

RAPPORT DE BRANCHE 2017



Édition novembre 2018

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| SOMMAIRE | 2 |
| INTRODUCTION | 3 |
| SITUATION DANS L'EMPLOI..... | 5 |
| 1.1. Démographie professionnelle des SSTI | 6 |
| 1.2. Profil des salariés des SSTI..... | 7 |
| 1.3. Profil des salariés par groupe d'emplois..... | 10 |
| 1.4. Bilan de l'insertion et du maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors..... | 17 |
| 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. Rémunérations par catégorie de personnel..... | 24 |

| | |
|--|-----------|
| PROTECTION SOCIALE..... | 27 |
| 3.1. Régimes de retraite..... | 28 |
| 3.2. Prévoyance..... | 30 |
| 3.3. Frais de santé..... | 32 |
| 3.4. Taux de cotisation Accident du travail..... | 34 |
| 3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles..... | 34 |
| 3.6. Absentéisme | 35 |
| FORMATION PROFESSIONNELLE..... | 37 |
| 4.1. Effort de formation | 38 |
| 4.2. Bénéficiaires des actions de formation..... | 38 |
| 4.3. OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)..... | 41 |
| DIALOGUE SOCIAL | 43 |
| ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE..... | 47 |
| 6.1. Liste des SSTI ayant répondu à l'enquête | 48 |
| 6.2. Méthodologie | 52 |
| 6.3. Conditions d'utilisation | 53 |



INTRODUCTION

Ce document porte sur les données sociales de l'année 2017 et les effectifs au 1^{er} janvier 2018. Il répond, dans le cadre légal, aux besoins des partenaires sociaux de la branche des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) pour mener leurs négociations collectives.

Il a également pour vocation de fournir des informations sur le fonctionnement des SSTI 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 SSTI, la retraite, la prévoyance, la couverture santé, la formation et le dialogue social.

Les nouveautés de cette édition portent sur les points suivants :

- De nouveaux indicateurs sur l'emploi des travailleurs handicapés, suite à la signature en juin 2017 d'un nouvel accord de branche,
- La présentation des taux d'absentéisme par groupe d'emploi, hors congés de maternité et de paternité,
- L'évaluation du poids du Développement Professionnel Continu (DPC) dans les heures de formation.

Présanse a adressé à tous ses adhérents un questionnaire afin de collecter, entre mars et juillet 2018, les données restituées dans ce rapport. 160 Services, soit 76 % des SSTI, représentant 15 417 personnes physiques et 14 050 Equivalents Temps Plein, soit 90 % des effectifs, ont répondu à cette enquête. Ce taux de réponse, qui est perfectible, permet cependant de restituer des résultats représentatifs de notre branche.

Présanse remercie vivement les Services pour leur participation (cf. liste des SSTI 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 SSTI 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 SSTI

Au 1^{er} janvier 2018, les effectifs des Services de santé au travail interentreprises sont évalués à **17 132 personnes physiques, pour 16 801 personnes en 2017 (+2 %)**. Les médecins du travail représentent 28 % des effectifs, les ASST 36 %, les infirmiers en santé au travail 11 %.

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

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

| Personnes physiques | 2018 (nombre) | Évolution / 2017 (%) | Répartition 2018 (%) |
|--|---------------|----------------------|----------------------|
| Médecins du travail et collaborateurs médecins | 4 721 | -5% | 28% |
| Infirmiers en santé au travail | 1 874 | +22% | 11% |
| ASST / Secrétaires médicaux | 4 093 | -1% | 24% |
| ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire | 940 | +5% | 5% |
| ASST / Assistants en Santé Travail | 1 118 | +2% | 7% |
| Préventeurs | 1 626 | +11% | 9% |
| Fonctions support | 2 762 | +1% | 16% |
| Total | 17 132 | +2% | 100% |

Notes :

L'extrapolation des données issues de l'échantillon à l'ensemble des SSTI est réalisée à partir des effectifs suivis par les SSTI, 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.

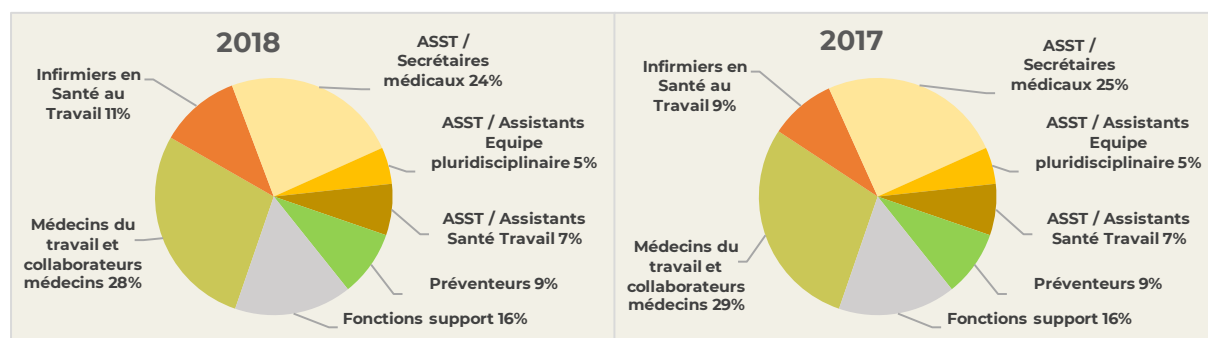
La catégorie « Collaborateurs médecins comprend également les médecins salariés en cours de formation : PAE et concours européen ».

