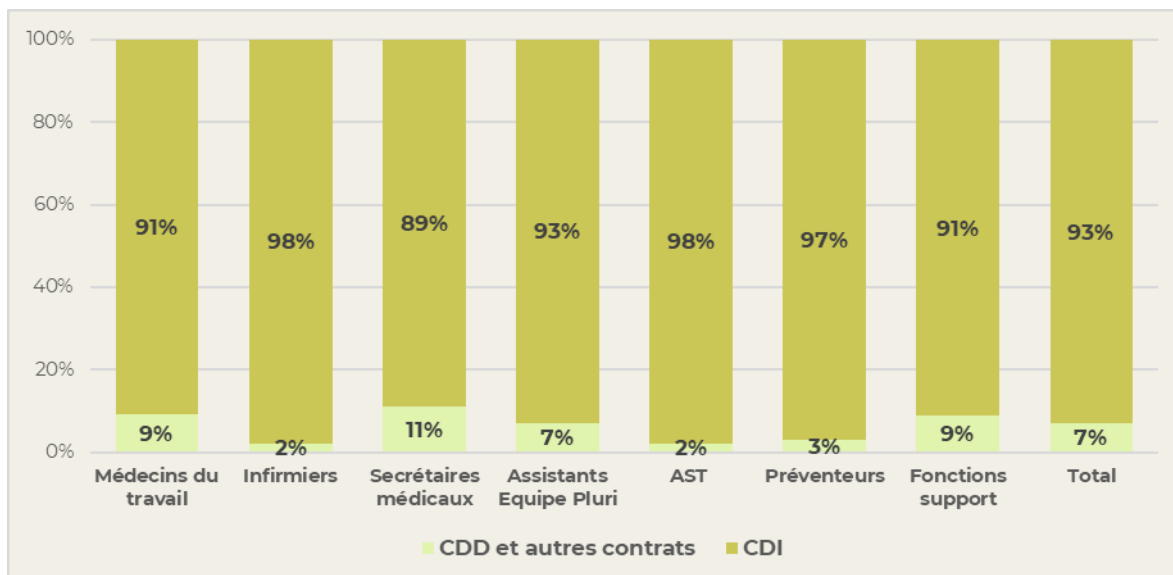


Les assimilés cadres sont intégrés dans les non-cadres

SITUATION DANS L'EMPLOI

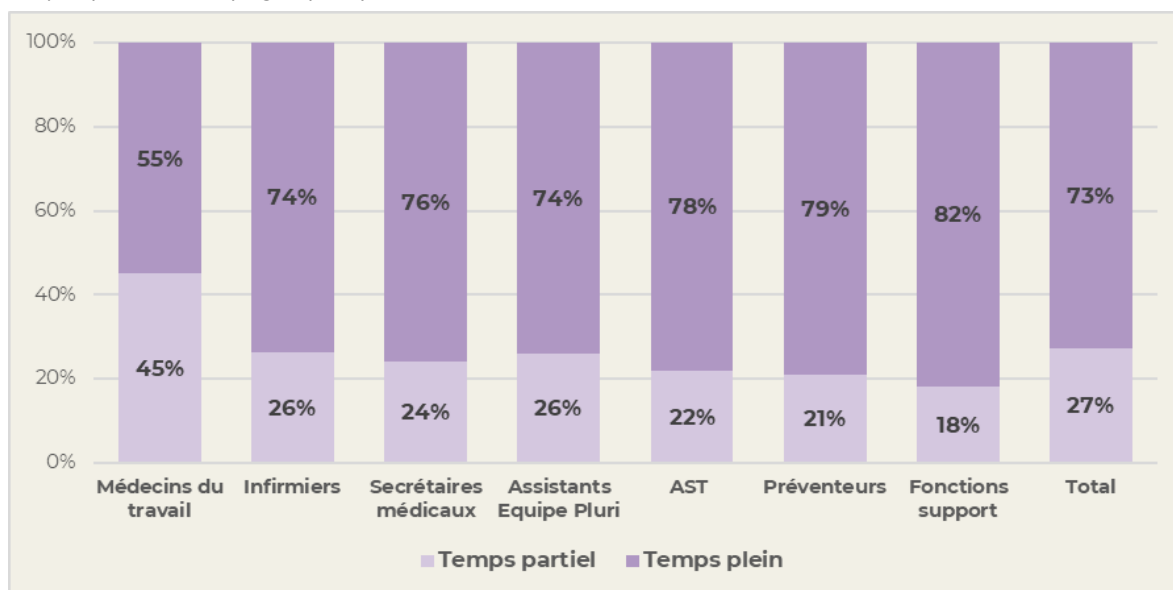
Les CDD demeurent peu nombreux au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises. Les secrétaires médicaux, les fonctions support et les médecins sont les groupes d'emplois qui accueillent le plus de personnes en CDD (11 % pour les secrétaires médicaux et 9 % pour les fonctions support et pour les médecins), y compris autres contrats hors CDI.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon le type de contrat en 2024 (en personnes physiques)



Le temps partiel concerne globalement 27 % des effectifs, et 45 % des médecins. Il tend à se réduire, notamment avec la baisse du nombre de médecins en cumul emploi-retraite.

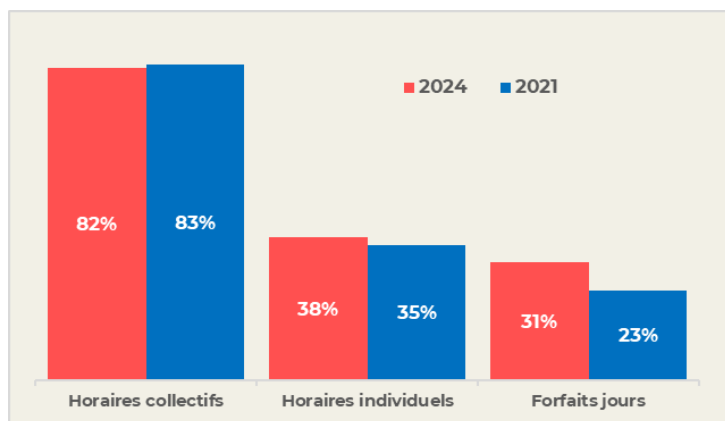
■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI entre temps plein et temps partiel en 2024 (en personnes physiques)



1.3. Organisation du temps de travail

Les modalités d'organisation du temps de travail sont 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.

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



* Question non posée en 2022 et 2023

75 % des Services ont mis en place du télétravail régulier en 2024. Les possibilités de télétravail sont cependant dépendantes des métiers exercés : si 74 % des SPSTI l'ont mis en place pour les préventeurs, 56 % l'ont mis en place pour les secrétaires médicaux.

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

Groupe d'emplois	2021	2024
Médecins du travail et collaborateurs médecins	62%	64%
Infirmiers de Santé au travail	64%	65%
ASST / Secrétaires médicaux et Assistants Equipe Pluridisciplinaire	48%	56%
ASST / Assistants en Santé Travail	64%	69%
Autres salariés de la filière prévention	79%	74%
Fonctions support	69%	70%
Au moins 1 groupe d'emploi	82%	75%

* Question non posée en 2022 et 2023

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. A noter que 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

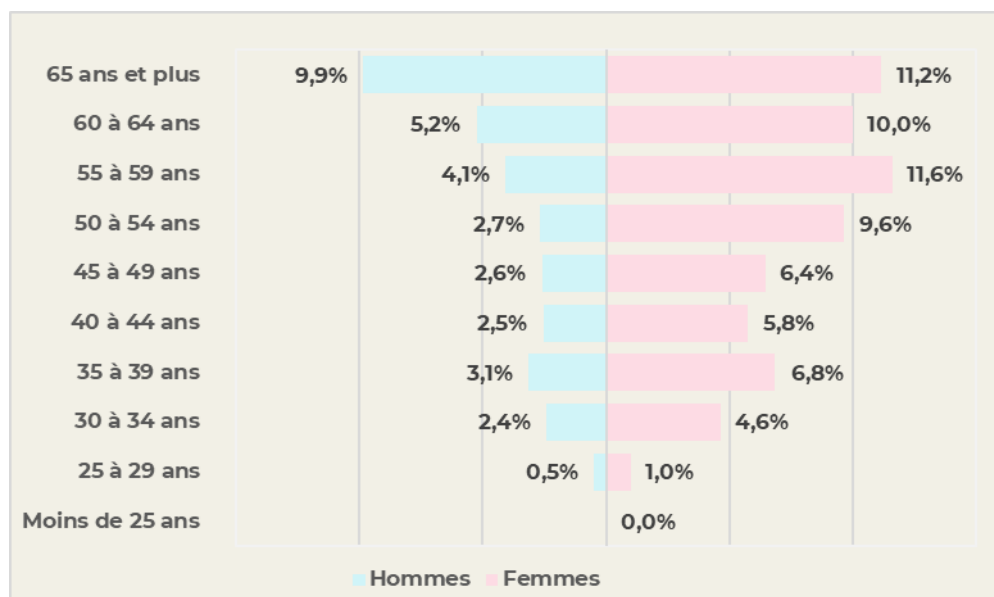
1.4. Profil des salariés par groupe d'emplois

► Médecins et collaborateurs médecins

Principales caractéristiques

- 3 935 médecins du travail, diplômés et en cours de formation, au 1^{er} janvier 2025 (- 2 % par rapport à 2024), dont :
 - 3 326 médecins du travail (- 2 %)
 - 609 collaborateurs médecins, PAE (Procédures d'Autorisation d'Exercice), et concours européens (- 1 %)
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 64 % des effectifs de 50 ans et plus
 - Un âge moyen de 54 ans pour les médecins du travail et de 47 ans pour les collaborateurs médecins
 - 67 % de femmes
 - 45 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des médecins du travail et collaborateurs médecins en 2024 (en personnes physiques)

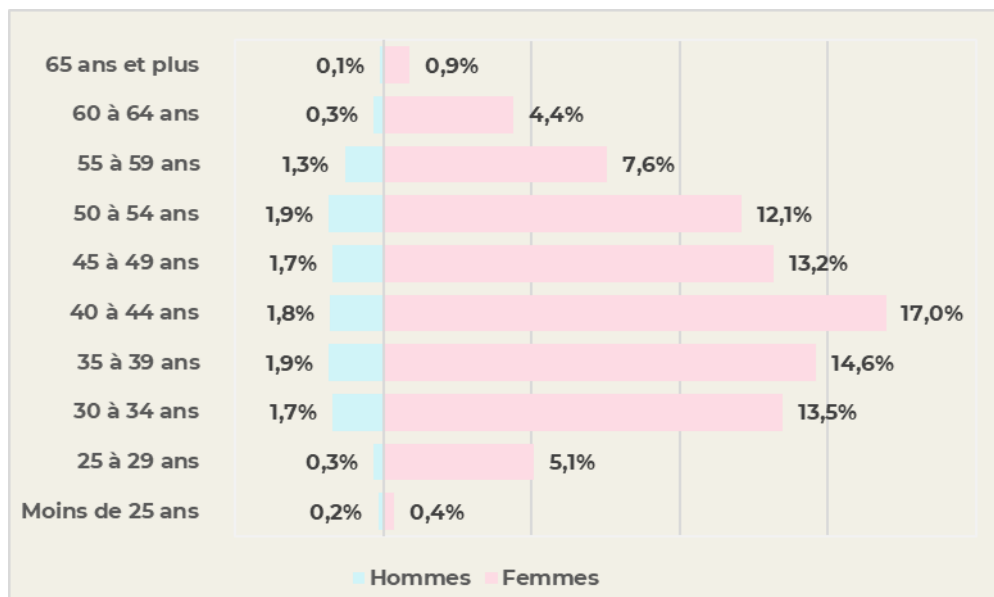


► Infirmiers de Santé au travail

Principales caractéristiques

- 3 310 infirmiers de santé au travail au 1^{er} janvier 2025 ; + 5 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 64 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
 - 89 % de femmes
 - 26 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des infirmiers de Santé au travail en 2024** (en personnes physiques)



