

RAPPORT DE BRANCHE



2024

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 déplacement 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	38
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 2023 et les effectifs au 1^{er} janvier 2024. 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 le remboursement des frais de déplacement professionnels,
- La présentation des index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à partir des données publiées sur le site du Ministère du travail,
- L'ajout de données sur les bénéficiaires de la formation professionnelle, répartis entre les hommes et les femmes, pour quelques emplois, et l'ajout des axes de formation prioritaires de l'OPCO Santé,
- Un rappel du calendrier des négociations collectives de la branche professionnelle des SPSTI.

Présanse a adressé à tous ses adhérents un questionnaire afin de collecter, entre mars et juin 2024, les données restituées dans ce rapport. 130 Services, soit 77 % des SPSTI, représentant 15 620 personnes physiques et 14 415 Equivalents Temps Plein, soit 83 % 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 2024, les effectifs des Services de prévention et de santé au travail interentreprises sont évalués à **18 776 personnes physiques, en progression de 4 % par rapport à 2023**. Les médecins représentent 22 % des effectifs, les ASST 34 %, les infirmiers de santé au travail 17 %.

Le taux de turn-over de la branche s'est élevé à 16 % en 2023. Il était de 17 % en 2022 et 16 % en 2021.

■ 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	2024 (nombre)	Évolution / 2023 (%)	Répartition 2024 (%)
Médecins du travail et collaborateurs médecins	4 069	0%	22%
Infirmiers de Santé au travail	3 177	9%	17%
ASST / Secrétaires médicaux	3 690	-2%	20%
ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire	1 504	7%	8%
ASST / Assistants en Santé Travail	1 156	5%	6%
Autres salariés de la filière prévention	2 285	7%	12%
Fonctions support	2 895	6%	15%
Total	18 776	4%	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.

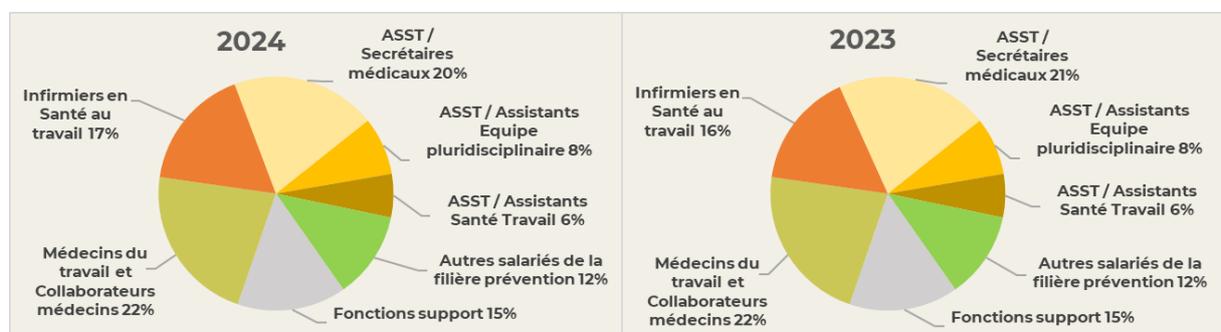
La catégorie « Collaborateurs médecins » comprend également les médecins salariés en attente de reconnaissance de la qualification : PAE et concours européen.

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 stables. Le nombre d'infirmiers de santé au travail augmente de 9 % 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 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

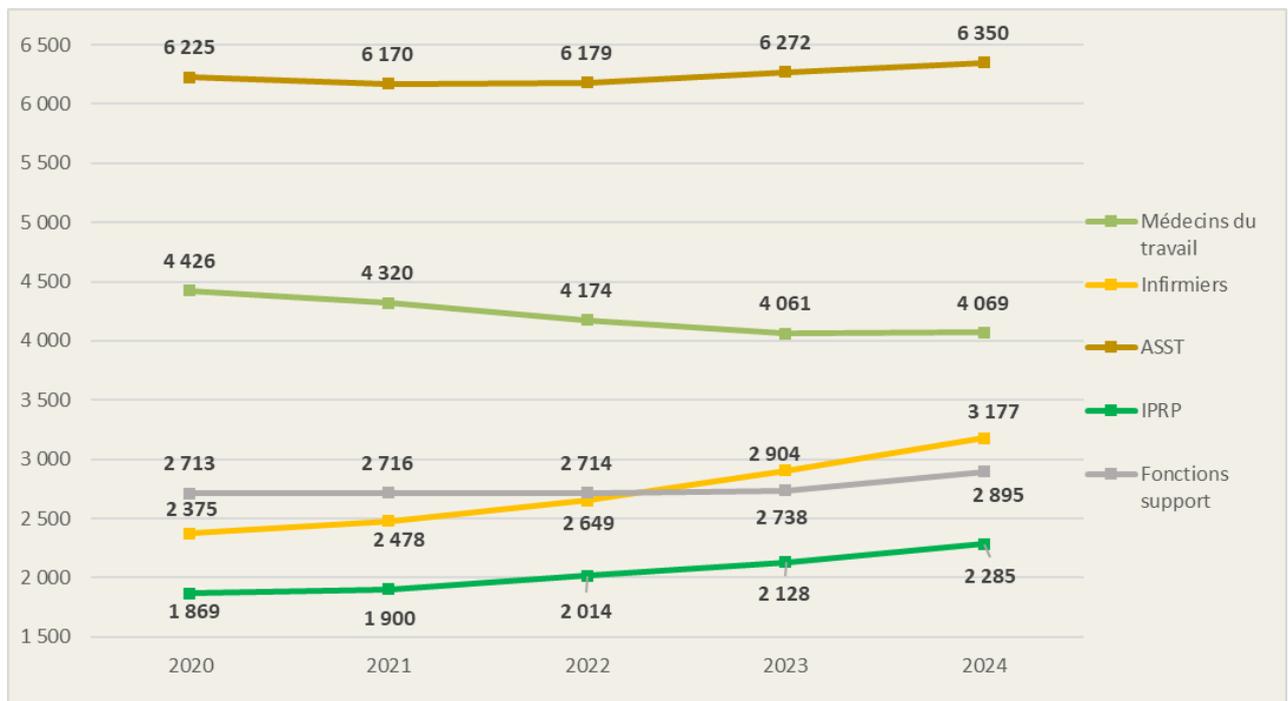
Groupes d'emplois déclarés par les SPSTI selon l'activité des salariés



■ 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	2020	2021	2022	2023	2024
Médecins du travail et collaborateurs médecins	4 426	4 320 -2%	4 174 -3%	4 061 -3%	4 069 0%
Infirmiers de Santé au travail	2 375	2 478 4%	2 649 7%	2 904 10%	3 177 9%
ASST	6 225	6 170 -1%	6 179 0%	6 272 2%	6 350 1%
Autres salariés de la filière prévention	1 869	1 900 2%	2 014 6%	2 128 6%	2 285 7%
Fonctions support	2 713	2 716 0%	2 714 0%	2 738 1%	2 895 6%
Total	17 608	17 584 0%	17 732 1%	18 103 2%	18 776 4%



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 2023

(Filière prévention en grisé)

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

En 2023, 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)

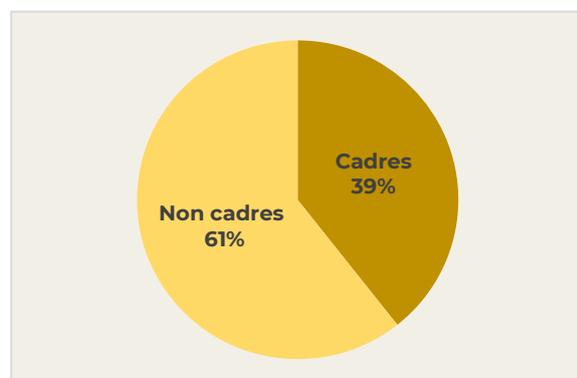
En %	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Total
Hommes	0,6%	1,3%	2,1%	2,1%	2,1%	1,9%	1,9%	1,9%	1,7%	2,3%	17,9%
Femmes	1,8%	5,0%	8,8%	11,1%	11,8%	11,4%	12,1%	10,9%	6,3%	2,8%	82,1%
Total 2023	2,4%	6,3%	10,9%	13,2%	13,9%	13,3%	14,0%	12,9%	8,0%	5,1%	100%
Rappel 2022	2,3%	6,4%	11,2%	13,4%	13,4%	13,3%	13,6%	13,2%	7,7%	5,5%	100%

■ Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2023 (en personnes physiques)



En 2023, 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 2023 (en personnes physiques)