Préventeurs et fonctions support : détail des emplois concernés dans le chapitre suivant de ce rapport

Par rapport à 2017, on note une diminution de 5 % des effectifs des médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins). Le nombre d'infirmiers en santé au travail augmente de 22 % et celui des préventeurs de 11 %. Les effectifs des ASST sont globalement stables (+ 0,3 %). 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 SSTI selon l'activité principale exercée par chaque salarié.

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

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



1.2. Profil des salariés des SSTI

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

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI selon les emplois conventionnels, en 2017

(Filière prévention en grisé)

| | Classe conventionnelle | Personnes physiques (%) |
|----|--|-------------------------|
| 1 | Agents de propreté | 0,8% |
| 3 | Employés administratifs | 0,8% |
| | Agents d'entretien | 0,2% |
| 5 | Aides comptable | 0,6% |
| | Secrétaires administratifs | 1,3% |
| | Hôtes d'accueil / Standardistes | 1,3% |
| | Conducteurs de centre mobile | 0,5% |
| 6 | Agents des services généraux | 0,4% |
| | ASST / Secrétaires médicaux | 23,1% |
| 7 | ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire | 5,6% |
| 8 | Coordonnateurs de centre | 0,5% |
| 9 | Assistants de direction | 1,7% |
| | Formateurs en santé au travail | 0,5% |
| | ASST / Assistants en santé au travail | 6,0% |
| | Documentalistes | 0,2% |
| | Techniciens informatique | 0,7% |
| | Chargés des services généraux | 0,3% |
| 10 | Gestionnaires ressources humaines | 0,7% |
| | Techniciens hygiène sécurité | 3,6% |
| | Comptables | 1,1% |
| 12 | Infirmiers en santé au travail | 10,8% |
| | Assistants de service social | 0,6% |
| | Chargés de communication | 0,4% |
| 14 | Responsables de service | 1,9% |
| | Responsables technique | 1,4% |
| 16 | Ergonomes | 2,2% |
| | Psychologues | 1,0% |
| | Toxicologues | 0,3% |
| | Epidémiologistes | 0,0% |
| | Ingénieurs hygiène sécurité / Chimiste | 1,2% |
| 19 | Adjoints au directeur / Directeur de département | 1,5% |
| 20 | Collaborateurs médecins | 2,5% |
| 21 | Médecins du travail | 25,3% |
| HC | | 0,8% |

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

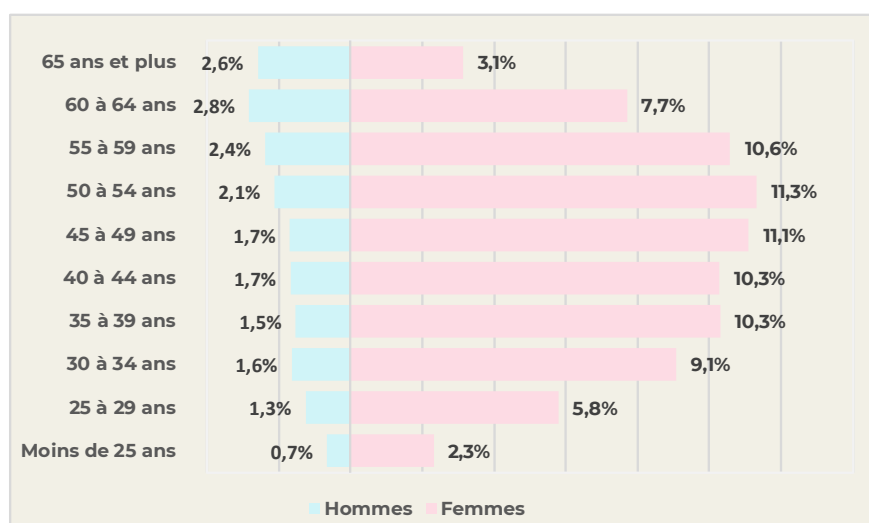
SITUATION DANS L'EMPLOI

En 2017, tout emploi confondu, les femmes représentent 81,6 % des effectifs des SSTI. Les moins de 30 ans représentent 10 % des effectifs ; les plus de 55 ans 29 %.

■ Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI 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 | 0,7% | 1,3% | 1,6% | 1,5% | 1,7% | 1,7% | 2,1% | 2,4% | 2,8% | 2,6% | 18,4% |
| Femmes | 2,3% | 5,8% | 9,1% | 10,3% | 10,3% | 11,1% | 11,4% | 10,6% | 7,7% | 3,1% | 81,6% |
| Total 2017 | 3,0% | 7,0% | 10,7% | 11,8% | 12,0% | 12,8% | 13,5% | 13,0% | 10,5% | 5,7% | 100% |
| Rappel 2016 | 2,8% | 7,0% | 10,2% | 11,2% | 12,0% | 12,6% | 13,5% | 13,9% | 11,2% | 5,6% | 100% |