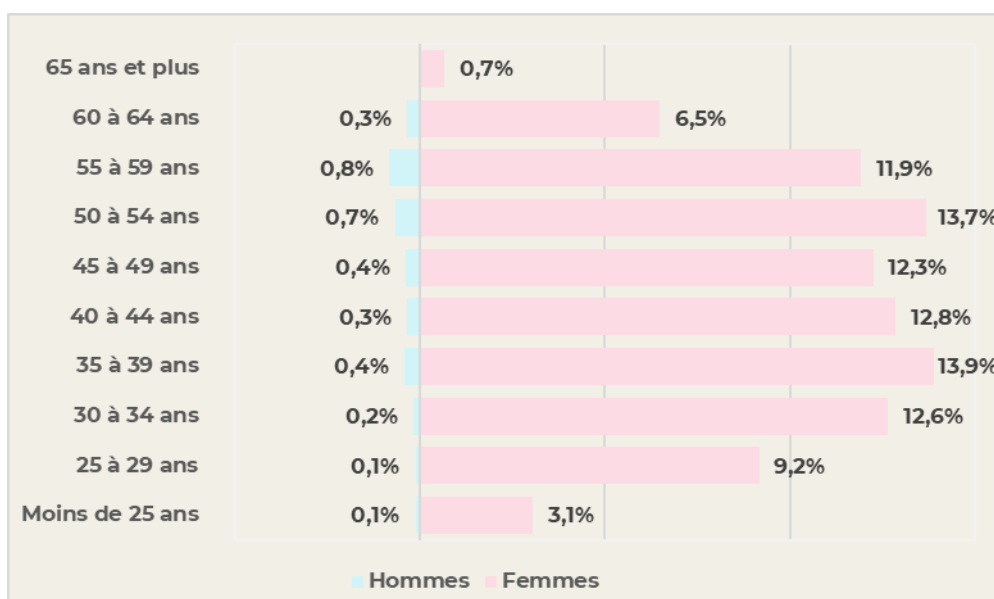
SITUATION DANS L'EMPLOI

▶ ASST / Secrétaires médicaux

Principales caractéristiques

- 3 702 ASST/Secrétaires médicaux au 1^{er} janvier 2025 ; - 2 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 55 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 44 ans
 - 97 % de femmes
 - 24 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/Secrétaires médicaux en 2024** (en personnes physiques)

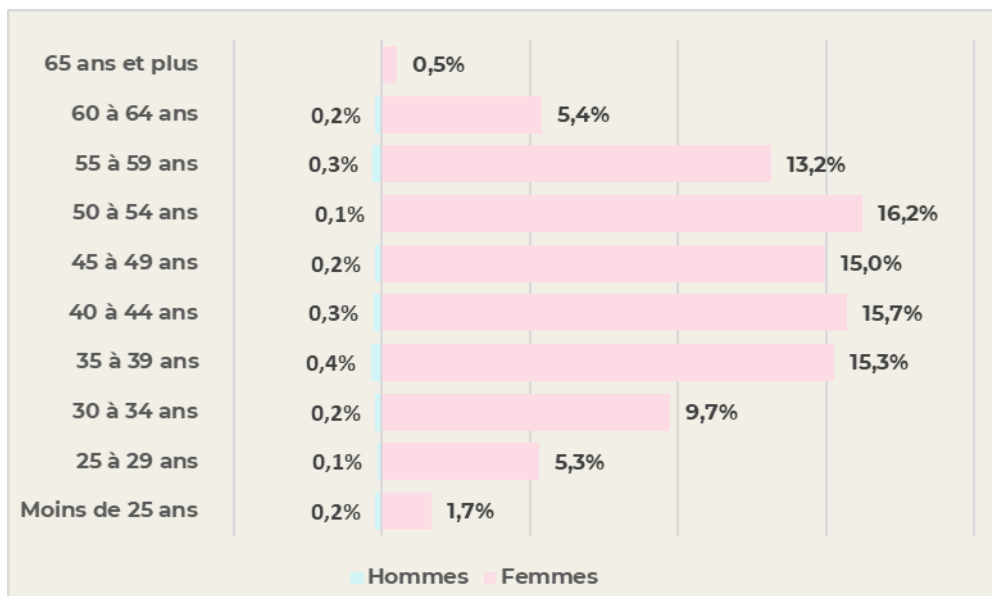


▶ ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire

Principales caractéristiques

- 1 530 ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaire au 1^{er} janvier 2025 ; + 6 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 63 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 98 % de femmes
 - 26 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaire en 2024 (en personnes physiques)



SITUATION DANS L'EMPLOI

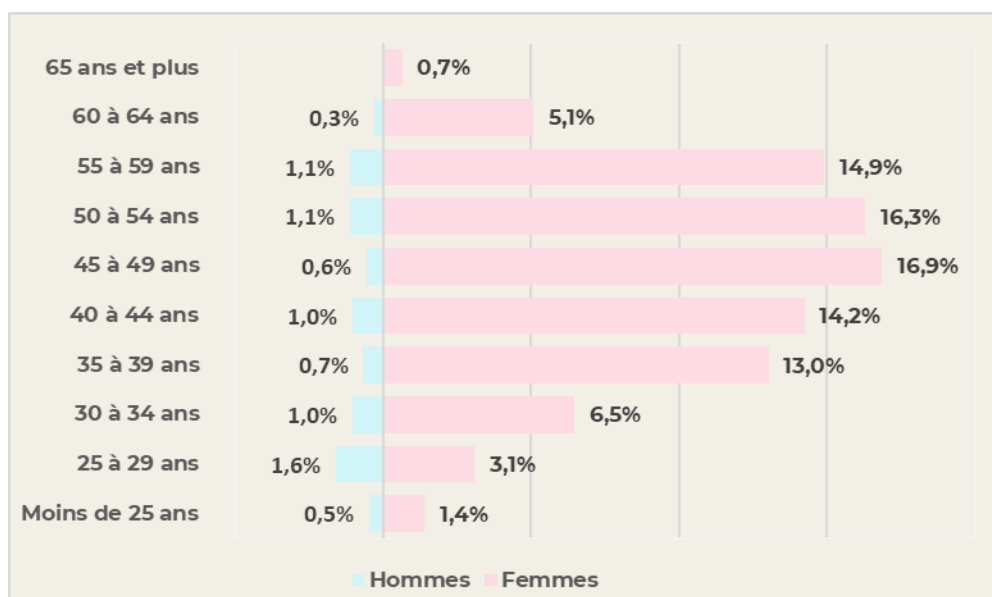
▶ ASST / Assistants en Santé au Travail

Principales caractéristiques

- 1 212 ASST/Assistants en Santé au Travail au 1^{er} janvier 2025 ; + 2 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 64 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 46 ans
 - 92 % de femmes
 - 22 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des ASST/Assistants en Santé au Travail en 2024

(en personnes physiques)



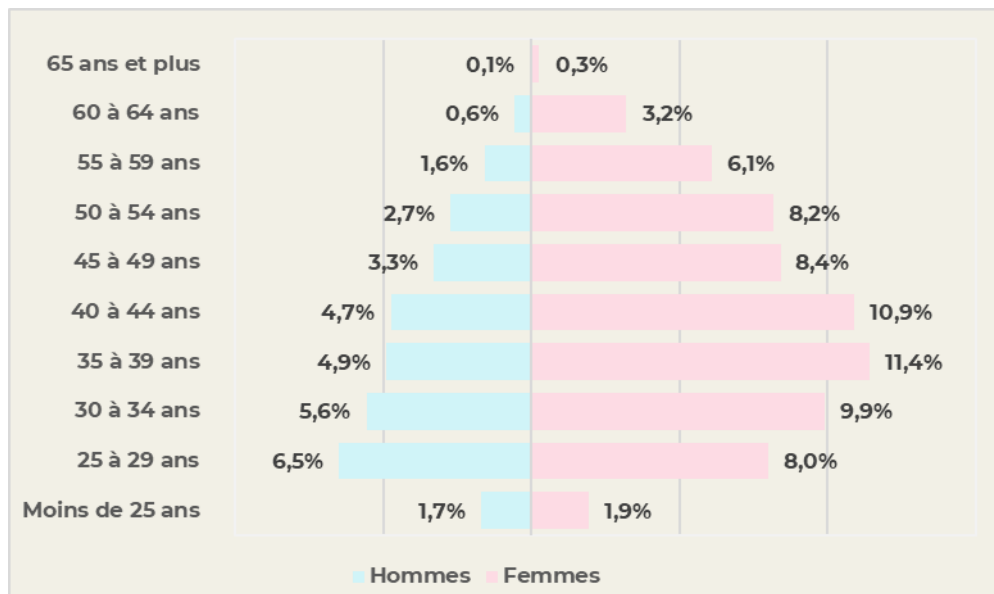
► Autres salariés de la filière prévention

Les préventeurs, au sens de la Convention collective nationale des SPSTI, 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 du travail, des techniciens hygiène sécurité, des toxicologues, des formateurs en santé au travail, et des documentalistes.