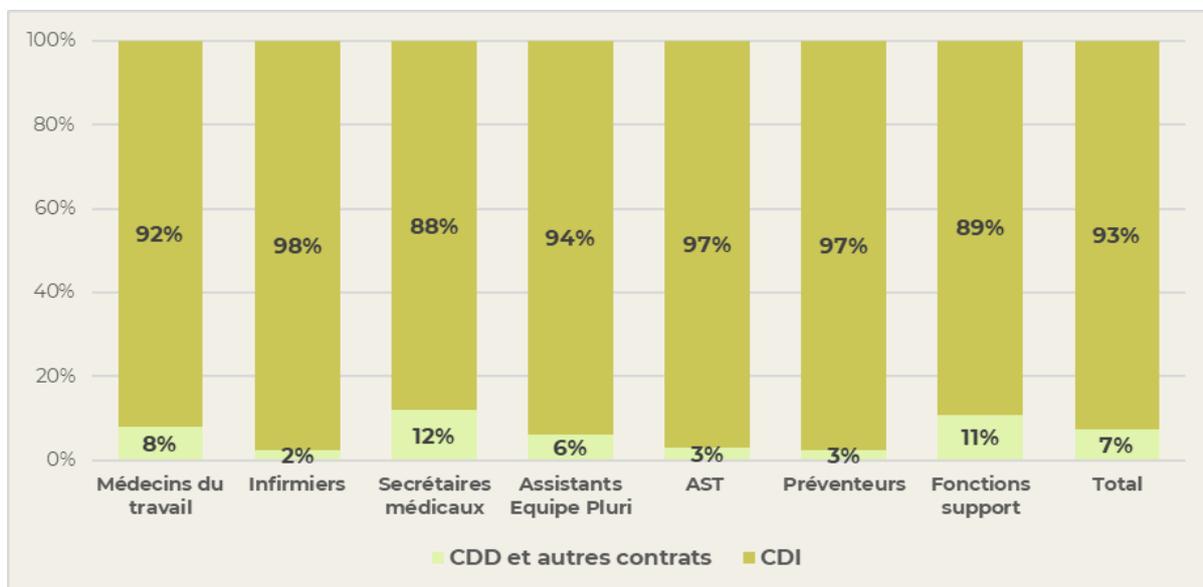


Les assimilés cadres sont intégrés dans les non-cadres

SITUATION DANS L'EMPLOI

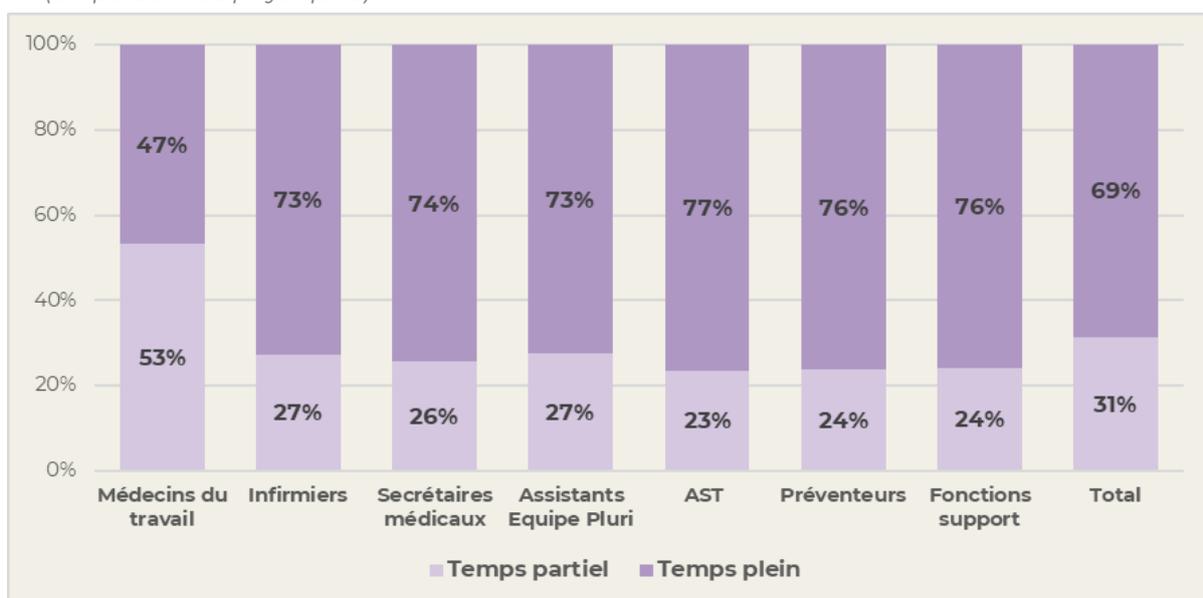
Les CDD demeurent peu nombreux au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises. Les secrétaires médicaux et les fonctions support sont les groupes d'emplois qui accueillent le plus de personnes en CDD (12 % pour les secrétaires médicaux et 11 % pour les fonctions support), y compris autres contrats hors CDI.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI selon le type de contrat en 2023 (en personnes physiques)



A l'opposé, le temps partiel est très répandu dans les SPSTI. Il concerne globalement 31 % des effectifs, et 53 % des médecins.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI entre temps plein et temps partiel en 2023 (en personnes physiques)

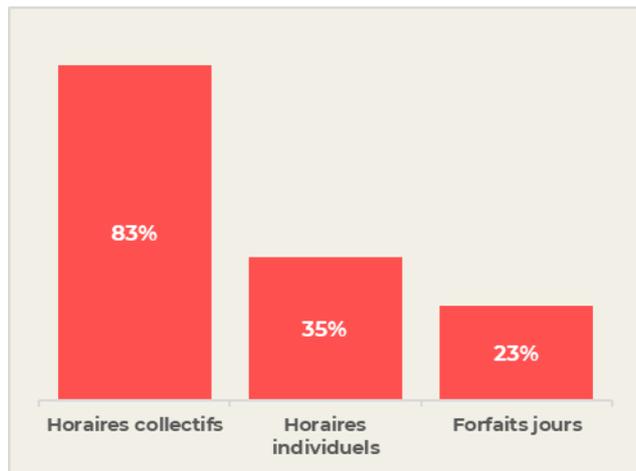


1.3. Organisation du temps de travail

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 et 2024

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

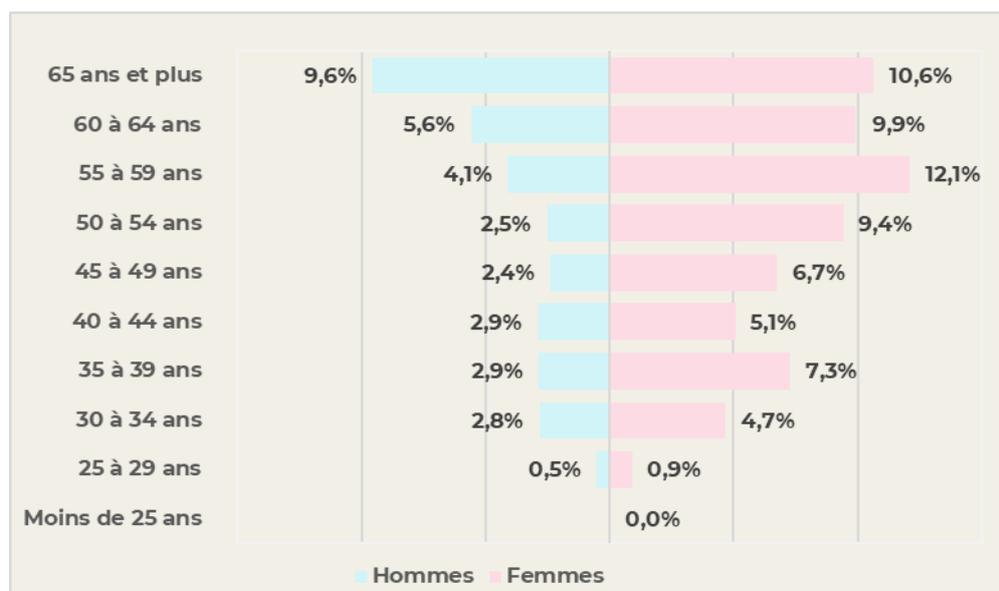
► Médecins et collaborateurs médecins

Principales caractéristiques

- 4 069 médecins du travail, diplômés et en cours de formation, au 1^{er} janvier 2024 (+/- 0 % par rapport à 2023), dont :
 - 3 503 médecins du travail (+/- 0 %)
 - 566 collaborateurs médecins, PAE (Procédures d'Autorisation d'Exercice), et concours européens (- 1 %)
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 64 % des effectifs de 50 ans et plus
 - Un âge moyen de 54 ans pour les médecins du travail et de 48 ans pour les collaborateurs médecins
 - 67 % de femmes
 - 53 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des médecins du travail et collaborateurs médecins en 2023

(en personnes physiques)

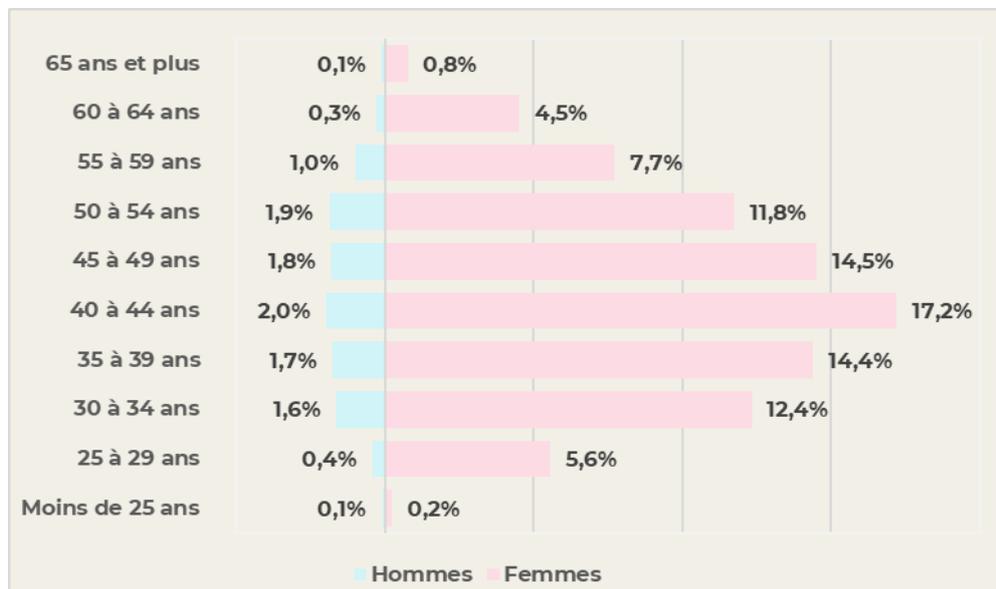


► Infirmiers de Santé au travail

Principales caractéristiques

- 3 177 infirmiers de santé au travail au 1^{er} janvier 2024 ; + 9 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 65 % des effectifs entre 35 et 54 ans
 - Un âge moyen de 44 ans
 - 89 % de femmes
 - 27 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des infirmiers de Santé au travail en 2023** (en personnes physiques)