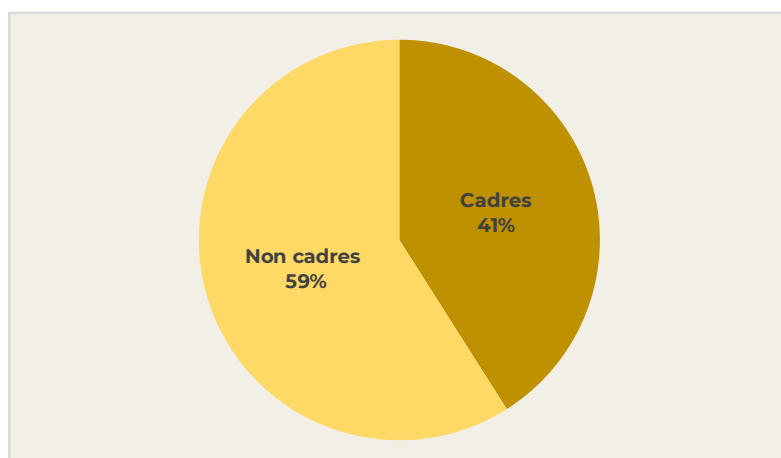
■ Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2017 (En personnes physiques)



En 2017, les services de santé au travail interentreprises comptent 41 % de cadres et 59 % de non cadres.

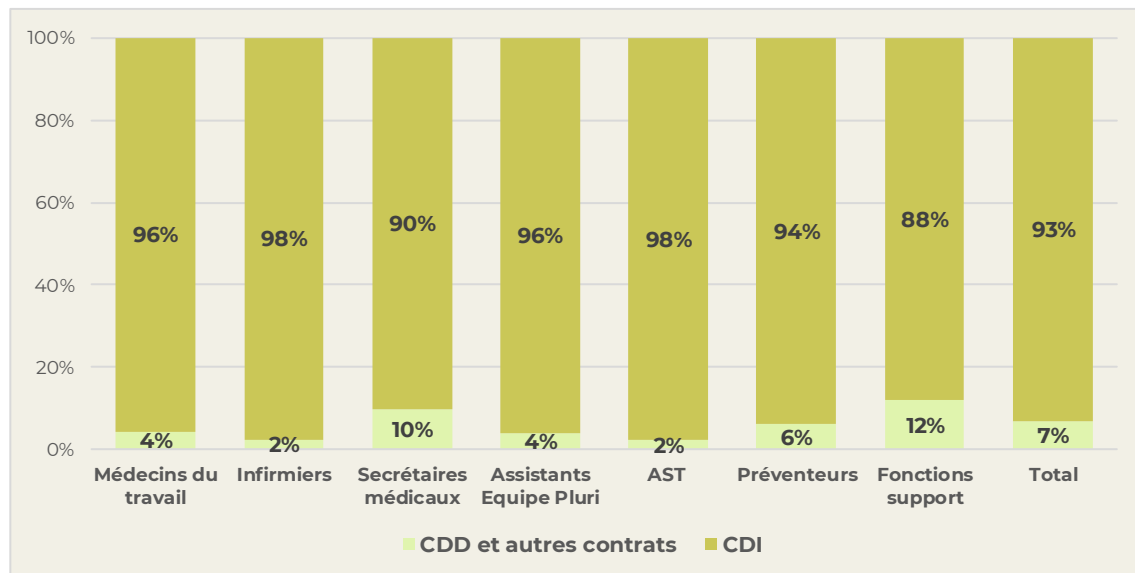
■ Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI selon le statut en 2017

(En personnes physiques)



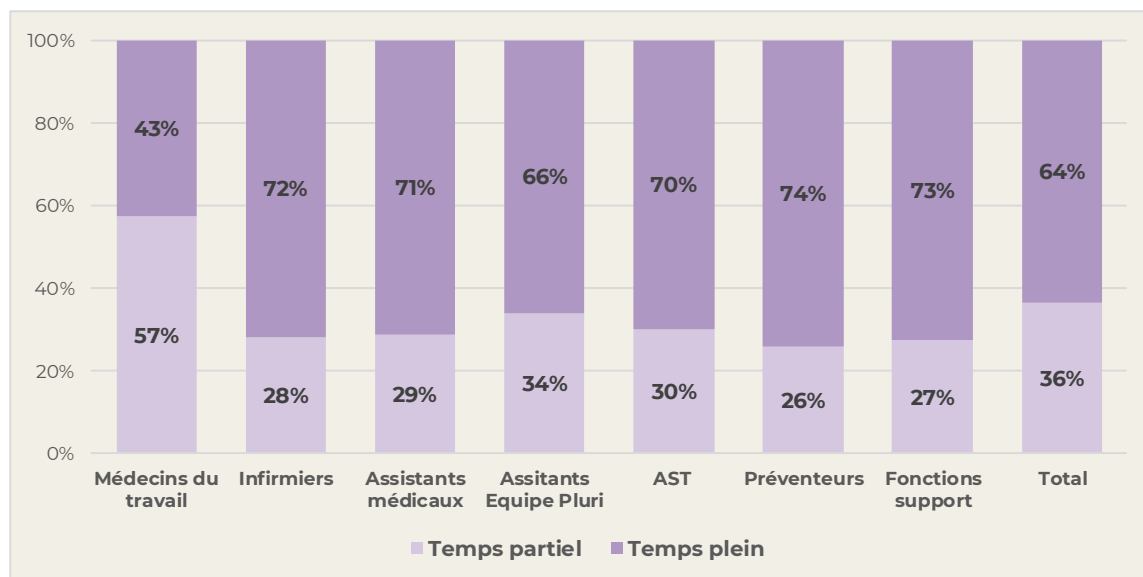
Les CDD demeurent peu nombreux au sein des Services de Santé au Travail Interentreprises. Les secrétaires médicaux et les fonctions support sont les groupes d'emplois qui accueillent le plus de personnes en CDD (10 % et 12 % respectivement).