Principales caractéristiques

- 2 411 autres salariés de la filière prévention au 1^{er} janvier 2025 ; + 7 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 55 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 30 % des effectifs entre 25 et 34 ans ; un âge moyen de 40 ans
 - 68 % de femmes
 - 21 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des préventeurs en 2024 (en personnes physiques)



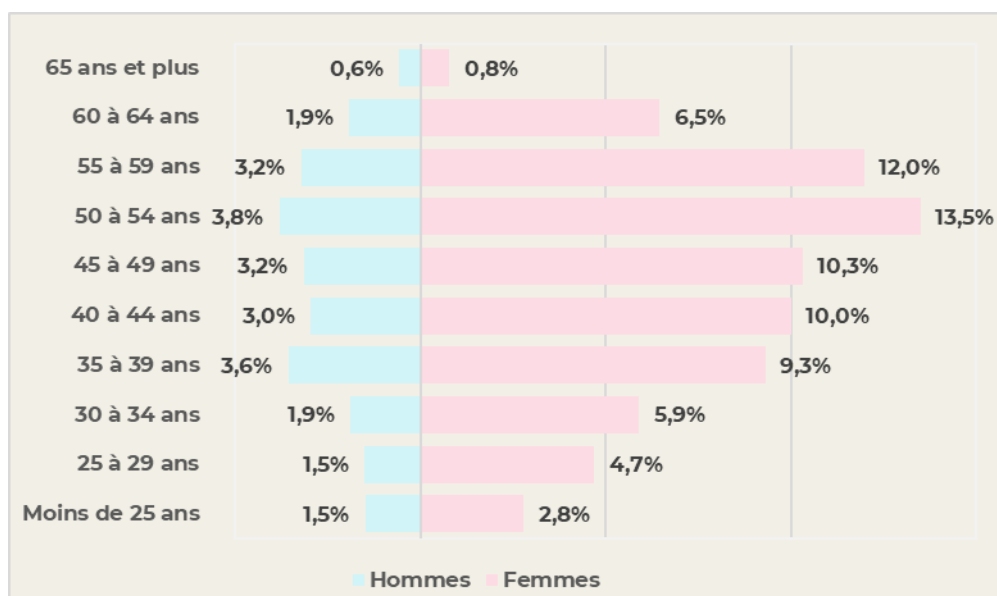
SITUATION DANS L'EMPLOI

► Fonctions support

Principales caractéristiques

- 3 000 salariés relevant des fonctions support ⁽¹⁾ au 1^{er} janvier 2025 ; + 5 % par rapport à 2024
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2024 :
 - 57 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 76 % de femmes
 - 18 % de temps partiel

■ Pyramide des âges du personnel des fonctions support en 2024 (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

96 % des SPSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé et 42 % d'entre eux ont recruté au moins 1 travailleur handicapé en 2024. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 8,9 % des effectifs des SPSTI de 20 salariés et plus. 15 % 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

	2022	2023	2024
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé	37,3%	36,4%	42,3%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	7,3%	7,9%	8,9%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé	19,7%	17,6%	14,9%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	85,6%	86,7%	87,0%

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	2022	2023	2024
Disposant du DUERP	97%	98%	99%
Ayant désigné un salarié référent	65%	69%	71%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	5%	8%	6%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	8%	8%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	51%	64%	66%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	43%	47%	40%

RÉMUNÉRATIONS

2

RÉMUNÉRATIONS

2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations

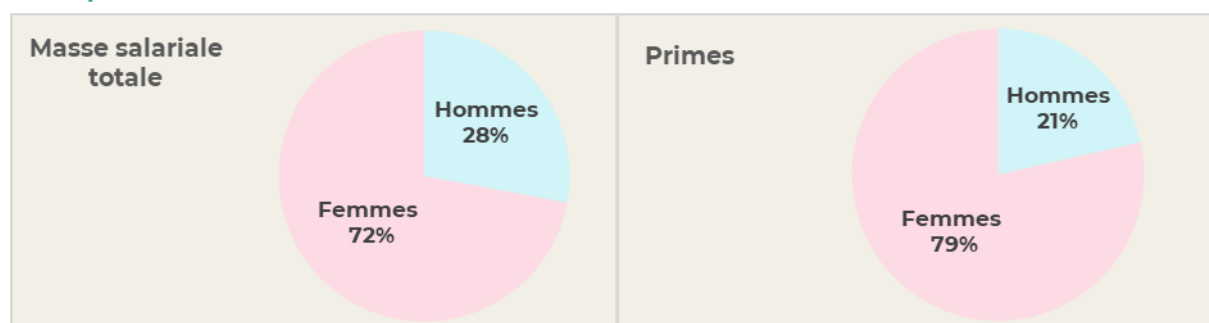
En 2024, la masse salariale brute des SPSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 861 millions d'euros, en progression de 5,4 % par rapport à 2023. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SPSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 950 millions d'euros.

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

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2023	2024	Evolution	2023	2024	Evolution
Cadres	484,0	507,0	4,7%	5 549	5 669	2,2%
Non-cadres	333,0	354,0	6,5%	10 098	10 395	2,9%
Ensemble du personnel	817,0	861,0	5,4%	15 647	16 064	2,7%

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

■ Répartition de la masse salariale entre les femmes et les hommes



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 2024, 88 % des SPSTI ont accordé des augmentations générales sur les salaires réels.

Le taux moyen d'augmentation par salarié s'établit à 2,6 % (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 2024*

	Augmentation < 2,7 %	Augmentation = 2,7 %	Augmentation > 2,7 %
% de SPSTI	28%	32%	40%

* Moyenne des augmentations des cadres et des non-cadres

Note : Accord de branche 2024 sur les RMAG = 2,7%

■ Impact des différents facteurs sur l'augmentation générale de la masse salariale en 2024

Evolution globale	Effet des primes	Effet des augmentations générales	Effet de l'évolution des effectifs	Effet de structure et effet de Noria*
5,4%	-0,1%	2,4%	2,5%	0,6%

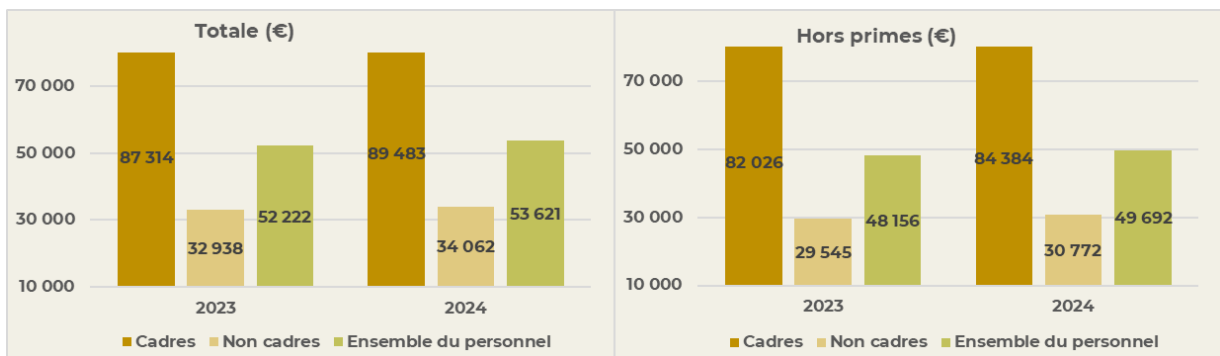
* Modification de la structure de la masse salariale, effet de Noria (remplacement d'un salarié par un autre), et effet des augmentations individuelles

Globalement, le coût moyen par salarié (masse salariale sur effectifs en ETP) augmente de 3 % en 2024.

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié

Masse salariale par salarié	Totale (€)			Hors primes (€)		
	2023	2024	Evolution	2023	2024	Evolution
Cadres	87 314	89 483	2,5%	82 026	84 384	2,9%
Non-cadres	32 938	34 062	3,4%	29 545	30 772	4,2%
Ensemble du personnel	52 222	53 621	2,7%	48 156	49 692	3,2%

■ 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 68 % des SPSTI. Sur l'ensemble de l'échantillon, 30 % des SPSTI concernés par la participation ont versé de la participation légale en 2024.

26 % des SPSTI ont mis en place un système d'intéressement.

Les montants versés au titre de ces dispositifs ont représenté 0,4 % de la masse salariale des SPSTI concernés pour la participation et 1,9 % pour l'intéressement.

■ Part des SPSTI concernés et montants versés en 2024 pour chaque dispositif

	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	68%	26%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	30%	85%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,4%	1,9%

59 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 36 % d'entre eux l'ont abondé en 2024.

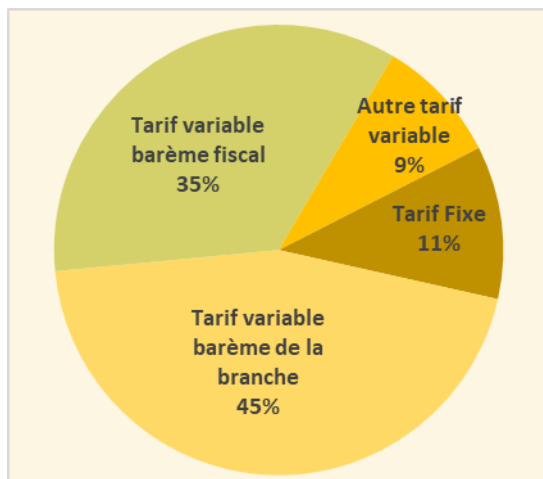
RÉMUNÉRATIONS

2.3. Remboursement des frais de déplacements professionnels

66 % des salariés des SPSTI bénéficient de remboursements de frais kilométriques, 4 % d'un forfait mobilité durable.

Concernant les frais kilométriques, le mode de remboursement le plus fréquent s'appuie sur le barème de la branche.

■ Part des SPSTI selon le mode de remboursement des frais kilométriques professionnels en 2024



■ Barème de la branche de remboursement des frais kilométriques en 2024

	€/km
Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	0,55
Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³) et vélomoteur (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ³)	0,31
Vélo	0,31

Pour les tarifs fixes, le taux de remboursement est en moyenne de 0,58 centimes d'euros par kilomètre.

2.4. Rémunérations par catégorie de personnel

Dans cette partie, seuls sont retenus les salariés en CDI, et sont exclus les salariés partis au cours de l'année 2024. 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 2024 selon la classe conventionnelle

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaires brut moyen (€)	Salaires brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)	Age moyen (années)
5	Hôte d'accueil/standardiste	24 332	29 383	27 750	9	47
5	Secrétaires administratifs	24 332	33 322	33 026	13	46
6	ASST / Secrétaires médicaux	25 062	31 780	30 910	11	45
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	25 814	32 962	31 840	12	45
8	Coordonnateur de centre *	26 638	36 296	34 214	17	47
9	Assistants de direction	27 596	38 342	36 649	14	47
9	ASST / Assistants en Santé Travail	27 596	36 951	36 352	15	46
10	Comptable	28 591	40 196	39 607	12	48
10	Gestionnaire ressources humaines	28 591	38 886	36 387	8	41
10	Techniciens hygiène sécurité	28 591	38 086	36 651	11	41
12	Assistantss de service social	30 686	41 601	39 935	6	42
12	Infirmiers en santé au travail	30 686	41 413	40 941	5	43
14	Responsables de services	32 935	52 880	50 610	10	46
14	Responsables techniques	32 935	48 714	46 061	9	45
16	Ergonomes	35 349	46 150	45 037	8	38
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes	35 349	48 811	47 761	11	42
16	Psychologues du travail	35 349	46 264	44 227	5	41
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	39 305	72 789	67 480	10	49
20	Collaborateurs médecins	69 575	92 346	91 871	2	48
21	Médecins du travail	78 802	112 843	111 231	9	54

Notes : Données non comparables à celles de l'édition précédente du fait des fluctuations d'échantillonnage

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 109 Services et 12 939 salariés et, soit 68 % des salariés de la branche, salariés en CDI hors départs en 2024

*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 les 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.

RÉMUNÉRATIONS

2.5. 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. Les entreprises dont l'index est inférieur à 75 doivent mener des actions correctives dans un délai de 3 ans.