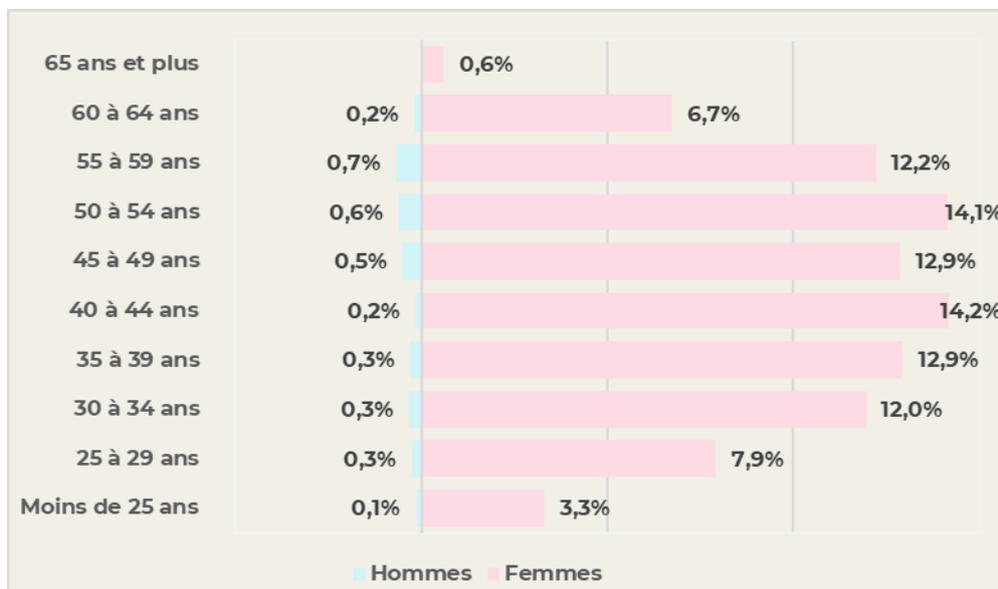
SITUATION DANS L'EMPLOI

▶ ASST / Secrétaires médicaux

Principales caractéristiques

- 3 690 ASST/Secrétaires médicaux au 1^{er} janvier 2024 ; - 2 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 56 % des effectifs entre 35 et 54 ans
 - Un âge moyen de 44 ans
 - 97 % de femmes
 - 26 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des ASST/Secrétaires médicaux en 2023 (en personnes physiques)

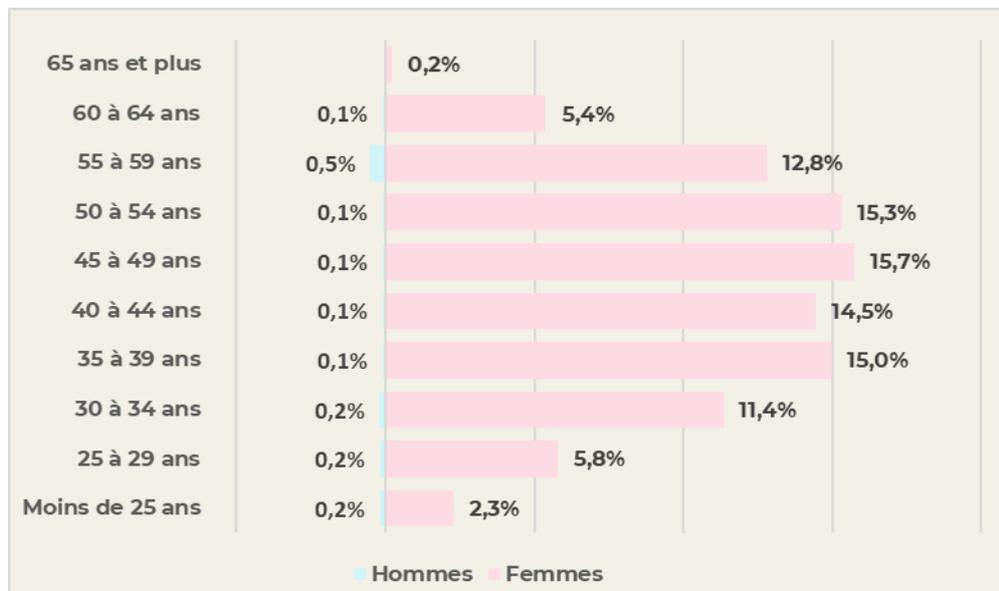


▶ [ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire](#)

Principales caractéristiques

- 1 504 ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaire au 1^{er} janvier 2024 ; + 7 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 61 % des effectifs entre 35 et 54 ans
 - Un âge moyen de 44 ans
 - 98 % de femmes
 - 27 % de temps partiel

■ [Pyramide des âges des ASST/Assistants de l'équipe pluridisciplinaires en 2023](#) (en personnes physiques)



SITUATION DANS L'EMPLOI

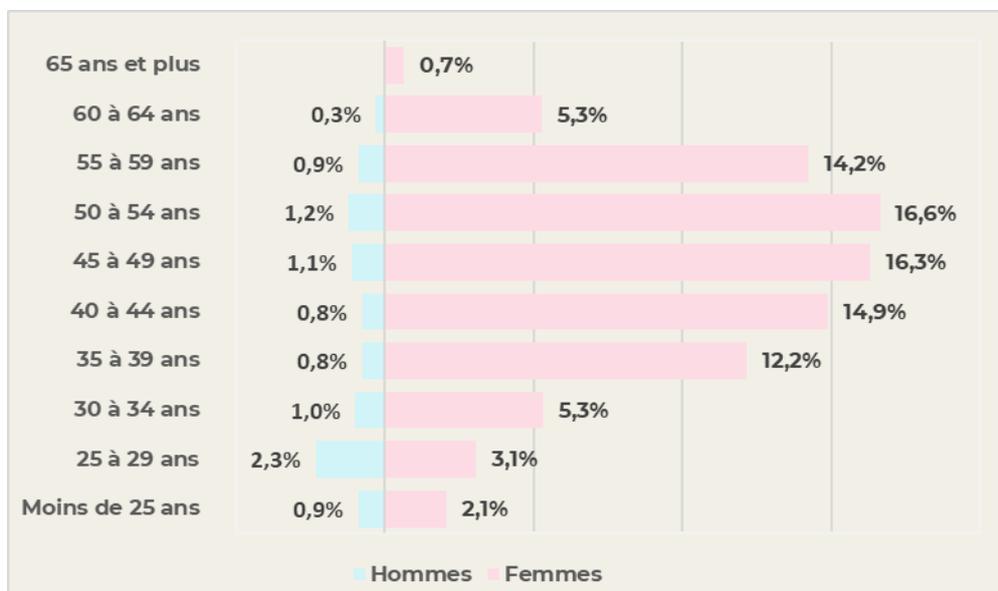
▶ ASST / Assistants en Santé au Travail

Principales caractéristiques

- 1 156 ASST/Assistants en Santé au Travail au 1^{er} janvier 2024 ; + 5 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 64 % des effectifs entre 35 et 54 ans
 - Un âge moyen de 46 ans
 - 91 % de femmes
 - 23 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/Assistants en Santé au Travail en 2023**

(en personnes physiques)



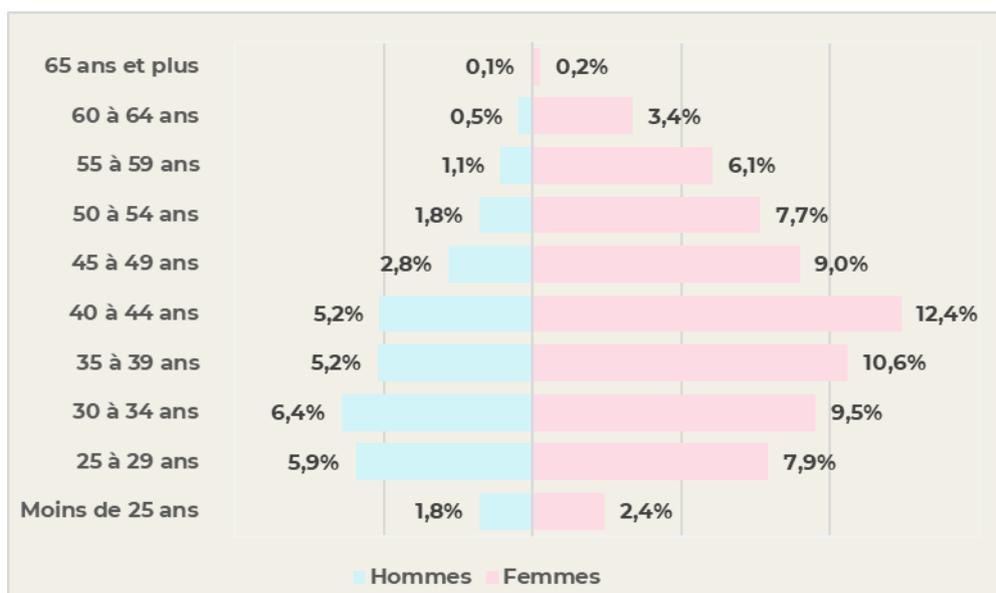
► Autres salariés de la filière prévention

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

- 2 285 autres salariés de la filière prévention au 1^{er} janvier 2024 ; + 7 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 55 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 30 % des effectifs entre 25 et 34 ans
 - Un âge moyen de 40 ans
 - 69 % de femmes
 - 24 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des préventeurs en 2023 (en personnes physiques)