■ **Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI selon le type de contrat en 2017**
(en personnes physiques)



A l'opposé, le temps partiel est très répandu dans les SSTI. Il concerne globalement 36 % des effectifs, mais 57 % des médecins, et 30 % pour l'ensemble des assistants de la filière prévention.

■ **Répartition de l'ensemble des salariés des SSTI entre temps plein et temps partiel en 2017**
(en personnes physiques)



SITUATION DANS L'EMPLOI

1.3. Profil des salariés par groupe d'emplois

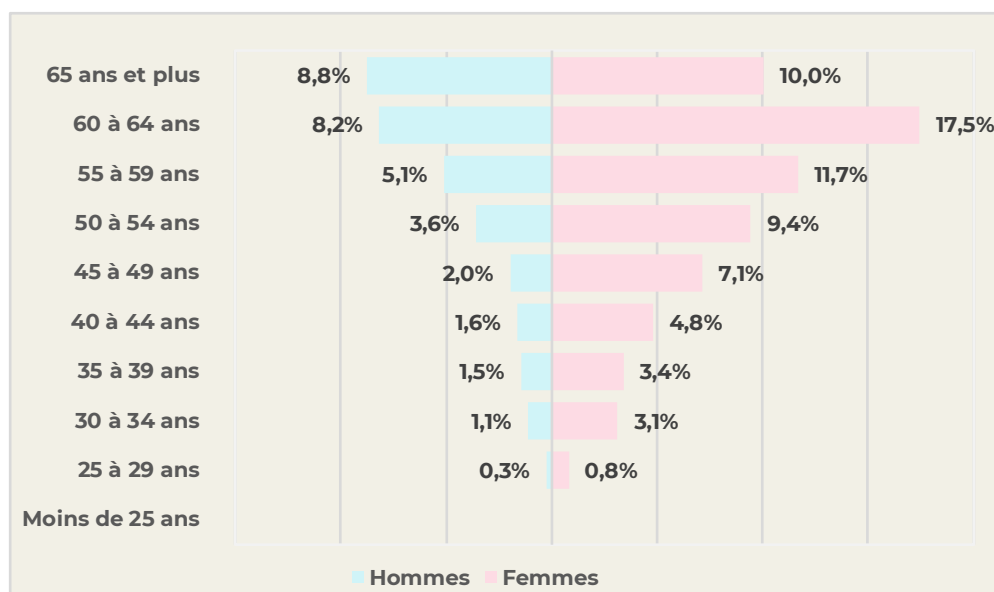
► Médecins et collaborateurs médecins

Principales caractéristiques

- 4 721 médecins du travail, diplômés et en cours de formation, au 1^{er} janvier 2018 (- 5 % par rapport à 2017), dont :
 - 4 154 médecins du travail (- 6 %)
 - 567 collaborateurs médecins, PAE (Procédures d'Autorisation d'Exercice), et concours européens (+ 10 %)
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 75 % des effectifs de 50 ans et plus
 - Un âge moyen de 56 ans pour les médecins du travail (hors collaborateurs) et de 49 ans pour les collaborateurs médecins et autres médecins en cours de formation
 - 68 % de femmes
 - 57 % de temps partiel

■ Pyramide des âges des médecins du travail et collaborateurs médecins en 2017

(en personnes physiques)

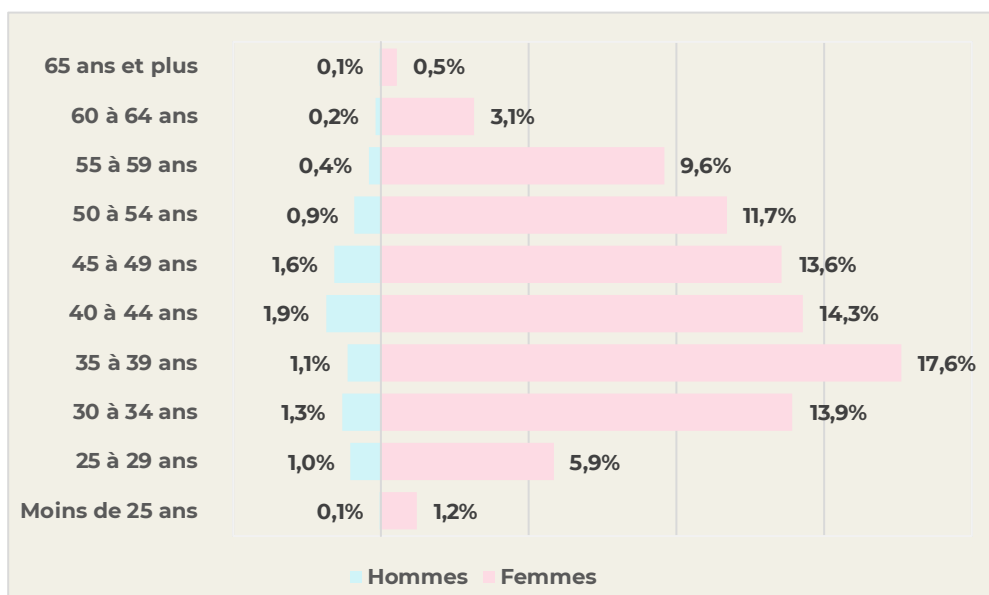


► Infirmiers en santé au travail

Principales caractéristiques

- 1 874 infirmiers en santé au travail au 1^{er} janvier 2018 ; + 22 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 63 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
 - 91 % de femmes
 - 28 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des infirmiers en santé au travail en 2017** (en personnes physiques)