■ Index égalité Femmes / Hommes 2024 des SPSTI

Source : Présanse d'après travail-emploi.gouv.fr

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
ACMS	99	100	99%
AGESTRA	25	60	42%
AHI 33	64	65	98%
AISMT 13	86	100	86%
AIST 34	47	50	94%
AIST 21	85	85	100%
AIST 22	20	60	33%
AIST 84	55	60	92%
AIST LPA	93	100	93%
ALSMT	96	100	96%
AMET	97	100	97%
AMETRA 06	95	100	95%
AMI	100	100	100%
AMI SANTÉ AU TRAVAIL	60	60	100%
AMIEM	98	100	98%
AMSN	85	100	85%
APAS	55	60	92%
APREVYA	44	50	88%
APST 41	40	45	89%
APST 18	25	25	100%
APST 2607	55	60	92%
APST 37	96	100	96%
APST 68	55	60	92%
ASMIS	78	85	92%
ASMT	80	85	94%
ASSTV	64	85	75%
AST 62	90	100	90%
AST 08	45	50	90%
AST 25	55	60	92%
AST 67	55	60	92%
AST 74	78	100	78%
ASTE	55	60	92%

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
ASTIL 62	50	60	83%
CEDEST	10	10	100%
CIAMT	87	100	87%
CIHL	99	100	99%
CIST 971	25	25	100%
CIST 47	20	25	80%
EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL	88	100	88%
ENSANTE	94	100	94%
EPSAT VOSGES	20	25	80%
GIMS	96	100	96%
GIST 44	35	45	78%
HORIZON SANTÉ TRAVAIL	90	100	90%
INTERMETRA-METRAG	89	100	89%
IPAL	85	100	85%
MASANTE.PRO	60	60	100%
MEDISIS	84	100	84%
MIST	91	100	91%
MT 71	95	100	95%
ODALIA	99	100	99%
OPSAT	78	85	92%
OSTRA	45	60	75%
POLE SANTÉ TRAVAIL	99	100	99%
PRESANTIS	5	25	20%
PRESOA	71	85	84%
PRESTA AIN ET BEAUJOLAIS	60	60	100%
PRESTAL	45	45	100%
PREVALY	89	100	89%
PREVEAM	99	100	99%
PREVLINK	84	85	99%
PREVY	97	100	97%
PST 14	90	100	90%
PST 35	97	100	97%
PST 38	89	100	89%
PST 66	76	85	89%
PST LANDES	68	85	80%
RESTEV	55	60	92%
RST	60	60	100%
SANTRA PLUS	60	60	100%
SATM	60	60	100%
SIMETRA	94	100	94%
SIMT	99	100	99%

RÉMUNÉRATIONS

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
SIST 79	25	25	100%
SIST AMB	25	25	100%
SIST OUEST NORMANDIE	97	100	97%
SISTEL	96	100	96%
SLST	93	100	93%
SMIA	94	100	94%
SPST 19 - 24	99	100	99%
SPSTI 23 - 87	45	50	90%
SPSTI 81	82	100	82%
SPSTI CHARENTE	60	60	100%
SPSTL42	45	45	100%
SSTI 33	100	100	100%
SSTI 03	60	60	100%
SSTRN	94	100	94%
SSTS	95	100	95%
ST 72	75	85	88%
ST PROVENCE	80	85	94%
STC-QUIMPER	5	10	50%
STCS	82	85	96%
STSA	45	45	100%
THALIE SANTE	95	100	95%

PROTECTION SOCIALE

3

PROTECTION SOCIALE

3.1. Régimes de retraite

Les données relatives aux régimes de retraites sont 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 2023.

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 SPSTI 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 2023, le taux d'appel, quelle que soit la tranche, est égal à 1,27 fois le taux contractuel.

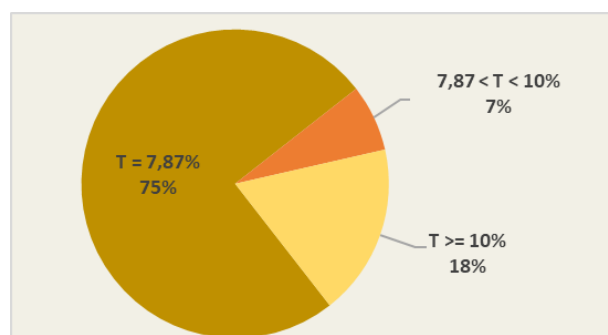
■ Taux contractuels et taux d'appel du régime ARRCO-AGIRC, part patronale et salariale

2023	T1 %	T2 %
Taux contractuels	6,20	17,00
Taux d'appel	7,87	21,59

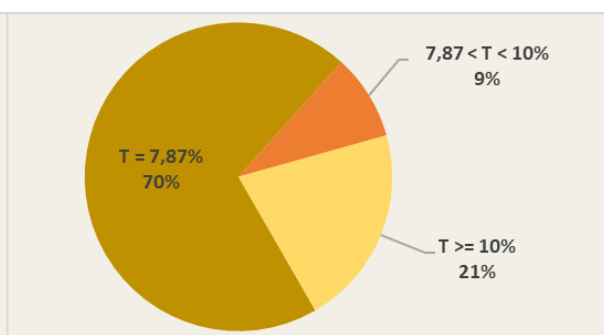
En 2023, 75 % des SPSTI, représentant 70 % des salariés, appliquent le taux réglementaire de 7,87 % **sur la tranche 1**. 18 % des SPSTI, représentant 21 % des salariés, appliquent un taux supérieur à 10 %. Les taux supérieurs peuvent être différents pour les cadres et pour les non-cadres.

■ Part des SPSTI selon le taux ARRCO-AGIRC T1 en 2023 (en taux d'appel)

En nombre de SPSTI

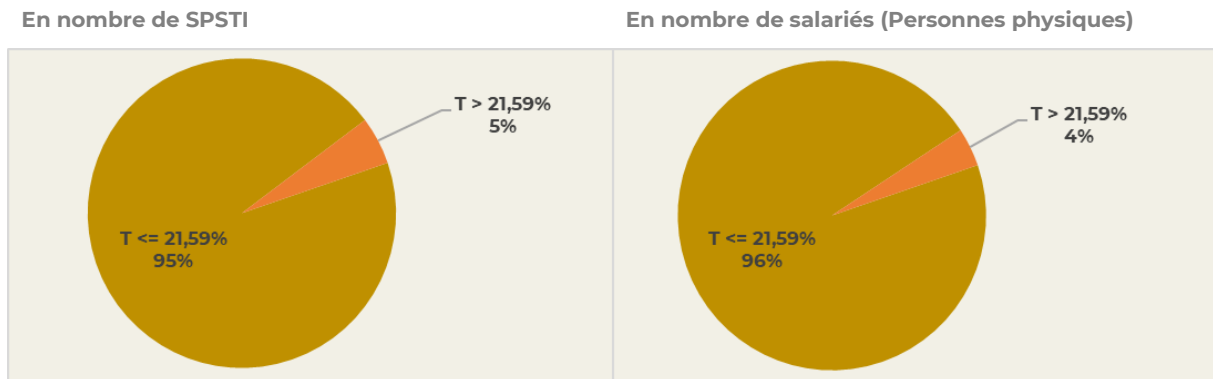


En nombre de salariés (Personnes physiques)



Sur la tranche 2, 95 % des SPSTI, représentant 96 % des salariés, appliquent le taux réglementaire.

■ Part des SPSTI selon le taux ARRCO-AGIRC T2 en 2023 (en taux d'appel)

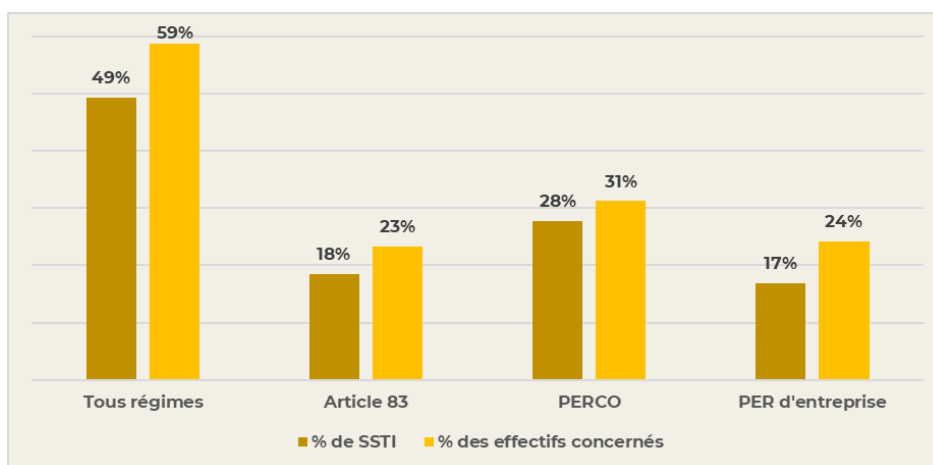


La retraite supplémentaire, non obligatoire, peut venir compléter la retraite complémentaire obligatoire.

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 2023, et part des salariés couverts



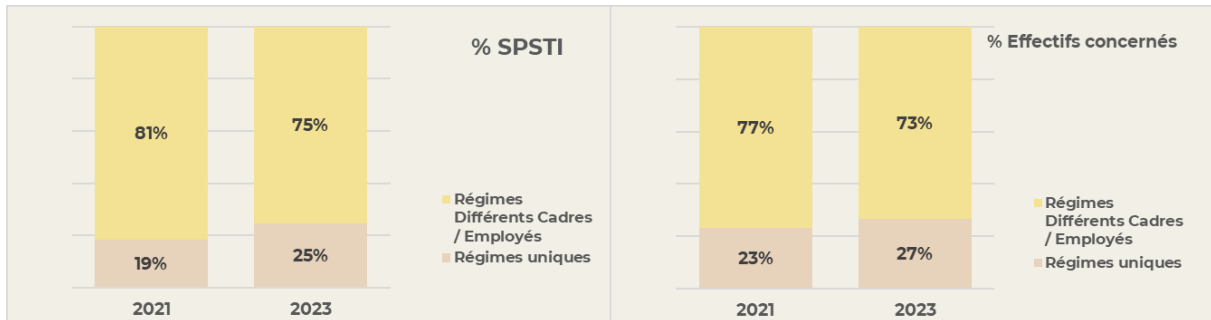
Les données « Tous régimes » comptabilisent les SPSTI dotés d'au moins 1 dispositif de retraite supplémentaire, sachant qu'un SPSTI peut mettre en place plusieurs régimes.

PROTECTION SOCIALE

3.2. Prévoyance

En 2023, 25 % des SPSTI ont souscrit un régime de prévoyance unique pour les cadres et les non-cadres. Les régimes uniques couvrent 27 % des salariés.

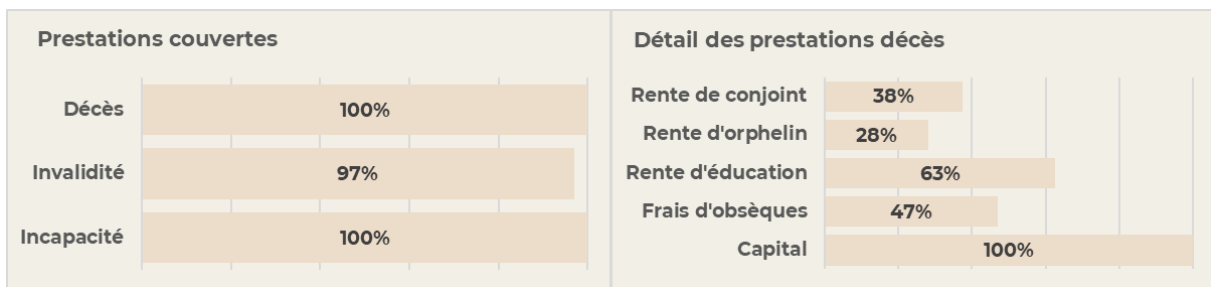
■ Part des SPSTI et des salariés couverts selon le type de régime de prévoyance en 2021 et 2023



Les régimes uniques proposent tous une couverture en cas de décès et une couverture incapacité. Rappelons que la Convention collective nationale des SPSTI 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 tous les contrats, la garantie décès comprend un versement en capital, dans 47 % d'entre eux des frais d'obsèques, dans 63 % d'entre eux une rente d'éducation. Le délai de carence moyen est de 31 jours. Il va de 0 à 90 jours selon les contrats.