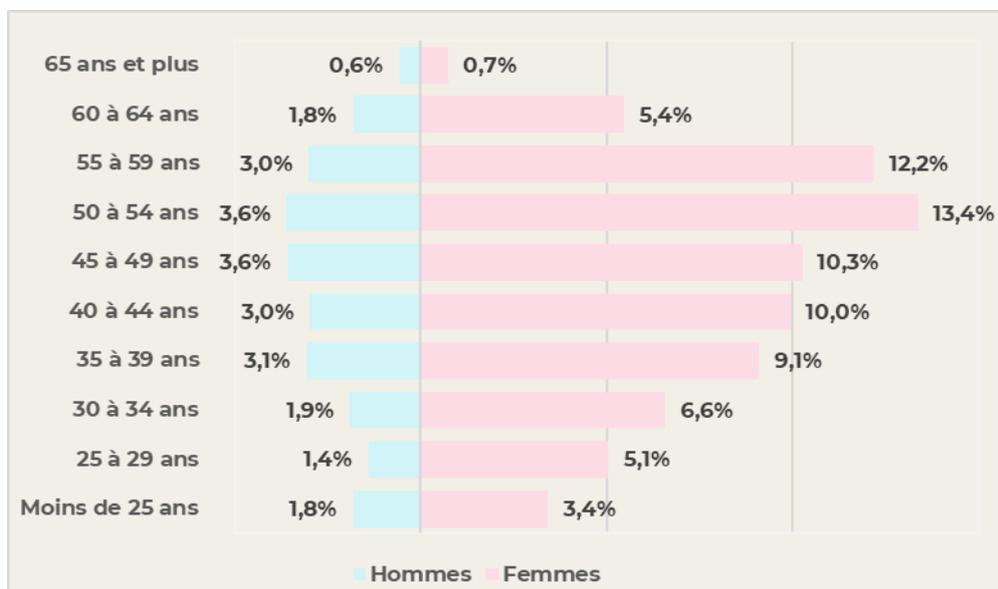
SITUATION DANS L'EMPLOI

► Fonctions support

Principales caractéristiques

- 2 895 salariés relevant des fonctions support ⁽¹⁾ au 1^{er} janvier 2024 ; + 6 % par rapport à 2023
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2023 :
 - 56 % des effectifs entre 35 et 54 ans
 - Un âge moyen de 45 ans
 - 76 % de femmes
 - 24 % de temps partiel

■ Pyramide des âges du personnel des fonctions support en 2023 (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

95 % des SPSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé et 36 % d'entre eux ont recruté au moins 1 travailleur handicapé en 2023. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 7,9 % des effectifs des SPSTI de 20 salariés et plus. 18 % 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

	2021	2022	2023
% de Services ayant recruté au moins 1 travailleur handicapé	38,5%	37,3%	36,4%
% de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP)	7,1%	7,3%	7,9%
% de Services ayant eu recours au secteur adapté ou protégé	19,3%	19,7%	17,6%
% de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH	80,7%	85,6%	86,7%

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	2021	2022	2023
Disposant du DUERP	96%	97%	98%
Ayant désigné un salarié référent	63%	65%	69%
Ayant mis en place un parcours d'intégration	7%	5%	8%
Ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé	11%	8%	8%
Ayant formé sur les 3 dernières années au moins 1 salarié	42%	51%	64%
Ayant mené au moins une action mobilisant les réseaux institutionnels	34%	43%	47%

RÉMUNÉRATIONS

2

RÉMUNÉRATIONS

2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations

En 2023, 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 739 millions d'euros, en progression de 5,7 % par rapport à 2022. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SPSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 900 millions d'euros.

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

	Masse salariale (M€)			Effectifs (ETP)		
	2022	2023	Evolution	2022	2023	Evolution
Cadres	419,9	440,2	4,8%	4 957	5 119	3,3%
Non-cadres	278,7	298,5	7,1%	8 783	9 168	4,4%
Ensemble du personnel	698,6	738,7	5,7%	13 740	14 287	4,0%

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 2023, 97 % des SPSTI ont accordé des augmentations générales sur les salaires réels.

Le taux moyen d'augmentation par salarié s'établit à 3,8 % (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 2023*

	Augmentation < 3,5 %	Augmentation = 3,5 %	Augmentation > 3,5 %
% de SPSTI	25%	36%	39%

* Moyenne des augmentations des cadres et des non-cadres

Note : Accord de branche 2023 sur les RMAG = 3,5%

■ Impact des différents facteurs sur l'augmentation générale de la masse salariale en 2023

Evolution globale	Effet des primes	Effet des augmentations générales	Effet de l'évolution des effectifs	Effet de structure et effet de Noria*
5,7%	0,7%	3,5%	3,7%	-2,1%

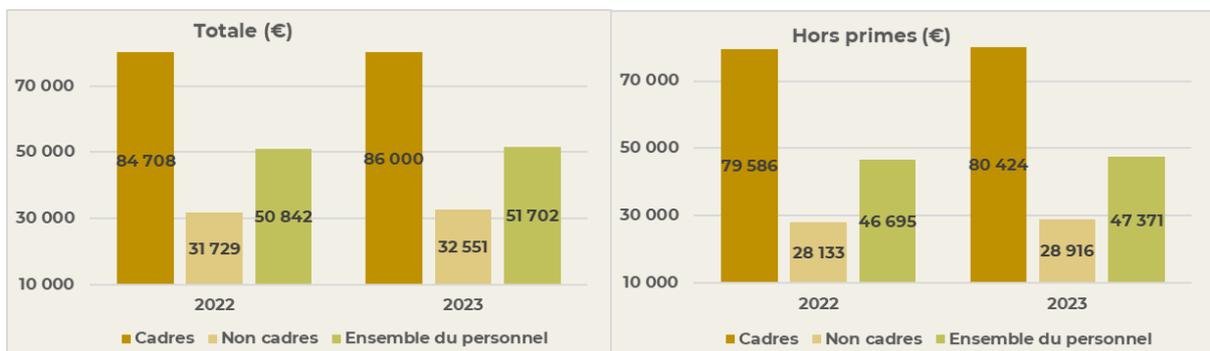
* Modification de la structure de la masse salariale, effet de Noria (remplacement d'un salarié par un autre), et effet des augmentations individuelles

Globalement, le coût moyen par salarié (masse salariale sur effectifs en ETP) augmente de 2 % en 2023.

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié

Masse salariale par salarié	Totale (€)			Hors primes (€)		
	2022	2023	Evolution	2022	2023	Evolution
Cadres	84 708	86 000	1,5%	79 586	80 424	1,1%
Non-cadres	31 729	32 551	2,6%	28 133	28 916	2,8%
Ensemble du personnel	50 842	51 702	1,7%	46 695	47 371	1,4%

■ 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 64 % des SPSTI. Sur l'ensemble de l'échantillon, 39 % des SPSTI concernés par la participation ont versé de la participation légale en 2023.

20 % 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 2,8 % pour l'intéressement.

■ Part des SPSTI concernés et montants versés en 2023 pour chaque dispositif

	Participation	Intéressement
SPSTI concernés / Total SPSTI	64%	20%
SPSTI ayant versé / SPSTI concernés	39%	96%
Montant des versements / Masse salariale des SPSTI ayant versé	0,7%	2,8%

57 % des SPSTI ont mis en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE), 31 % d'entre eux l'ont abondé en 2023.

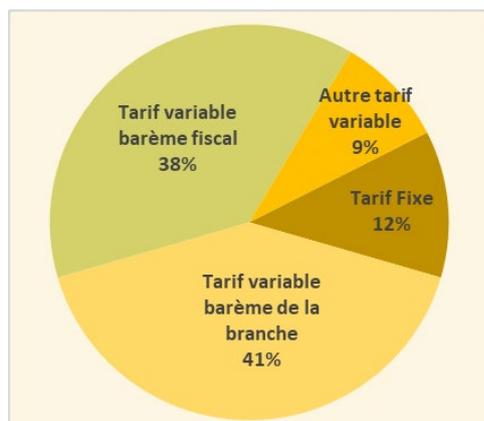
RÉMUNÉRATIONS

2.3. Remboursement des frais de déplacement professionnels

67 % des salariés des SPSTI bénéficient de remboursements de frais kilométriques. 6 % 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 2023



■ Barème de la branche de remboursement des frais kilométriques en 2023

	€/km
Véhicule automobile ou motocyclette toute puissance et véhicule électrique	0,52
Cyclomoteur (cylindrée inférieure à 50 cm ³)	0,25
Vélocycle (cylindrée de 50 à moins de 125 cm ³)	0,31
Vélo	0,27

Pour les tarifs fixes, le taux de remboursement est en moyenne de 0,57 centimes d'euros par kilomètre. La médiane est de 0,56 centimes.

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 2023. 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 2023 selon la classe conventionnelle

Classe	Emploi	Minimum conventionnel	Salaire brut moyen (€)	Salaire brut médian (€)	Ancienneté moyenne (années)	Age moyen (années)
5	Hôte d'accueil/standardiste	23 692	27 954	26 884	9	46
5	Secrétaires administratifs	23 692	32 111	31 618	13	46
6	ASST / Secrétaires médicaux	24 403	30 396	29 882	12	45
7	ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire	25 135	31 125	30 434	12	45
8	Coordonnateur de centre *	25 937	36 646	36 314	16	46
9	Assistants de direction	26 871	36 800	35 940	14	47
9	ASST / Assistants en Santé Travail	26 871	34 982	34 449	15	46
10	Assistant de service social *	27 839	40 144	38 187	7	43
10	Comptable	27 839	38 878	37 083	13	48
10	Techniciens hygiène sécurité	27 839	36 669	35 823	11	41
12	Infirmiers de santé au travail	29 879	39 516	39 031	4	44
14	Responsables de services	32 069	50 851	48 194	10	46
14	Responsables techniques	32 069	48 497	45 484	10	44
16	Ergonomes	34 420	44 620	43 823	9	38
16	Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes	34 420	47 552	46 898	10	41
16	Psychologues du travail	34 420	44 375	38 326	5	41
19	Adjoints au Directeur / Directeurs de département	38 272	71 741	65 966	10	49
20	Collaborateurs médecins	67 746	90 195	88 840	2	48
21	Médecins du travail	76 730	105 810	104 897	10	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 111 Services et 11 226 salariés et, soit 60 % des salariés de la branche, salariés en CDI hors départs en 2023

* 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.