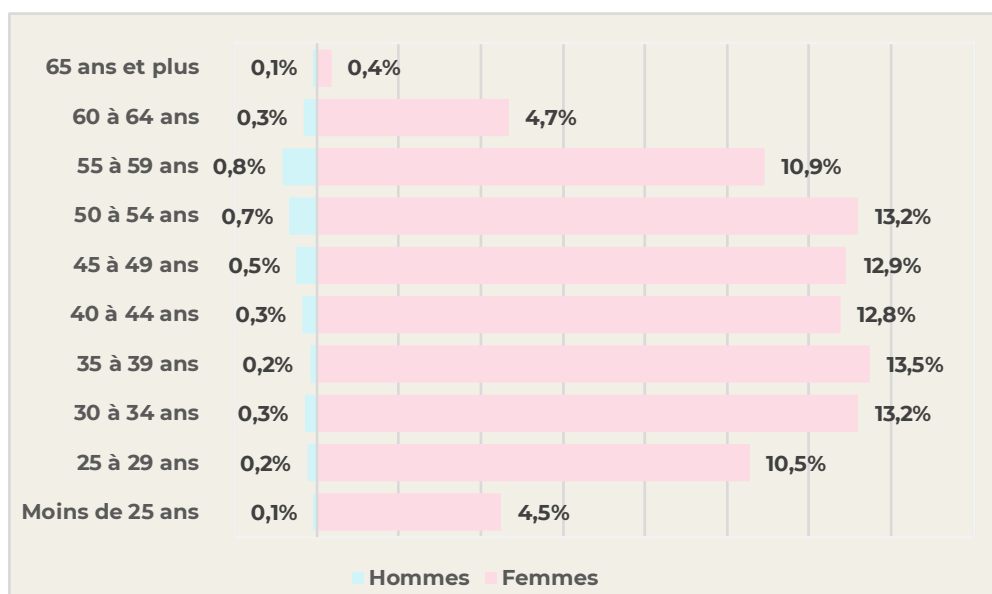
SITUATION DANS L'EMPLOI

▶ ASST / Secrétaires médicaux

Principales caractéristiques

- 4 093 ASST/secrétaires médicaux au 1^{er} janvier 2018 ; - 1 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 54 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 42 ans
 - 96,5 % de femmes
 - 29 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/secrétaires médicaux en 2017** (en personnes physiques)



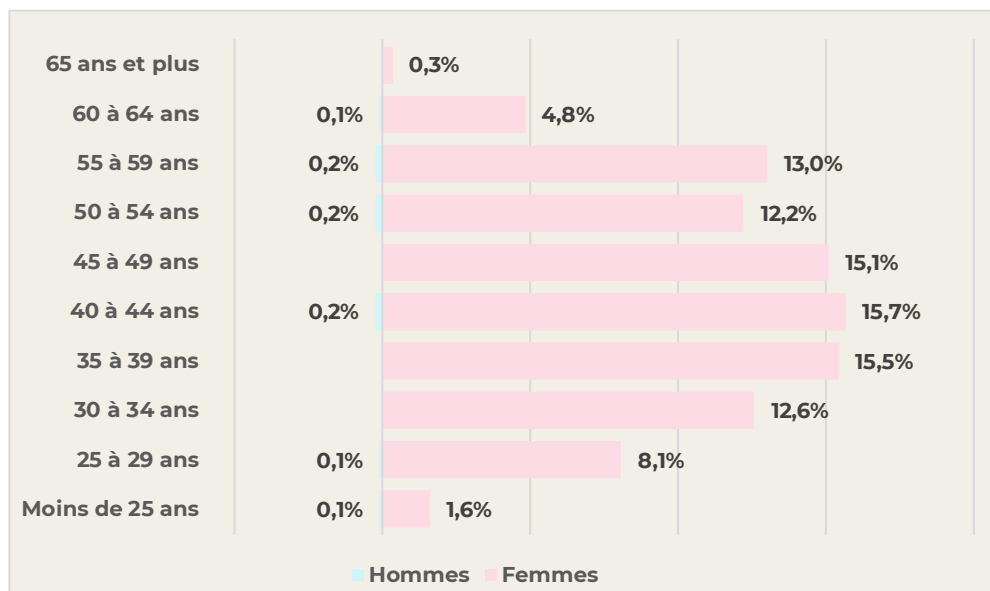
▶ ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire

Principales caractéristiques

- 940 ASST/assistants de l'équipe pluridisciplinaire au 1^{er} janvier 2018 ; + 5 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 59 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43,5 ans
 - 99 % de femmes
 - 34 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/assistants de l'équipe pluridisciplinaires en 2017**

(en personnes physiques)