■ Part des régimes uniques selon les prestations couvertes en 2023

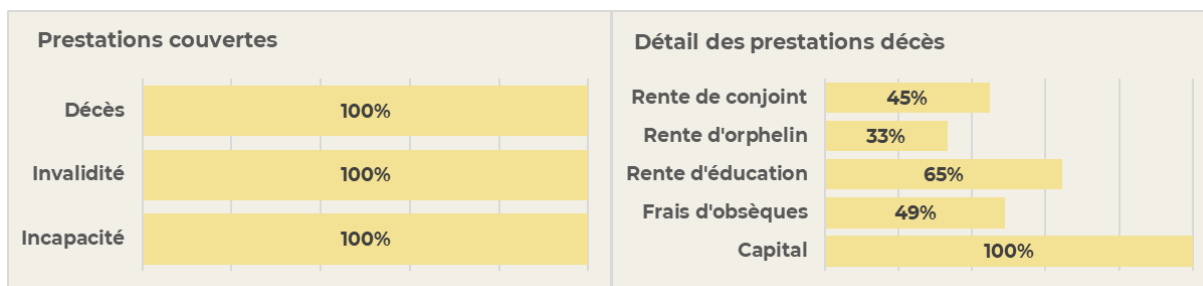


■ Taux des cotisations aux régimes uniques au 31 décembre, en 2021 et en 2023

Taux moyens en %	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
2023	1,98	2,97	0,83	1,57	2,81	4,54
2021	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, ainsi qu'une prestation invalidité. Le délai de carence moyen est de 39 jours. Il va de 0 à 90 jours selon les contrats.

■ Part des régimes Cadres selon les prestations couvertes en 2023

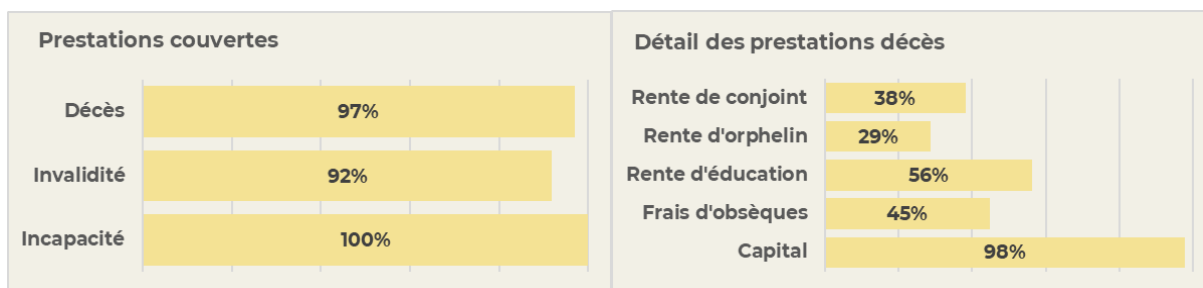


■ Taux des cotisations aux régimes Cadres au 31 décembre, en 2021 et en 2023

Taux moyens en %	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
2023	2,19	2,75	0,86	1,93	3,05	4,66
2021	2,27	2,83	0,78	1,84	3,05	4,67

La totalité des régimes destinés aux non-cadres proposent une couverture incapacité. 92 % d'entre eux proposent également une couverture invalidité et 97 % une couverture décès. Le délai de carence moyen est de 30 jours. Il va de 0 à 90 jours selon les contrats.

■ Part des régimes Non-cadres selon les prestations couvertes en 2023



■ Taux des cotisations aux régimes Non-cadres au 31 décembre, en 2021 et en 2023

Taux moyens en %	Part patronale		Part salariale		Cotisation totale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
2023	2,01	2,44	1,07	1,50	3,05	3,88
2021	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 31/12/2023 (tous types de contrats)

	Type	% contrats	% Salariés concernés
MALAKOFF-HUMANIS	Institution de prévoyance	24%	24%
AG2R	Institution de prévoyance	17%	16%
MUTEX	Réseau de mutuelles	15%	15%
AXA	Compagnie d'assurance	15%	14%
GAN	Compagnie d'assurance	5%	7%
APICIL	Institution de prévoyance	3%	3%
GENERAL	Compagnie d'assurance	3%	4%
Autres		18%	17%

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

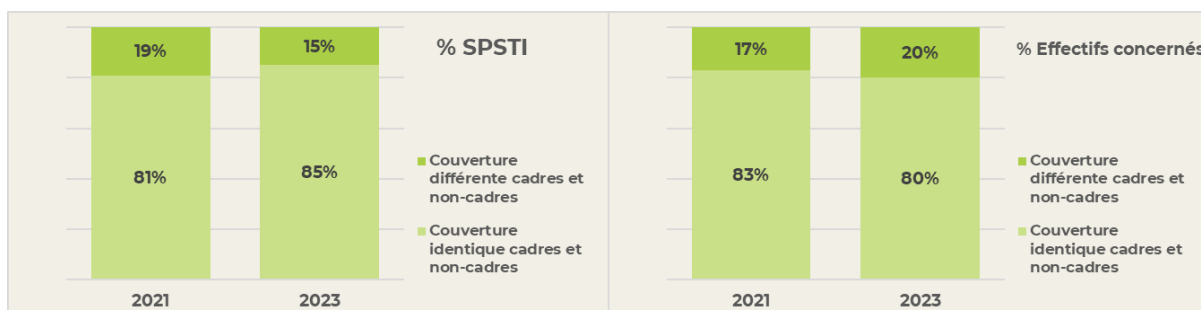
3.3. Frais de santé

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 2023.

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.

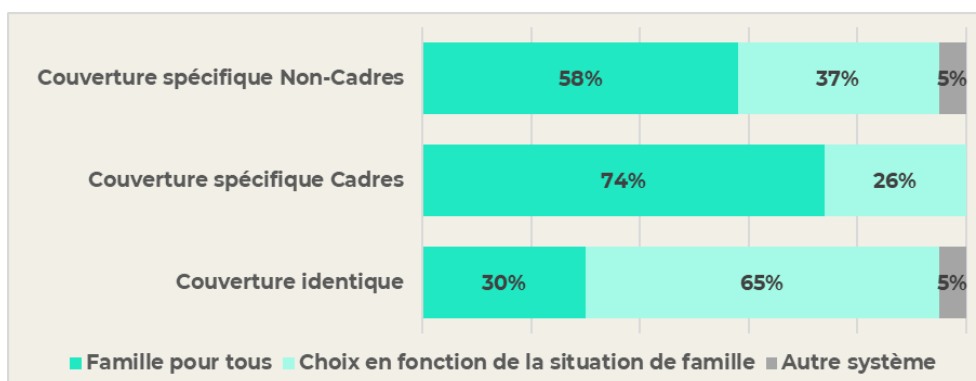
En 2023, sur l'échantillon de SPSTI ayant répondu à l'enquête, 85 % d'entre eux ont mis en place une couverture frais de santé identique pour les cadres et les non-cadres, 15 % une couverture différente.

■ Part des SPSTI couverts selon le type de régime Frais de santé en 2021 et 2023



Les formules avec une couverture « Famille pour tous » sont les plus fréquentes dans les régimes destinés aux cadres (74 %). Elles représentent 58 % des formules des régimes spécifiques aux non-cadres et 30 % des formules des régimes uniques.

■ Formules proposées selon le type de régime Frais de santé en 2023



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 31/12/2023 (tous types de contrats)

	Type	% SPSTI	% Salariés concernés
HARMONIE MUTUELLE	Mutuelle	24%	25%
MALAKOFF HUMANIS	Institution de prévoyance	11%	10%
AESIO	Mutuelle	7%	7%
AG2R	Institution de prévoyance	7%	6%
GAN	Compagnie d'assurance	5%	7%
PREVIFRANCE	Mutuelle	5%	6%
OCIANE	Mutuelle	4%	1%
AXA	Compagnie d'assurance	3%	3%
MGEN	Mutuelle	3%	1%
Autres		31%	34%

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 0,74 % en 2024, le taux médian à 0,70 %.

■ Répartition des SPSTI selon le nombre de taux AT en 2023 et en 2024 *

	1 Taux	2 Taux	3 Taux	4 Taux	5 Taux et plus
2024	51%	14%	13%	5%	17%
2023	49%	15%	12%	7%	17%

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

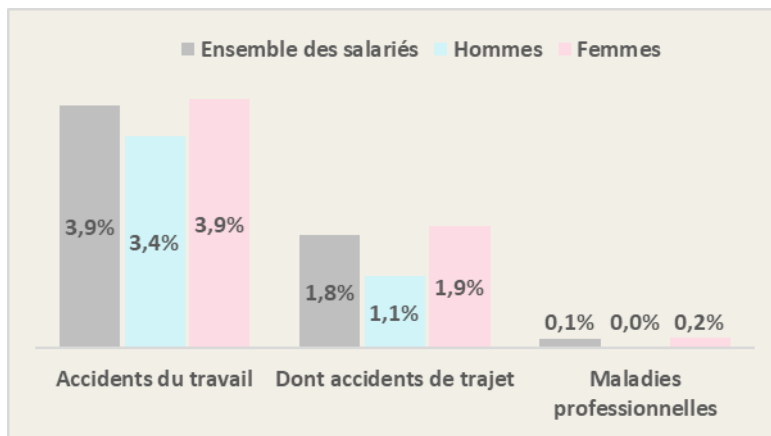
■ Profils des taux AT en 2023 et en 2024

	Taux moyen	Taux minimum	Taux médian	Taux maximum
2024	0,74%	0,46%	0,70%	2,80%
2023	0,77%	0,46%	0,74%	3,82%

3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2024, 662 accidents du travail et 21 maladies professionnelles ont été recensés dans les SPSTI ayant répondu à l'enquête. 42 % des accidents du travail sont des accidents de trajet.

■ Taux d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles en 2024 pour l'ensemble des effectifs, pour les femmes et pour les hommes



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 28,8 en 2024. Notons, pour élément de comparaison, que la moyenne, selon les statistiques de la CNAMTS pour l'année 2023, dernière année de publication à date de rédaction de ce rapport, s'élevait à 26,8 pour l'ensemble des secteurs d'activité et à 40,3 pour les secteurs des Services (hors banques, assurances et administration).

Le syndrome du canal carpien, les tendinopathies ou autres affections périarticulaires représentent plus de la moitié des maladies professionnelles déclarées par les SPSTI.