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 2023 des SPSTI

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

Index calculables au minimum sur 45 points

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
A.S.T GRAND LYON	97	100	97%
ACMS	94	100	94%
AGEMETRA	96	100	96%
AGESTRA	60	60	100%
AHI 33	100	100	100%
AISMT 13	83	100	83%
AIST	97	100	97%
AIST 21	80	85	94%
AIST 84	50	60	83%
AIST LPA	92	100	92%
ALSMT	96	100	96%
AMET	96	100	96%
AMETRA 06	94	100	94%
AMI	60	60	100%
AMI SANTE AU TRAVAIL	60	60	100%
AMIEM	95	100	95%
AMSN	45	45	100%
APAS	45	45	100%
APST 2607	40	60	67%
APST 37	92	100	92%
APST 41	68	85	80%
APST 68	59	85	69%
ASMIS	88	100	88%
ASMT	60	60	100%
ASSTV	53	100	53%
AST	76	100	76%
AST 08	40	45	89%
AST 25	50	60	83%
AST 67	55	60	92%
AST 74	43	50	86%
ASTE	45	45	100%
ASTIL 62	60	60	100%

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
CEDEST	45	45	100%
CIAMT	87	100	87%
CIHL	83	85	98%
EFFICIENCE	96	100	96%
ENSANTE	91	100	91%
GIMS 13	81	100	81%
HORIZON SANTE TRAVAIL	88	100	88%
INTERMETRA METRAG	85	100	85%
IPAL	83	100	83%
MASANTE.PRO	83	85	98%
MEDISIS	60	60	100%
MIST NORMANDIE	71	100	71%
MT 71	94	100	94%
OPSAT	45	50	90%
OSTRA	74	85	87%
PÔLE SANTE TRAVAIL	99	100	99%
PRESANTIS	35	45	78%
PRESOA	91	100	91%
PRESTA AIN ET BEAUJOLAIS	60	60	100%
PREVALY	94	100	94%
PREVEAM	35	60	58%
PREVENO	72	85	85%
PREVLINK	88	100	88%
PREVY	45	45	100%
PST 14	90	100	90%
PST 35	57	65	88%
PST 38	91	100	91%
PST 66	93	100	93%
PST LANDES	89	100	89%
PSTVL	69	85	81%
RESTEV	55	60	92%
RST	40	45	89%
SANTE AU TRAVAIL 68	45	45	100%
SANTRA PLUS	45	60	75%
SATM	55	60	92%
SIMETRA	60	60	100%
SIMT	96	100	96%
SIST	20	45	44%
SIST AMB	100	100	100%
SIST OUEST NORMANDIE	99	100	99%
SISTEL	89	100	89%

RÉMUNÉRATIONS

SPSTI	Nombre de points	Nombre de points maximum calculables	% par rapport au nombre de points calculables
SLST	81	100	81%
SMIA	60	60	100%
SPST 23-87	51	100	51%
SPSTI 81	96	100	96%
SPSTI CHARENTE	60	60	100%
SPSTL 42	40	45	89%
SSTI 03	45	45	100%
SSTRN	93	100	93%
SSTS	60	60	100%
ST 72	86	100	86%
ST PROVENCE	70	85	82%
STCS	83	85	98%
THALIE SANTE	89	100	89%

PROTECTION SOCIALE

3

PROTECTION SOCIALE

3.1. Régimes de retraite

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.

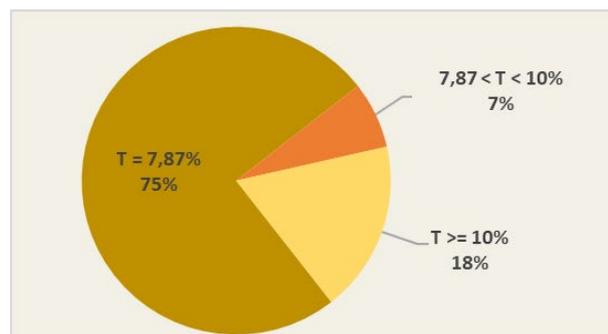
■ Taux contractuels et taux d'appel du régime AGIRC-ARRCO, part patronale et salariale

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

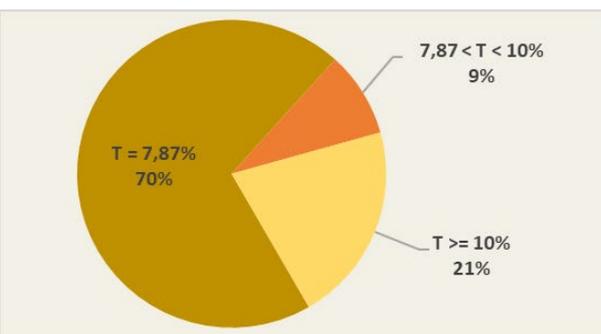
En 2023, 75 % des SPSTI, représentant 70 % des salariés, appliquent le taux réglementaire de 7,87 % **sur la tranche 1**. 18 % des SPSTI, représentant 21 % des salariés, appliquent un taux supérieur. Les taux supérieurs peuvent être différents pour les cadres et pour les non-cadres.

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

En nombre de SPSTI

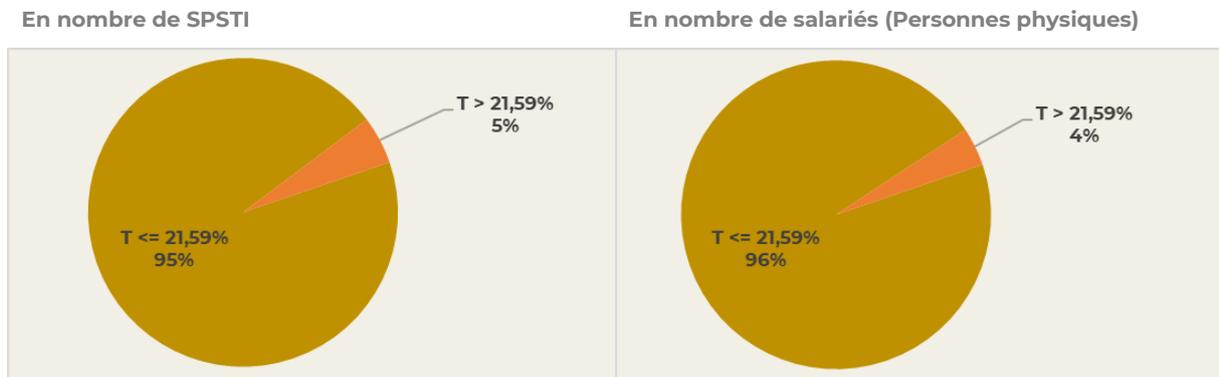


En nombre de salariés (Personnes physiques)



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

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

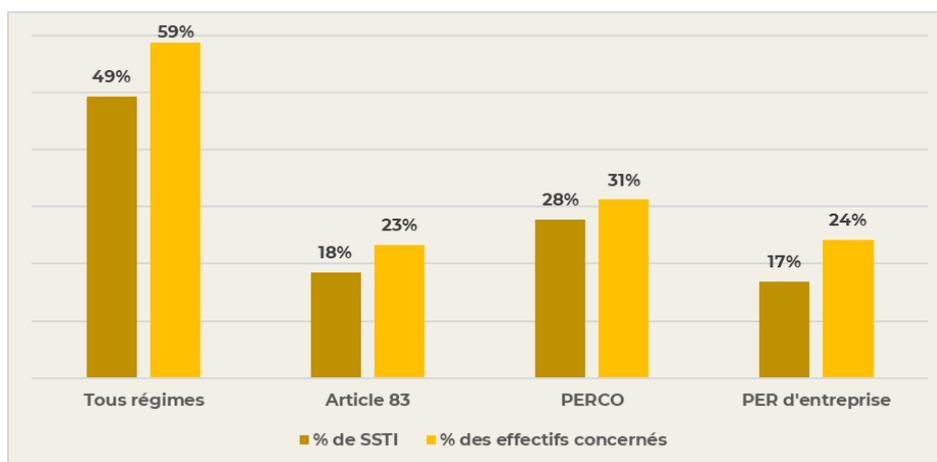


La retraite supplémentaire, non obligatoire, peut venir compléter la retraite complémentaire obligatoire.

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



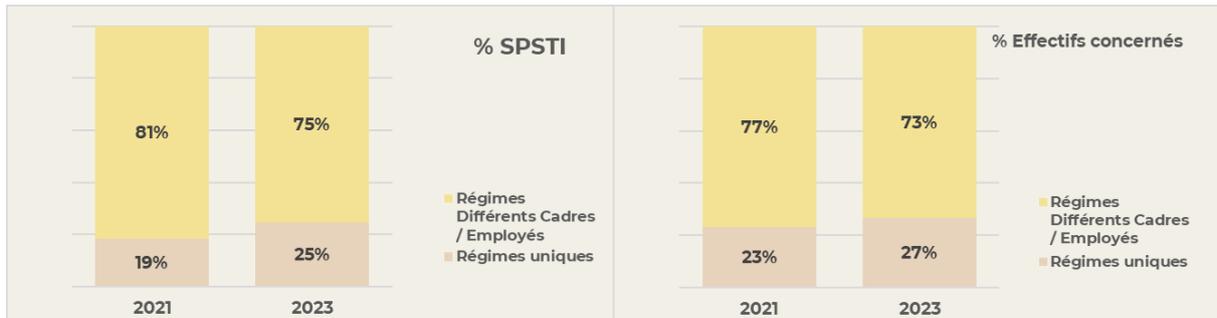
Les données « Tous régimes » comptabilisent les SPSTI dotés d'au moins 1 dispositif de retraite supplémentaire, sachant qu'un SPSTI peut mettre en place plusieurs régimes.