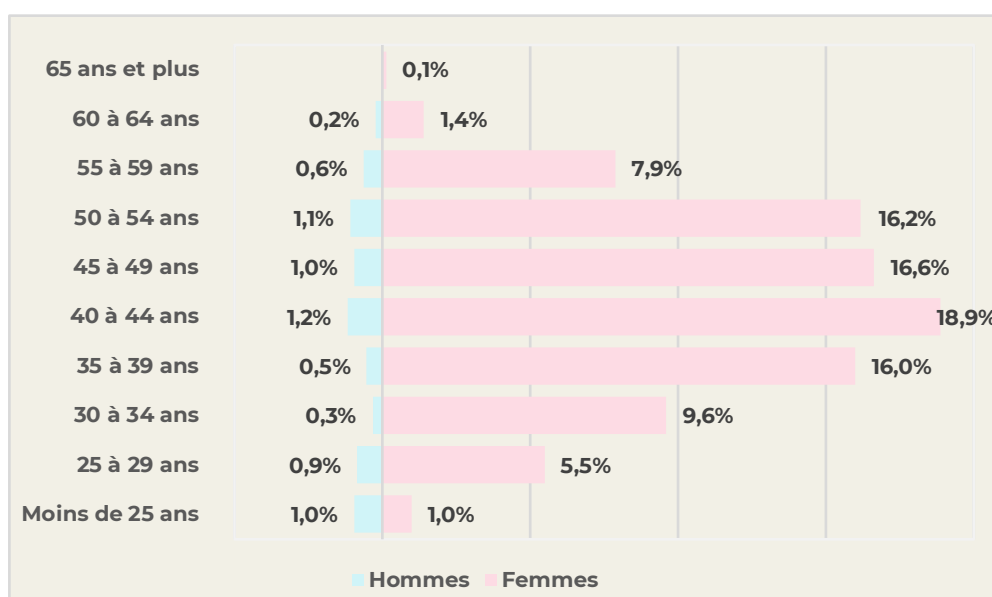
SITUATION DANS L'EMPLOI

► ASST / Assistants Santé Travail

Principales caractéristiques

- 1 118 ASST/Assistants Santé Travail au 1^{er} janvier 2018 ; + 2 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 71,5 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 43 ans
 - 93 % de femmes
 - 30 % de temps partiel

■ **Pyramide des âges des ASST/Assistants Santé Travail en 2017** (en personnes physiques)



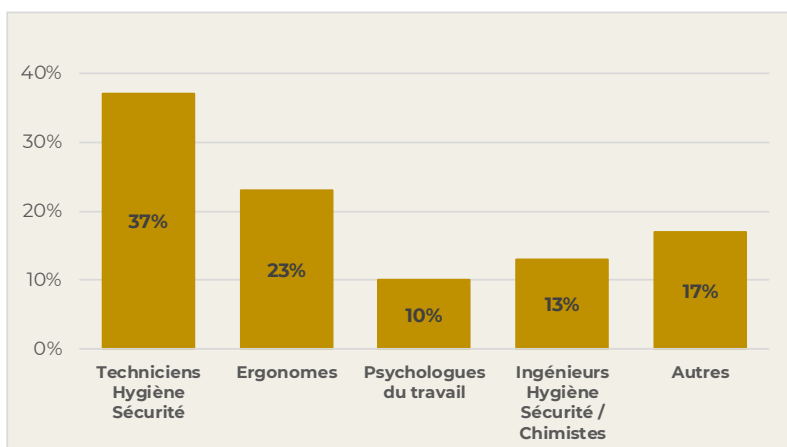
► Préventeurs

Les préventeurs, au sens de la Convention Nationale Collective, sont les emplois conventionnels qui 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. Les préventeurs regroupent donc les emplois suivants : Assistants de service social, Epidémiologistes, Ergonomes, Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes, Psychologues, Techniciens Hygiène Sécurité, Toxicologues, Formateurs en Santé au Travail, Documentalistes.

Principales caractéristiques

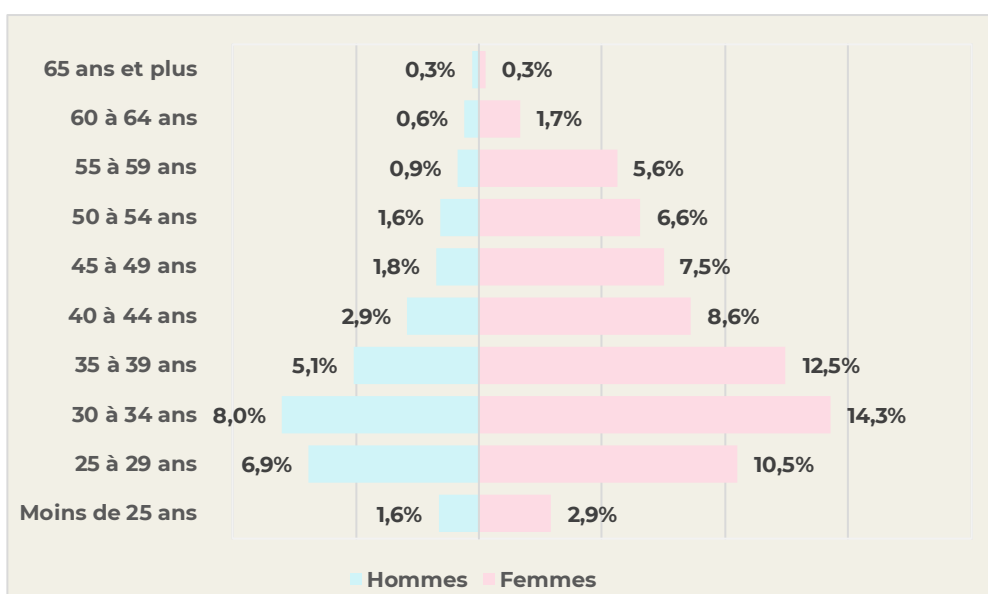
- 1 626 préventeurs au 1^{er} janvier 2018 ; + 11 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 46,5 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 40 % des effectifs entre 25 et 34 ans ; un âge moyen de 38 ans
 - 70 % de femmes
 - 26 % de temps partiel