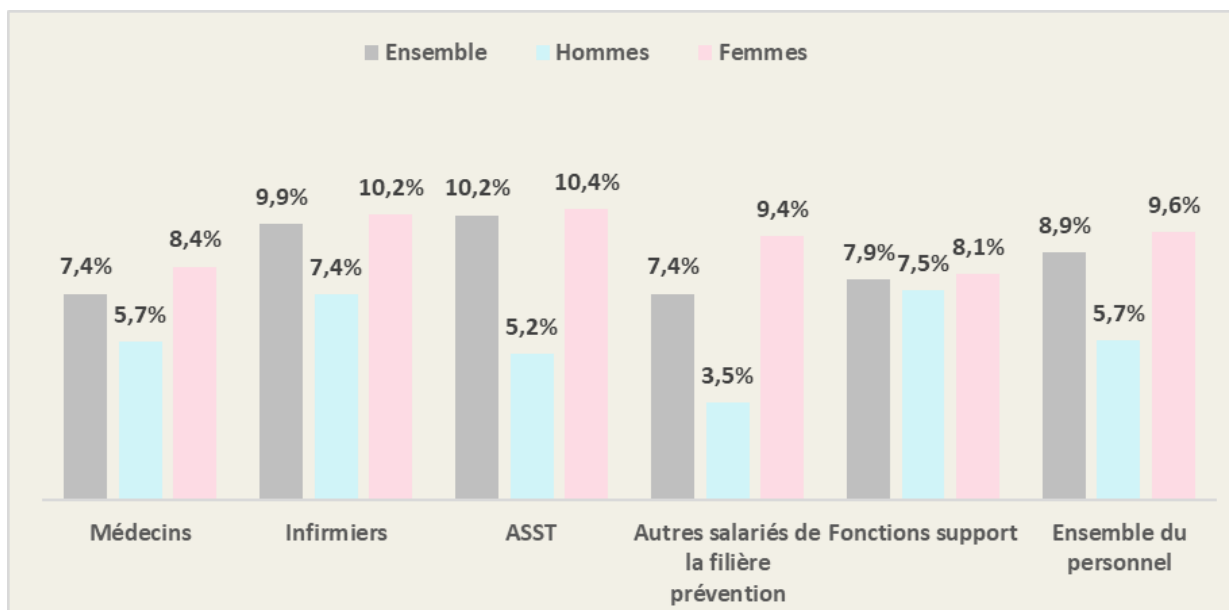
3.6. Absentéisme

En 2024, le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 8,9 %, hors congés de maternité et de paternité. Il s'élève à 10,1 % avec les congés de maternité et de paternité.

■ Evolution du taux d'absentéisme entre 2020 et 2024

Ensemble du personnel des SPSTI	2020	2021	2022	2023	2024
Hors congés de maternité et paternité	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%	8,9%
Y compris congés de maternité et paternité	11,5%	11,0%	10,8%	9,7%	10,1%

■ Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2024 et répartition entre les femmes et les hommes (hors congés de maternité et paternité)



■ Evolution du taux d'absentéisme par groupe d'emplois entre 2020 et 2024 (hors congés de maternité et paternité)

	2020	2021	2022	2023	2024
Médecins du travail	9,1%	7,5%	7,8%	6,7%	7,4%
Infirmiers de Santé au travail	12,0%	10,0%	10,6%	9,6%	9,9%
ASST	11,7%	11,0%	10,8%	9,7%	10,2%
Autres salariés de la filière prévention	8,5%	9,2%	9,3%	8,3%	7,4%
Fonctions support	7,7%	7,4%	7,7%	6,6%	7,9%
Ensemble du personnel	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%	8,9%

FORMATION PROFESSIONNELLE

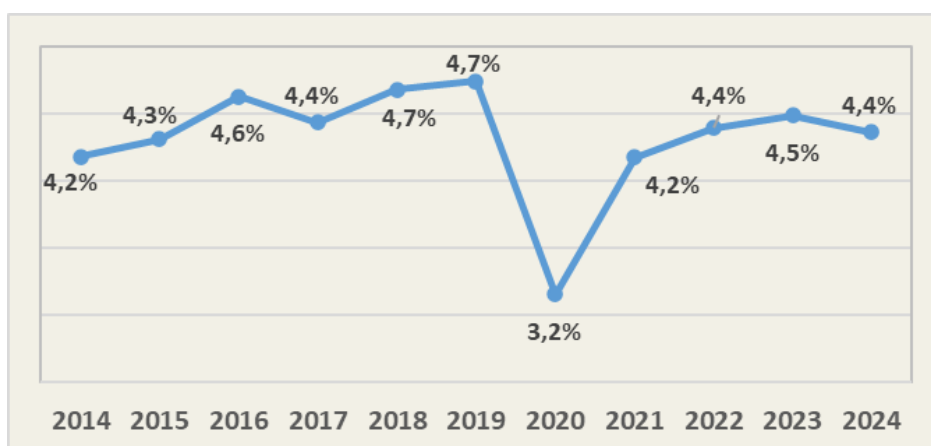
4

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 2024



Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 169 € par salarié en 2024. 21 % de ces sommes ont été versées à l'URSSAF au titre de l'obligation légale, 9 % ont été versées à l'OPCO Santé (dont 1 % au titre des versements volontaires), 32 % ont été destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation et 30 % aux frais pédagogiques. Les autres dépenses comprennent essentiellement les frais de déplacement ou de restauration. Elles représentent 8 % des dépenses de formation en 2024.

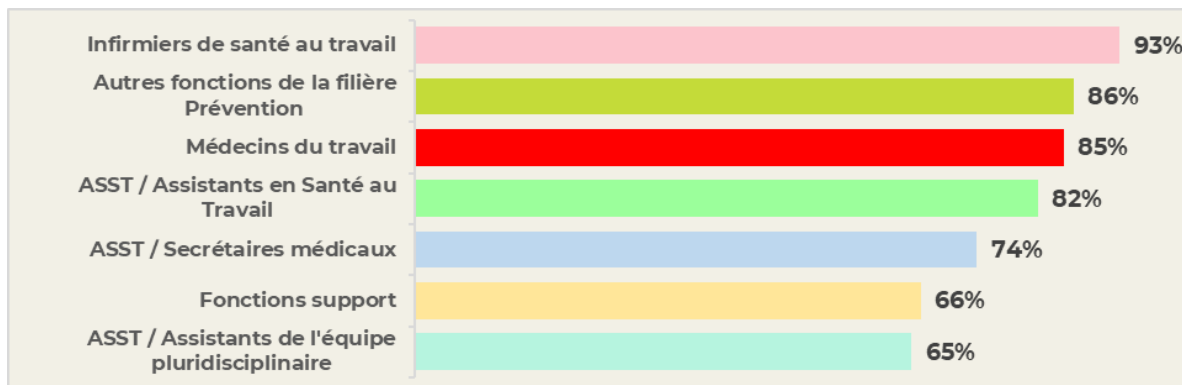
■ Répartition des dépenses de formation par type de charges en 2024

	%
Contribution légale (URSSAF)	21%
Contributions conventionnelle et volontaire (OPCO SANTE)	9%
Rémunérations des bénéficiaires	32%
Frais pédagogiques	30%
Autres dépenses	8%
Dépense moyenne par salarié	2 169 €

4.2. Bénéficiaires des actions de formation

Tous métiers confondus, 80 % des effectifs des SPSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2024.

■ Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation en 2024 par groupe d'emplois *



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

■ Part des salariés femmes et hommes ayant bénéficié d'au moins une formation en 2024, par emploi conventionnel *

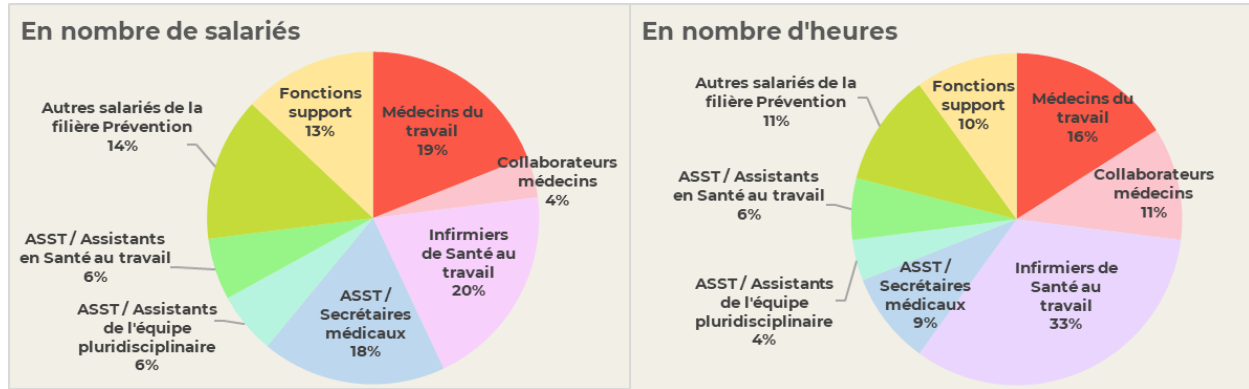
Classe	Emploi	Femmes	Hommes
6	ASST/SECRETARE MEDICAL	74%	65%
10	TECHNICIEN HYGIENE SECURITE	85%	79%
12	INFIRMIER EN SANTE AU TRAVAIL	93%	91%
14	RESPONSABLE DE SERVICE	80%	82%
14	RESPONSABLE TECHNIQUE	89%	75%
16	ERGONOME	79%	86%
16	INGENIEUR HYGIENE SECURITE/CHIMISTE	98%	92%
19	ADJOINT AU DIRECTEUR/DIRECTEUR DE DEPARTEMENT	84%	84%
21	MEDECIN DU TRAVAIL	87%	83%

* Pour les métiers où le nombre d'homme dans l'échantillon est supérieur à 50

FORMATION PROFESSIONNELLE

En 2024, les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 23 % des salariés formés et 27 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 21 % des effectifs. Le nombre d'heures de formation par salarié formé en 2024 est globalement de 36 heures (31 heures pour les médecins du travail, 58 pour les infirmiers, 22 pour les ASST, 30 pour les autres salariés de la filière prévention et 27 pour les salariés des fonctions support).

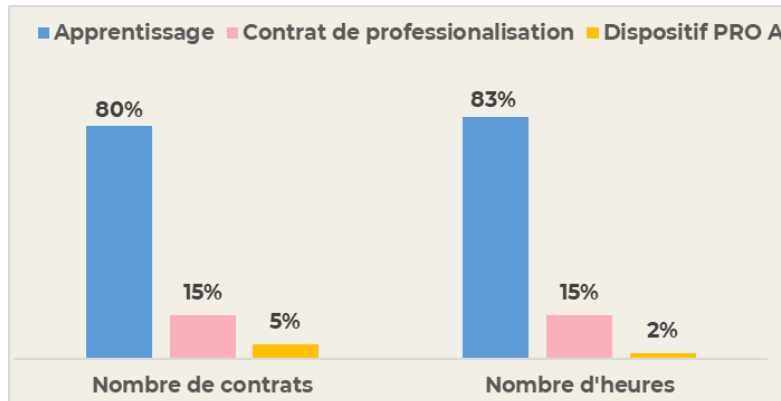
■ Répartition des salariés formés en 2024 par groupe d'emplois



4.3. Dispositifs et axes de formation

1,8 % des salariés ont bénéficié d'un dispositif d'alternance. Les contrats d'apprentissage représentent 80 % des contrats et 83 % des heures de formation des alternants dans les SPSTI en 2024.