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.

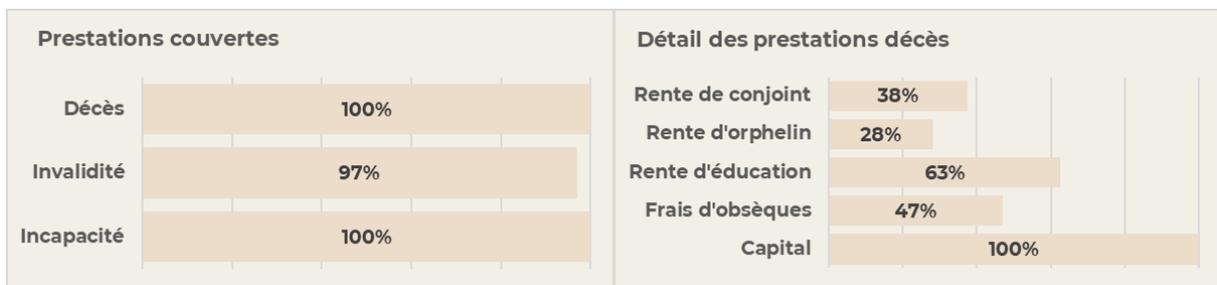
■ Part des SPSTI et des salariés couverts selon le type de régime de prévoyance en 2021 et 2023



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

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.

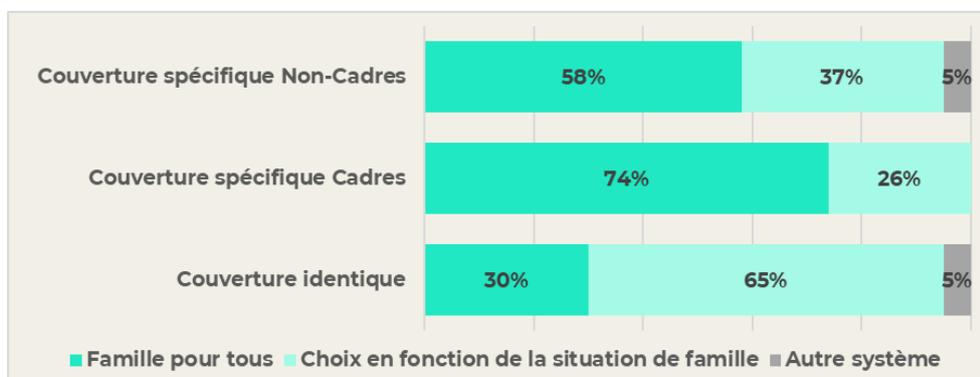
En 2023, sur l'échantillon de SPSTI ayant répondu à l'enquête, 85 % d'entre eux ont mis en place une couverture frais de santé identique pour les cadres et les non-cadres, 15 % une couverture différente.

■ 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

49 % des SPSTI n'ont qu'un seul taux de cotisation pour les accidents du travail. Le taux moyen s'établit à 0,77 % en 2023, le taux médian à 0,74 %.

■ Répartition des SPSTI selon le nombre de taux AT en 2022 et en 2023 *

	1 Taux	2 Taux	3 Taux	4 Taux	5 Taux et plus
2023	49%	15%	12%	7%	17%
2022	51%	14%	12%	7%	16%

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

■ Profils des taux AT en 2022 et en 2023

	Taux moyen	Taux minimum	Taux médian	Taux maximum
2023	0,77%	0,46%	0,74%	3,82%
2022	0,83%	0,00%	0,76%	3,94%

3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2023, 634 accidents du travail et 27 maladies professionnelles ont été recensés dans les SPSTI ayant répondu à l'enquête.

37 % 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 31,3 en 2023. 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.

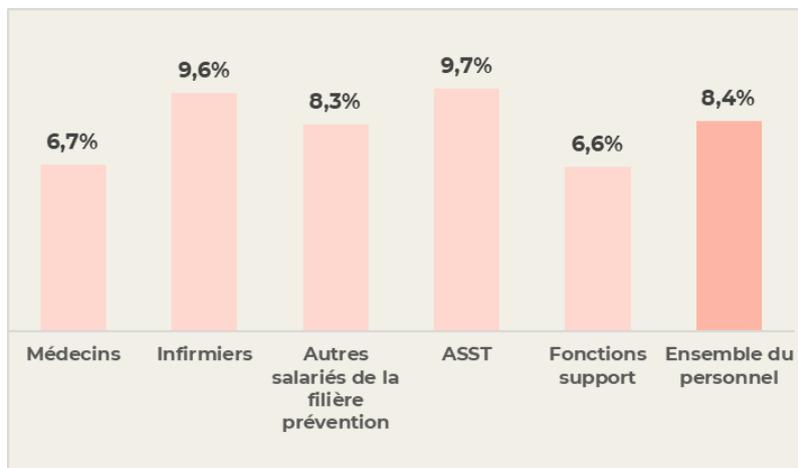
3.6. Absentéisme

En 2023, le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 8,4 %, hors congés de maternité et de paternité. Il s'élève à 9,7 % avec les congés de maternité et de paternité.

■ Evolution du taux d'absentéisme entre 2019 et 2023

Ensemble du personnel des SPSTI	2019	2020	2021	2022	2023
Hors congés de maternité et paternité	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%
Y compris congés de maternité et paternité	8,7%	11,5%	11,0%	10,8%	9,7%

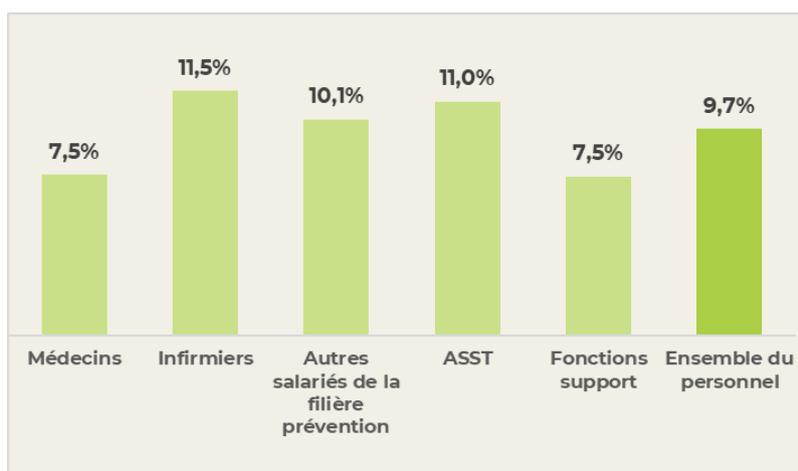
■ **Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2023 (Hors congés de maternité et paternité)**



■ **Evolution du taux d'absentéisme entre 2019 et 2023 (Hors congés de maternité et paternité)**

	2019	2020	2021	2022	2023
Médecins du travail	6,5%	9,1%	7,5%	7,8%	6,7%
Infirmiers de Santé au travail	7,0%	12,0%	10,0%	10,6%	9,6%
Autres salariés de la filière prévention	6,9%	8,5%	9,2%	9,3%	8,3%
ASST	8,0%	11,7%	11,0%	10,8%	9,7%
Fonctions support	7,1%	7,7%	7,4%	7,7%	6,6%
Ensemble du personnel	7,3%	10,2%	9,3%	9,5%	8,4%

■ **Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2023 (Y compris congés de maternité et paternité)**



FORMATION PROFESSIONNELLE

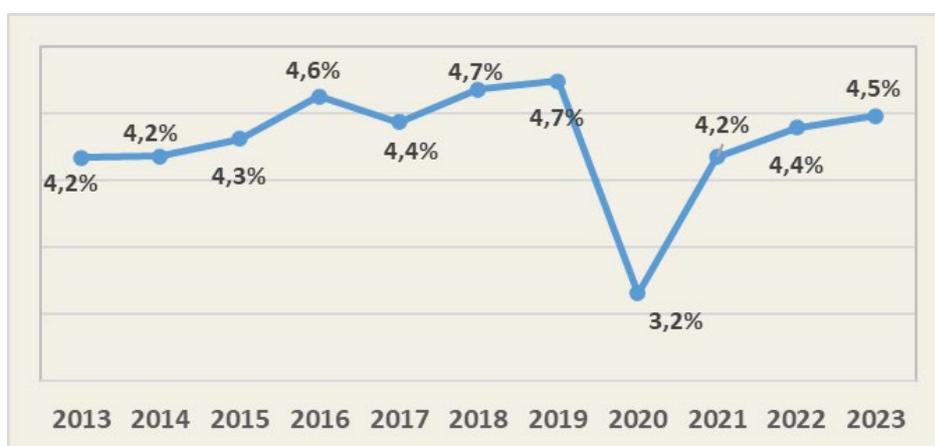
4

FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1. Effort de formation

Au niveau de la branche, **l'effort moyen consacré à la formation professionnelle ressort à 4,5 %** 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 2013 à 2023



Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 139 € par salarié en 2023. 21 % de ces sommes ont été versées à l'URSSAF au titre de l'obligation légale, 13 % ont été versées à l'OPCO Santé (dont 3 % au titre des versements volontaires), 31 % ont été destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation et 29 % aux frais pédagogiques. Les autres dépenses comprennent essentiellement les frais de déplacement ou de restauration. Elles représentent 6% des dépenses de formation en 2023.