■ Répartition des préventeurs par métier en 2017 (en personnes physiques)



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

■ Pyramide des âges des préventeurs en 2017 (en personnes physiques)



SITUATION DANS L'EMPLOI

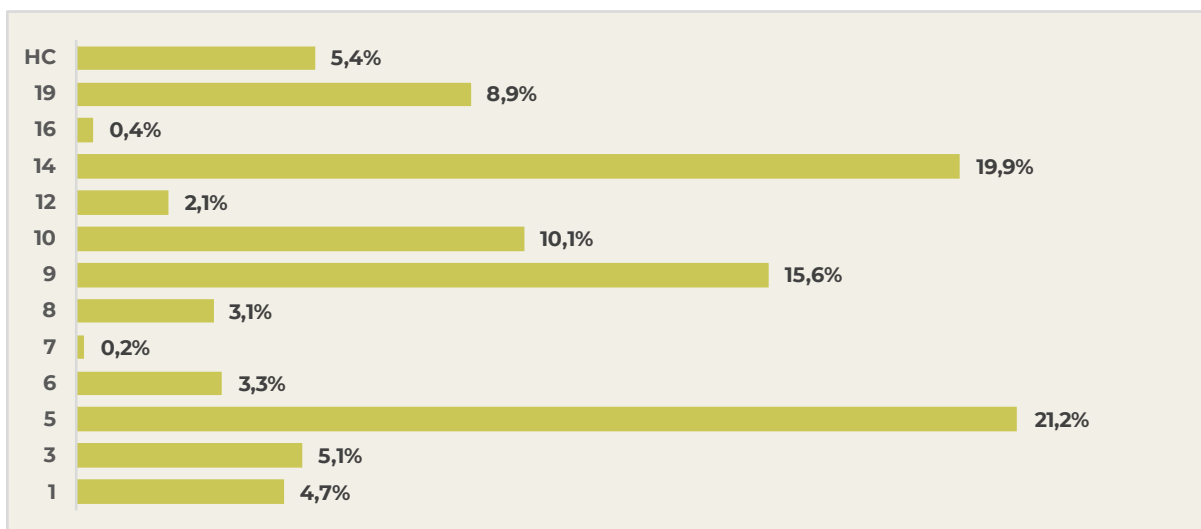
► Fonctions support

Principales caractéristiques

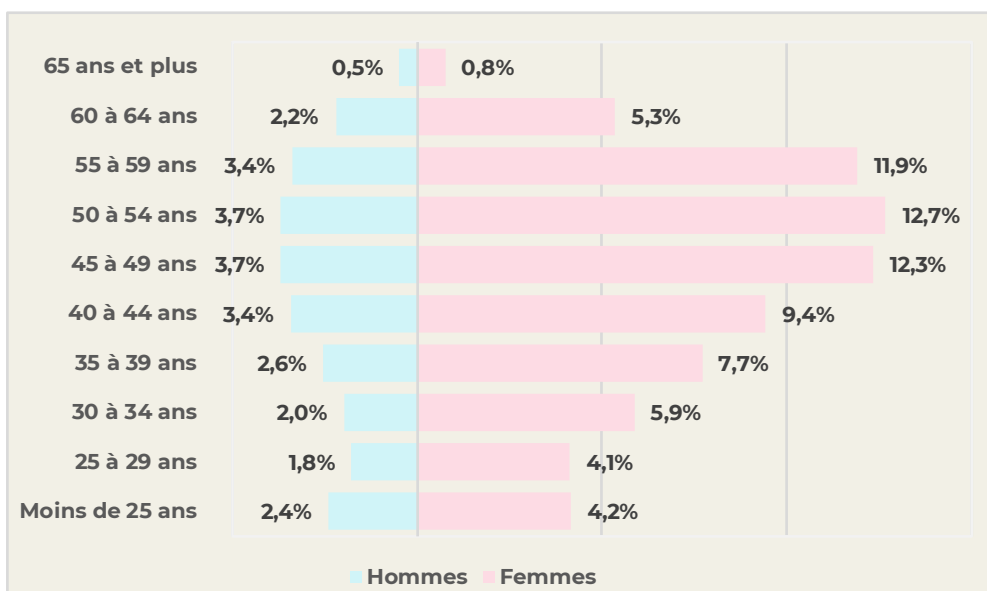
- 2 762 salariés relèvent des fonctions support ⁽¹⁾ au 1^{er} janvier 2018 ; + 1 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
 - 55,5 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
 - 74 % de femmes
 - 27 % de temps partiel

■ Répartition du personnel des fonctions support par classe conventionnelle en 2017

(en personnes physiques)



■ Pyramide des âges du personnel des fonctions support en 2017 (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

1.4. Bilan de l'insertion et du maintien dans l'emploi des jeunes et des seniors

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

Pour l'année 2017, 78 % des SSTI ont accueilli des jeunes de moins de 26 ans dans leurs effectifs et 37 % ont recruté au moins 1 jeune de moins de 26 ans en CDI. La part des jeunes dans les effectifs globaux des SSTI s'établit à 4 %, et la part de jeunes recrutés en CDI, dans l'ensemble des recrutements en CDI, à 8 %. Lors de ces recrutements, 28 % des SSTI ont mis en place un parcours d'accueil et 33 % ont désigné un salarié référent.