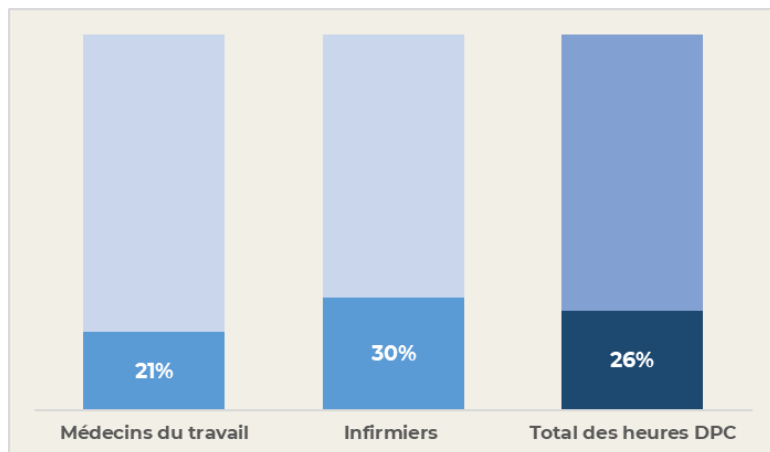
■ Répartition des contrats et des heures d'alternance en 2024 par dispositif



Le DPC (Développement Professionnel Continu), qui ne concerne que les professionnels de santé (médecins et infirmiers de santé au travail), représente 26 % des heures de formation des métiers concernés en 2024.

Sur l'ensemble du budget de formation des SPSTI, la part allouée au DPC s'est élevée à 7 %.

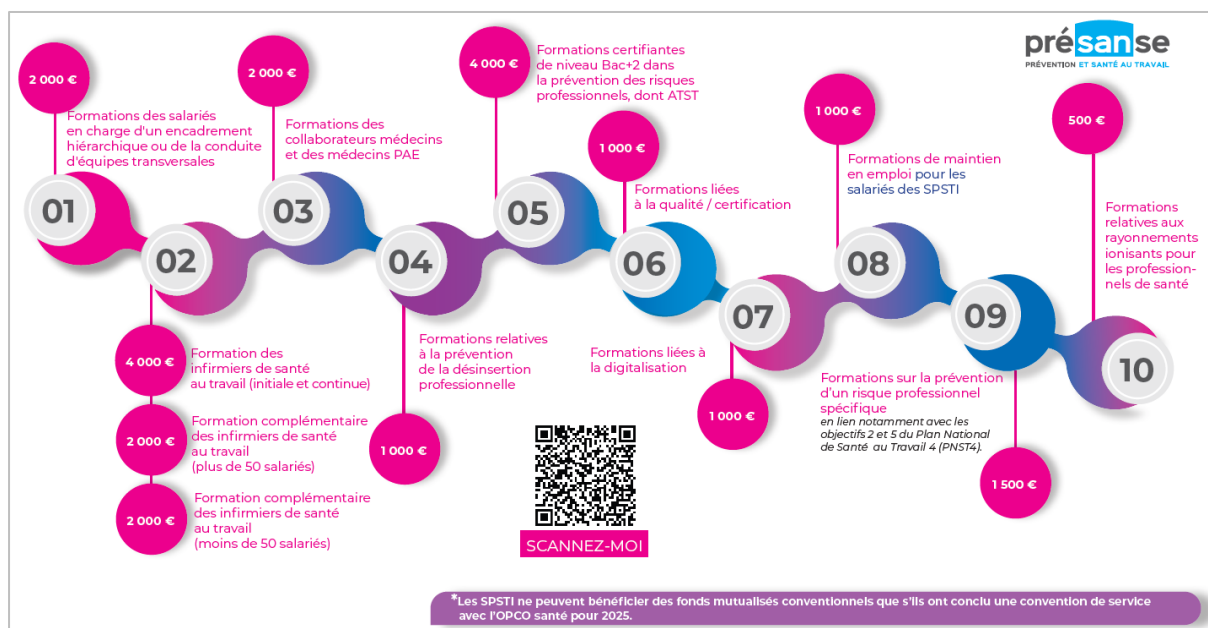
■ Poids du DPC dans les heures de formation des métiers concernés en 2024 *



* 64 % des SPSTI ayant renseigné le formulaire formation suivent les heures de formation relevant du DPC

En vertu de l'accord de branche sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications conclu le 21 janvier 2021, chaque SPSTI doit verser à l'Opco santé une contribution à hauteur de 0,35 % de sa masse salariale. Ces fonds mutualisés sont destinés à financer des actions de formation professionnelle, conformément aux priorités dégagées par les partenaires sociaux de la branche.

■ Axes de formation prioritaires au titre de 2025



DIALOGUE SOCIAL

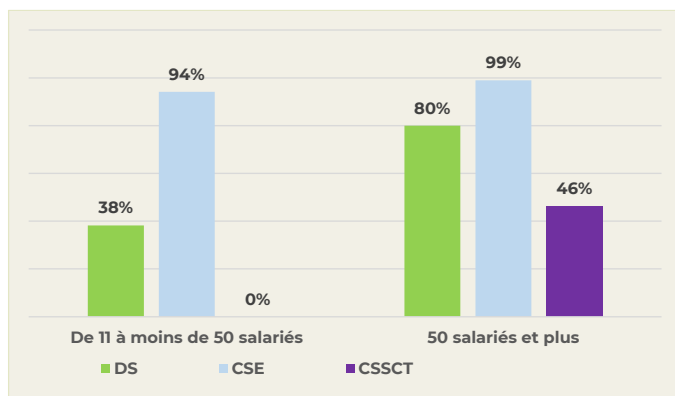
5

DIALOGUE SOCIAL

Parmi les SPSTI de 11 à 49 salariés ayant répondu à l'enquête, 38 % sont pourvus de délégués syndicaux au 31 décembre 2024, 94 % d'un CSE (comité social et économique).

Parmi les SPSTI de 50 salariés et plus, 80 % sont pourvus de délégués syndicaux, 99 % ont mis en place un CSE, et 46 % une CSSCT.

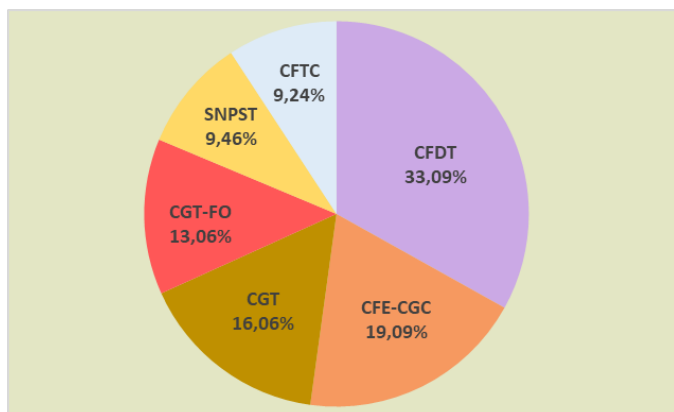
■ Part des SPSTI disposant d'instances représentatives du personnel au 31/12/2024, par type d'instances et taille de SPSTI



Notons que les SPSTI de moins de 11 salariés ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place un CSE. Ils représentent 4 % des SPSTI.

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

Arrêté du 30 octobre 2025



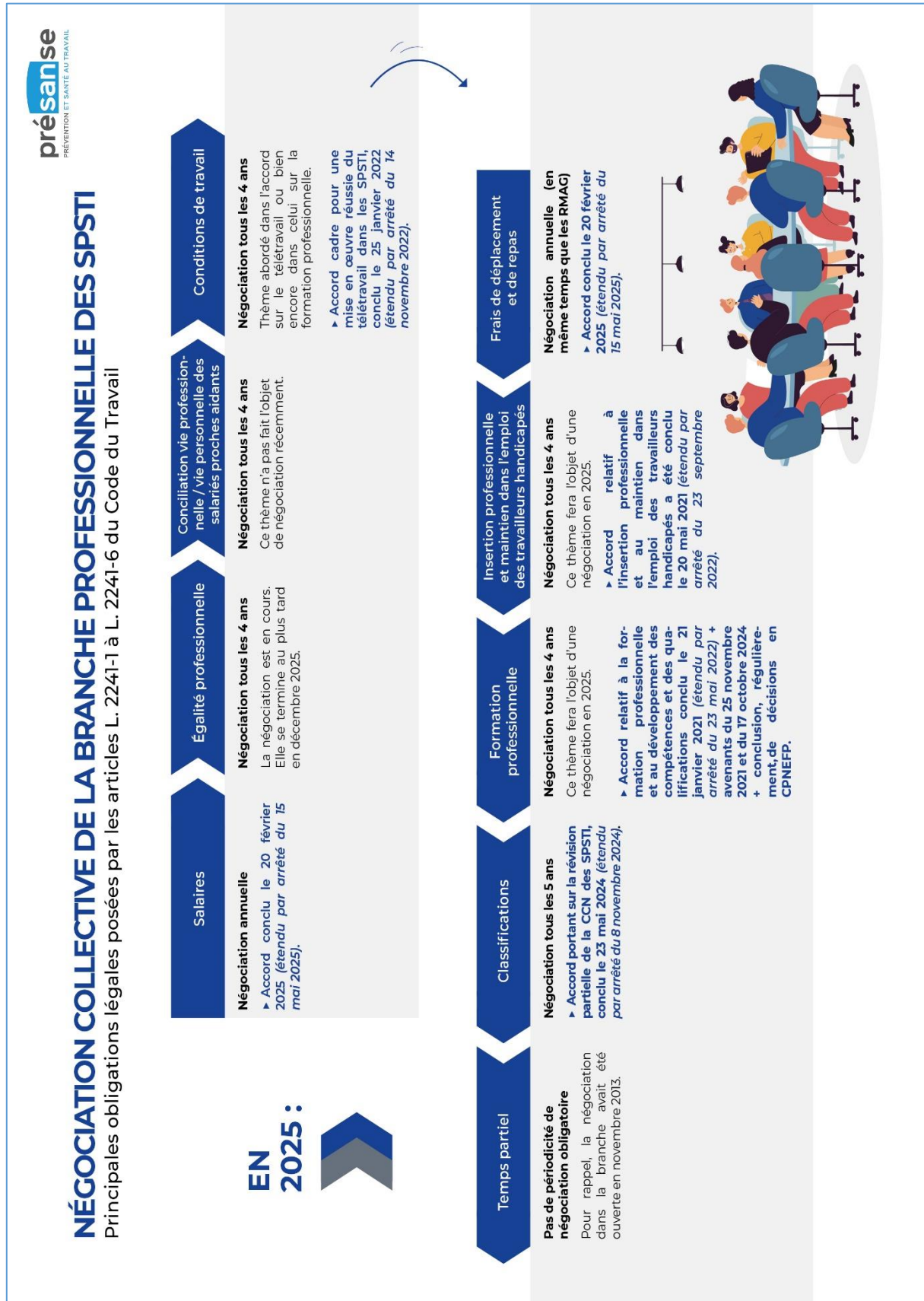
L'arrêté du 30 octobre 2025 s'est substitué à celui du 6 octobre 2021.