■ Répartition des dépenses de formation par type de charges en 2023

	%
Contribution légale (URSSAF)	21%
Contributions conventionnelle et volontaire (OPCO SANTE)	13%
Rémunérations des bénéficiaires	31%
Frais pédagogiques	29%
Autres dépenses	6%
Dépense moyenne par salarié	2 139 €

4.2. Bénéficiaires des actions de formation

Tous métiers confondus, 79 % des effectifs des SPSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2023.

■ Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation en 2023 par groupe d'emplois *



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

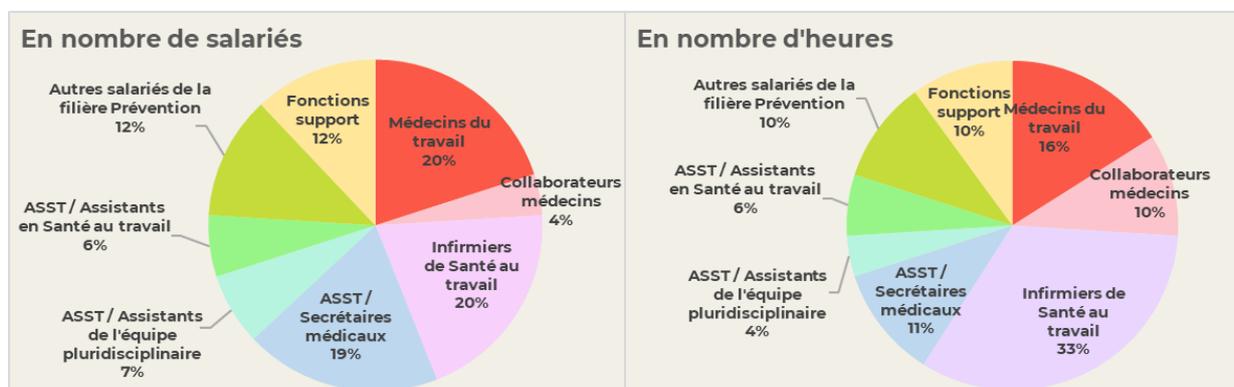
■ Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation en 2023 par sexe *

Classe	Emploi	Femmes	Hommes
10	Techniciens hygiène sécurité	85%	79%
12	Infirmiers de santé au travail	92%	94%
14	Responsables de services	79%	75%
14	Responsables techniques	74%	75%
16	Ergonomes	78%	91%
21	Médecins du travail	88%	80%

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

En 2023, les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 24 % des salariés formés et 26 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 22 % des effectifs. Le nombre d'heures de formation par salarié formé en 2023 est globalement de 34 heures (27 heures pour les médecins du travail, 57 pour les infirmiers, 22 pour les ASST, 28 pour les autres salariés de la filière prévention et 27 pour les salariés des fonctions support).

■ Répartition des salariés formés en 2023 par groupe d'emplois

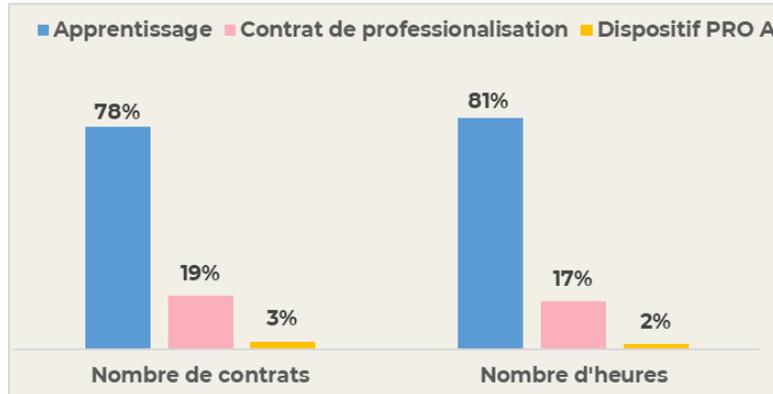


FORMATION PROFESSIONNELLE

4.3. Dispositifs et axes de formation

1,6 % des salariés ont bénéficié d'un dispositif d'alternance. Les contrats d'apprentissage représentent 78 % des contrats et 81 % des heures de formation des alternants dans les SPSTI en 2023.

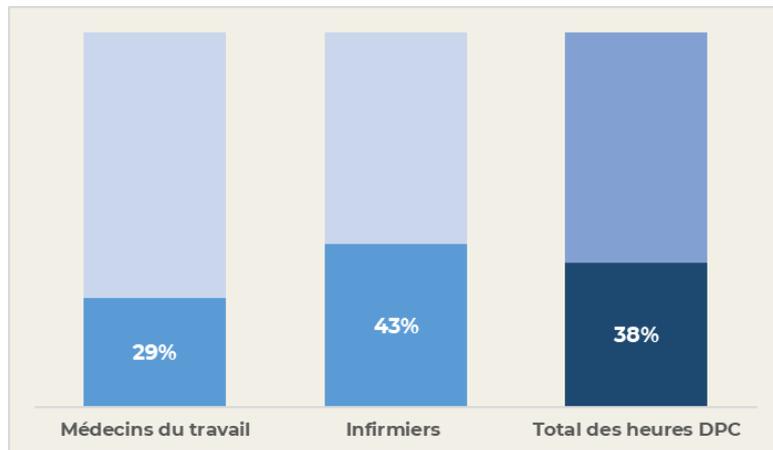
■ Répartition des contrats et des heures d'alternance en 2023 par dispositif



Le DPC (Développement Professionnel Continu), qui ne concerne que les professionnels de santé (médecins et infirmiers de santé au travail), représente 38 % des heures de formation des métiers concernés en 2023.

Sur l'ensemble du budget de formation des SPSTI, la part allouée au DPC s'est élevée à 11 %.

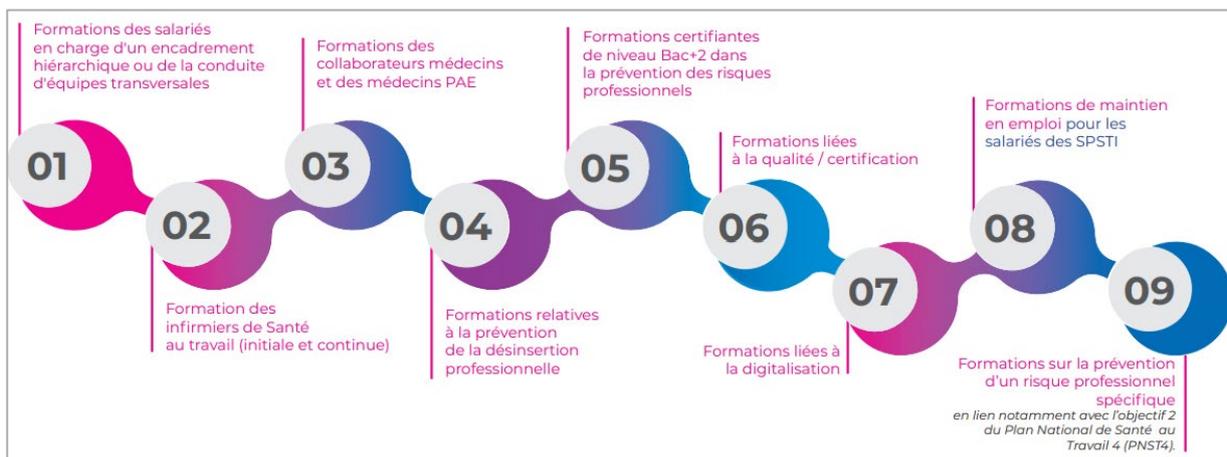
■ Poids du DPC dans les heures de formation des métiers concernés en 2023 *



* 57 % 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 2024



DIALOGUE SOCIAL

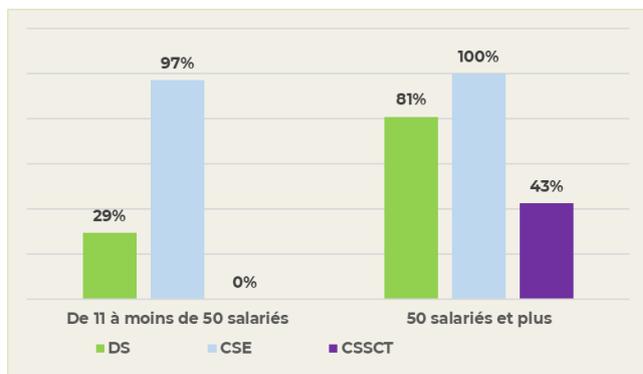
5

DIALOGUE SOCIAL

Parmi les SPSTI de 11 à 49 salariés ayant répondu à l'enquête, 29 % sont pourvus de délégués syndicaux au 31 décembre 2023, 97 % d'un CSE (comité social et économique).

Parmi les SPSTI de 50 salariés et plus, 81 % sont pourvus de délégués syndicaux. Tous ont mis en place un CSE, et 43 % une CSSCT.

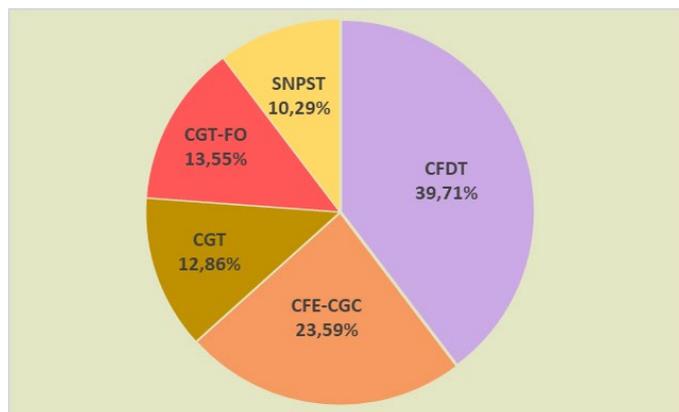
■ Part des SPSTI disposant d'instances représentatives du personnel au 31/12/2023, par type d'instances et taille de SPSTI



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 6 octobre 2021



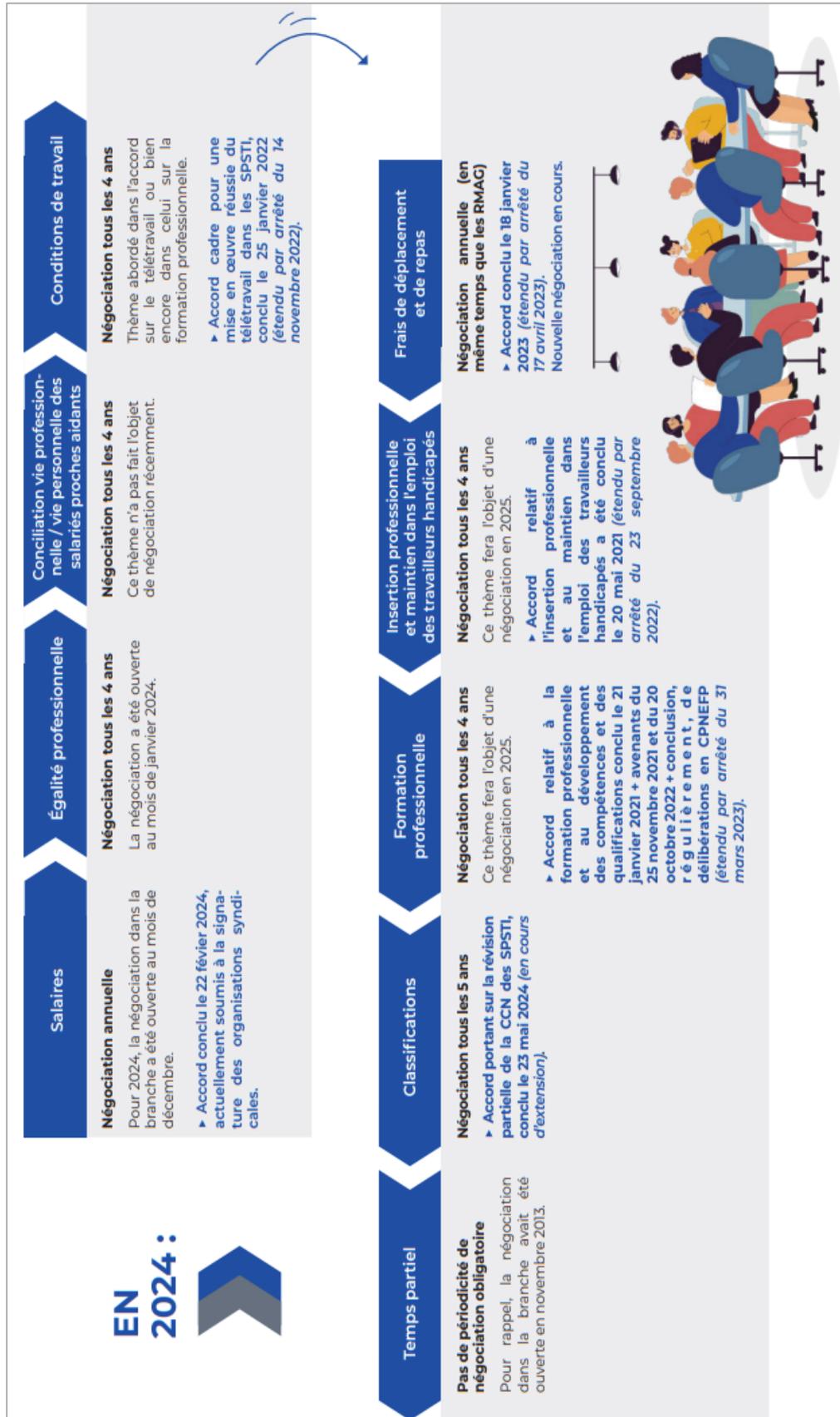
L'arrêté du 6 octobre 2021 s'est substitué à celui du 10 novembre 2017.

■ 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 6 octobre 2021 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 26 juillet 2017.

■ 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	AGEMETRA	OULLINS
3	Auvergne-Rhône-Alpes	AIST 43	LE PUY-EN-VELAY
4	Auvergne-Rhône-Alpes	AIST LPA	CLERMONT-FERRAND
5	Auvergne-Rhône-Alpes	APST 26 07	VALENCE
6	Auvergne-Rhône-Alpes	AST 74	ANNECY
7	Auvergne-Rhône-Alpes	AST GRAND LYON	VILLEURBANNE
8	Auvergne-Rhône-Alpes	CST	OYONNAX
9	Auvergne-Rhône-Alpes	PRESANTIS	GRENOBLE
10	Auvergne-Rhône-Alpes	PRESTA AIN ET BEAUJOLAIS	BOURG-EN-BRESSE
11	Auvergne-Rhône-Alpes	PST 38	GRENOBLE
12	Auvergne-Rhône-Alpes	SANTÉ AU TRAVAIL DU HAUT VIVARAIS	DAVEZIEUX
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	OPSAT	DOLE
24	Bretagne	AIST 22	PLERIN
25	Bretagne	AMIEM	CAUDAN
26	Bretagne	AST 35	RENNES
27	Bretagne	PRESANTRA	MORLAIX
28	Bretagne	SANTÉ AU TRAVAIL EN PAYS DE FOUGÈRES	FOUGERES
29	Bretagne	STC-QUIMPER	QUIMPER
30	Bretagne	STI	BREST
31	Centre-Val de Loire	AISMT 36	CHATEAUROUX
32	Centre-Val de Loire	APST	BLOIS
33	Centre-Val de Loire	APST 18	BOURGES
34	Centre-Val de Loire	APST 37	CHAMBRAY-LES-TOURS
35	Centre-Val de Loire	CIHL	SARAN
36	Grand Est	AST 08	CHARLEVILLE-MEZIERES
37	Grand Est	ASTHM	CHAUMONT
38	Grand Est	PROVAE	SAINTE SAVINE
39	Grand Est	PST 51	SAINT MARTIN SUR LE PRE
40	Grand Est	RST	BEZANNES

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

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

ANNEXES ET METHODOLOGIE

	Région	SPSTI	Ville
81	Nouvelle Aquitaine	SPST 19 - 24	BRIVE
82	Nouvelle Aquitaine	SPSTI 23 - 87	LIMOGES
83	Nouvelle Aquitaine	SPSTI CHARENTE	L'ISLE D'ESPAGNAC
84	Nouvelle Aquitaine	SPSTI OLORON STE MARIE	OLORON-SAINTE-MARIE
85	Nouvelle Aquitaine	SSTI	BORDEAUX
86	Nouvelle Aquitaine	SSTI D'HORTEZ	ORTHEZ
87	Nouvelle Aquitaine	STAS	LA-ROCHELLE-LA-PALLICE
88	Occitanie	AIPALS	MONTPELLIER
89	Occitanie	AIST	BEZIERS
90	Occitanie	APREVYA	CARCASSONNE
91	Occitanie	ASMT	TARBES
92	Occitanie	CSTG	AUCH
93	Occitanie	ENSANTE	MONTPELLIER
94	Occitanie	PRESTAL	RODEZ
95	Occitanie	PREVALY	TOULOUSE
96	Occitanie	PREVY	NIMES
97	Occitanie	PST 66	CABESTANY
98	Occitanie	SIST NARBONNE	NARBONNE
99	Occitanie	SMTI 82	MONTAUBAN
100	Occitanie	SPSTI 81	ALBI
101	Outre-mer	2 MT	LAMENTIN
102	Outre-mer	CIST	BAIE-MAHAULT
103	Outre-mer	CSTG	BAIE-MAHAULT
104	Outre-mer	MEDETRAM	MAMOUDZOU
105	Outre-mer	SIST 972	FORT DE FRANCE
106	Pays de la Loire	GIST 44	SAINT NAZAIRE
107	Pays de la Loire	MTPL	NANTES
108	Pays de la Loire	PSTVL	OLONNE SUR MER
109	Pays de la Loire	RESTEV	LA-ROCHE-SUR-YON
110	Pays de la Loire	SATM	LAVAL
111	Pays de la Loire	SMIA	ANGERS
112	Pays de la Loire	SMIE	CHATEAUBRIANT
113	Pays de la Loire	SMINOV	CHALLANS
114	Pays de la Loire	SSTRN	NANTES
115	Pays de la Loire	ST 72	LE MANS
116	Pays de la Loire	STCS	CHOLET
117	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 04	DIGNE-LES-BAINS
118	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 13	MARSEILLE
119	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 84	AVIGNON
120	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AMETRA 06	NICE

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

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

ANNEXES ET METHODOLOGIE

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 169 SPSTI en 2023, sachant que les Services ayant fusionné en 2023 ou 2024 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 130 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, Retraite et Prévoyance, 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 2023, ou l'année 2024, au moment de l'administration du questionnaire.

Administration des questionnaires

L'enquête a été administrée entre les mois de mars et de juin 2024. 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 2024. 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 2023, ont été calculées en considérant l'âge ou l'ancienneté en milieu d'année (au 01/07/2023).

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 2023, sur un échantillon représentant 82 % 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