■ Représentativité de Présanse dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises

Pour rappel, 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 24 juin 2025 Présanse est reconnu comme étant la seule organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la Convention collective nationale des Services de prévention et de santé au travail interentreprises. Cet arrêté s'est substitué à celui du 6 octobre 2021.

■ Négociation collective de la branche professionnelle des SPSTI

Principales obligations légales posées par les articles L. 2241-1 à L. 2241-6 du Code du Travail



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	AIST 43	LE PUY-EN-VELAY
3	Auvergne-Rhône-Alpes	AIST LPA	CLERMONT-FERRAND
4	Auvergne-Rhône-Alpes	APST 2607	VALENCE
5	Auvergne-Rhône-Alpes	AST 74	ANNECY
6	Auvergne-Rhône-Alpes	CISTT	PIERRELATTE
7	Auvergne-Rhône-Alpes	CST	OYONNAX
8	Auvergne-Rhône-Alpes	PRESANTIS	GRENOBLE
9	Auvergne-Rhône-Alpes	PRESTA AIN ET BEAUJOLAIS	BOURG-EN-BRESSE
10	Auvergne-Rhône-Alpes	PROMEOM	VILLEURBANNE
11	Auvergne-Rhône-Alpes	PST 0726	LE POUZIN
12	Auvergne-Rhône-Alpes	PST 38	GRENOBLE
13	Auvergne-Rhône-Alpes	SIST AMB	SCIONZIER
14	Auvergne-Rhône-Alpes	SLST	SAINT ETIENNE
15	Auvergne-Rhône-Alpes	SPSTL42	ROANNE
16	Auvergne-Rhône-Alpes	SSTI 03	MOULINS
17	Auvergne-Rhône-Alpes	SSTS	LE-BOURGET-DU-LAC
18	Auvergne-Rhône-Alpes	STDV	ROMANS
19	Bourgogne-Franche-Comté	AIST 21	DIJON
20	Bourgogne-Franche-Comté	AIST 89	AUXERRE
21	Bourgogne-Franche-Comté	AST 25	BESANCON
22	Bourgogne-Franche-Comté	MT 71	CHALON-SUR-SAÔNE
23	Bourgogne-Franche-Comté	MTN - PRÉVENTION	NEVERS
24	Bourgogne-Franche-Comté	OPSAT	DOLE
25	Bretagne	AIST 22	PLERIN
26	Bretagne	AMIEM	CAUDAN
27	Bretagne	PST 35	RENNES
28	Bretagne	STC-QUIMPER	QUIMPER
29	Bretagne	STI	BREST
30	Centre-Val de Loire	AISMT 36	CHATEAUROUX
31	Centre-Val de Loire	APST	BLOIS
32	Centre-Val de Loire	APST 18	BOURGES
33	Centre-Val de Loire	APST 37	CHAMBRAY-LES-TOURS
34	Centre-Val de Loire	CIHL	SARAN
35	Grand Est	AMITR	MAIZIERES-LA-GRANDE PAROISSE
36	Grand Est	AST 08	CHARLEVILLE-MEZIERES
37	Grand Est	AST ME	CREUTZWALD
38	Grand Est	ASTHM	CHAUMONT
39	Grand Est	PROVAE	SAINTE SAVINE
40	Grand Est	PST 51	SAINTE MARTINE SUR LE PRE

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

	Région	SPSTI	Ville
41	Grand Est	RST	BEZANNES
42	Grand Est	SMIM	VERDUN
43	Grand Est	STSA	MULHOUSE
44	Hauts de France	ASMIS	AMIENS
45	Hauts de France	AST	AIX-NOULETTES
46	Hauts de France	CEDEST	COUDEKERQUE-BRANCHE
47	Hauts de France	MEDISIS	BEAUVAIS
48	Hauts de France	POLE SANTÉ TRAVAIL	LILLE
49	Hauts de France	PRESOA	SAINT-QUENTIN
50	Hauts de France	PREVENO	SAINT-SAULVE
51	Île-de-France	ACMS	SURESNES
52	Île-de-France	AMET	ROSNY-SOUS-BOIS
53	Île-de-France	AMI	PARIS
54	Île-de-France	ASTE	MENNECY
55	Île-de-France	CIAMT	PARIS
56	Île-de-France	EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL	PARIS
57	Île-de-France	GIMAC-ST	CHARENTON-LE-PONT
58	Île-de-France	HORIZON SANTÉ TRAVAIL	NANTERRE
59	Île-de-France	IPAL	ALFORTVILLE
60	Île-de-France	OSTRA	SAINT-GERMAIN-EN-LAYE
61	Île-de-France	PREVEAM	PARIS
62	Île-de-France	PREVLINK	PARIS
63	Île-de-France	SIMT	MARNE-LA-VALLÉE
64	Île-de-France	SISTBP	PARIS
65	Île-de-France	THALIE SANTE	PARIS
66	Normandie	AMI SANTÉ AU TRAVAIL	EVREUX
67	Normandie	AMSN	BOIS-GUILLAUME
68	Normandie	ISTF	FECAMP
69	Normandie	MASANTE.PRO	MONT-SAINT-AIGNAN
70	Normandie	MIST	HEROUILLE-St-CLAIR
71	Normandie	PST	CAEN
72	Normandie	SANTRA PLUS	LE HAVRE
73	Normandie	SIST OUEST NORMANDIE	SAINT-LÔ
74	Nouvelle Aquitaine	AHI 33	BORDEAUX
75	Nouvelle Aquitaine	APAS	ROCHEFORT
76	Nouvelle Aquitaine	ASSTV	POITIERS
77	Nouvelle Aquitaine	CIST 47	BON-ENCONTRE
78	Nouvelle Aquitaine	PRISSM	PAU
79	Nouvelle Aquitaine	PST LANDES	SAINT-PIERRE-DU-MONT
80	Nouvelle Aquitaine	SIMETRA	BIARRITZ

ANNEXES ET METHODOLOGIE

	Région	SPSTI	Ville
81	Nouvelle Aquitaine	SIST	NIORT
82	Nouvelle Aquitaine	SIST DU LIBOURNAIS	LIBOURNE
83	Nouvelle Aquitaine	SPST 19 - 24	BRIVE
84	Nouvelle Aquitaine	SPSTI 23 - 87	LIMOGES
85	Nouvelle Aquitaine	SPSTI CHARENTE	L'ISLE D'ESPAGNAC
86	Nouvelle Aquitaine	SPSTI OLORON STE MARIE	OLORON-SAINTE-MARIE
87	Nouvelle Aquitaine	SSTI 33	BORDEAUX
88	Nouvelle Aquitaine	SSTI D'HORTEZ	ORTHEZ
89	Nouvelle Aquitaine	STAS	LA-ROCHELLE-LA-PALLICE
90	Occitanie	AIPALS	MONTPELLIER
91	Occitanie	AIST	BEZIERS
92	Occitanie	APREVYA	CARCASSONNE
93	Occitanie	ASMT	TARBES
94	Occitanie	CSTG	AUCH
95	Occitanie	ENSANTE	MONTPELLIER
96	Occitanie	PREVALY	TOULOUSE
97	Occitanie	PREVY	NIMES
98	Occitanie	PST 66	CABESTANY
99	Occitanie	SIST NARBONNE	NARBONNE
100	Occitanie	SMTI 82	MONTAUBAN
101	Occitanie	SPSTI 81	ALBI
102	Outre-mer	2 MT	LAMENTIN
103	Outre-mer	CIST	BAIE-MAHAULT
104	Outre-mer	MEDETRAM	MAMOUDZOU
105	Outre-mer	SIST 972	FORT DE FRANCE
106	Outre-mer	SMIT	NOUMEA
107	Outre-mer	SPST	BAIE-MAHAULT
108	Pays de la Loire	GIST 44	SAINT NAZAIRE
109	Pays de la Loire	PSTVL	OLONNE SUR MER
110	Pays de la Loire	RESTEV	LA-ROCHE-SUR-YON
111	Pays de la Loire	SATM	LAVAL
112	Pays de la Loire	SMIA	ANGERS
113	Pays de la Loire	SMIE	CHATEAUBRIANT
114	Pays de la Loire	SMINOV	CHALLANS
115	Pays de la Loire	SSTRN	NANTES
116	Pays de la Loire	ST 72	LE MANS
117	Pays de la Loire	STCS	CHOLET
118	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 04	DIGNE-LES-BAINS
119	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 13	MARSEILLE
120	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 84	AVIGNON

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

	Région	SPSTI	Ville
121	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AMETRA 06	NICE
122	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	CMTI 06	NICE
123	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	EXPERTIS	MARSEILLE
124	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GEST 05	GAP
125	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GIMS	MARSEILLE
126	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GMSI 84	CARPENTRAS
127	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	ODALIA	OLLIOULES
128	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBÉRON	CAVAILLON
129	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL 2B	BASTIA
130	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SIST 2A	AJACCIO
131	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, adhérents ou non adhérents à Présanse, en dehors des SPSTI exclusivement dédiés au BTP, soit une population de 159 SPSTI en 2024, sachant que les Services ayant fusionné en 2024 ou 2025 ont encore la possibilité de déclarer leurs données pour les deux entités existantes avant la fusion.

La liste des SPSTI ayant répondu à l'étude, soit 131 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, Formation, Dialogue social et Suivi accords de branche, 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 2024, ou l'année 2025, au moment de l'administration du questionnaire.

Administration des questionnaires

L'enquête a été administrée entre les mois de mars et de juin 2025. 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 2025. 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 2024, ont été calculées en considérant l'âge ou l'ancienneté en milieu d'année (au 01/07/2024).

Salaires moyens

Les salaires moyens et médians présentés dans la partie 2-4 de ce rapport comprennent les gratifications de fin d'année, les primes de vacances et les avantages en nature. Sont exclus en revanche, les parts variables du salaire, les primes exceptionnelles, les autres primes 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 2024, sur un échantillon représentant 81 % des Services et 82 % des salariés.

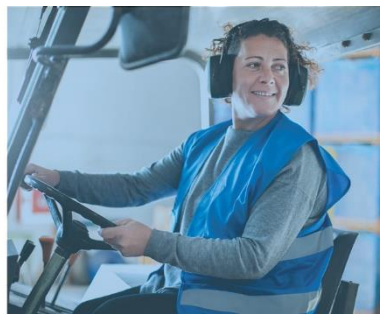
6.3. Conditions d'utilisation

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.

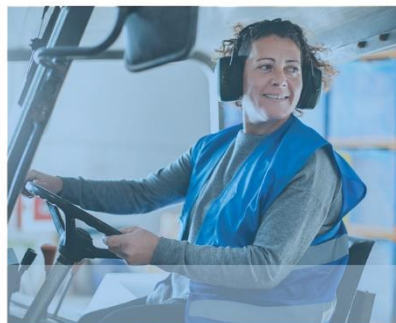
Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.



présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



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