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

| En 2017 | % de salariés | % de SSTI concernés |
|--|----------------------|----------------------------|
| Jeunes de moins de 26 ans dans les effectifs globaux des SSTI au 31/12 | 4 % | 78 % |
| Jeunes de moins de 26 ans recrutés en CDI, dans l'ensemble des recrutements en CDI | 8 % | 37 % |
| SSTI ayant mis en place un parcours d'accueil pour les jeunes de moins de 26 ans | - | 28 % |
| SSTI ayant désigné un référent lors du recrutement d'un jeune de moins de 26 ans | - | 33 % |

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

En 2017, les salariés de 55 ans et plus représentent globalement 29 % des effectifs des SSTI, 61 % des effectifs des médecins et 17 % des effectifs des non médecins. Les personnes de 55 ans et plus représentent 13 % des recrutements en CDI, mais 38 % pour les médecins et 4 % seulement pour les non médecins.

35 % des SSTI ont réalisé au moins un entretien professionnel auprès de salariés de 55 ans et plus, au cours duquel ont été abordées les conditions de travail. 15 % des salariés concernés ont bénéficié d'un tel entretien, sachant que les entretiens professionnels sont réalisés tous les ans ou tous les 2 ans, selon les SSTI. Précisons que légalement, les entretiens professionnels doivent être réalisés tous les 2 ans.

SITUATION DANS L'EMPLOI

En 2017, 1 % des salariés âgés de 55 ans et plus ont bénéficié d'un bilan de retraite (soit dans 9 % des SSTI) et 5 % ont obtenu des aménagements de leur horaire de travail (dans 44 % des SSTI).

Les retraites progressives ont quant à elles concerné 3 % des salariés de 60 ans et plus, dans 28 % des SSTI. Pour 27 % des retraites progressives accordées en 2017, les salariés ont bénéficié de cotisations équivalentes à une cotisation à temps plein.

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

Compte tenu de la structure des effectifs des SSTI, et notamment de la pyramide des âges des médecins, les données sont présentées pour les médecins et pour les effectifs « non médecins ».

| En 2017 | % de salariés concernés | % de SSTI concernés |
|--|--------------------------------|----------------------------|
| Salariés de 55 ans et plus dans les effectifs globaux des SSTI au 31/12 | 29% | 100% |
| <i>Médecins</i> | 61% | |
| <i>Non médecins</i> | 17% | |
| Salariés de 55 ans et plus recrutés en CDI, dans l'ensemble des recrutements en CDI | 13% | 54% |
| <i>Médecins</i> | 38% | |
| <i>Non médecins</i> | 4% | |
| Ensemble des salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail | 15% | 35% |
| <i>Médecins</i> | 12% | |
| <i>Non médecins</i> | 20% | |
| Ensemble des bilans de retraite réalisés pour les salariés de 55 ans et plus | 1% | 9% |
| <i>Médecins</i> | 2% | |
| <i>Non médecins</i> | 1% | |
| Ensemble des salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'aménagement de leur horaire de travail | 5% | 44% |
| <i>Médecins</i> | 7% | |
| <i>Non médecins</i> | 3% | |
| Ensemble des salariés de 60 ans et plus ayant bénéficié d'une retraite progressive | 3% | 28% |
| <i>Médecins</i> | 3% | |
| <i>Non médecins</i> | 4% | |

► Engagement en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

En 2017, sur un échantillon de 688 missions de tutorat assurées, 49 % de ces missions ont été assurées par des salariés de 55 ans et plus.

■ Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

| En 2017 | Nombre de missions | % de SSTI concernées |
|--|--------------------|----------------------|
| Missions de tutorat assurées (sur un sous échantillon de 156 SSTI ayant répondu à la question) | 688 | 58 % |
| Dont Missions assurées par des salariés de 55 ans et plus | 338 (49 %) | 46 % |

1.5. Emploi de travailleurs handicapés

92 % des SSTI de 20 salariés et plus déclarent employer au moins 1 travailleur handicapé. Globalement, les travailleurs handicapés représentent 6,1 % des effectifs des SSTI de 20 salariés et plus, sachant que ce taux ne tient pas compte des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services que peuvent passer les employeurs avec le secteur adapté ou protégé pour s'acquitter de leurs obligations d'emploi de travailleurs handicapés.

■ Emploi de travailleurs handicapés dans les SSTI de 20 salariés en plus

| | 2015 | 2016 | 2017 |
|--|-------|-------|-------|
| % de travailleurs handicapés dans les effectifs (ETP) | 5,7% | 5,9% | 6,1% |
| % de Services n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH | 71,9% | 78,9% | 84,1% |

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 21 juin 2017 pose de nouvelles obligations aux SSTI, dont certaines doivent faire l'objet d'un suivi :

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

Depuis septembre 2017, 9 % des SSTI ont désigné un salarié référent, 2 % ont mis un place un parcours d'intégration et 4 % un dispositif de suivi individualisé après l'embauche. 16 % des SSTI ont formé au moins un salarié sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, 39 % ont mené au moins une action en collaboration avec un réseau institutionnel.

RÉMUNÉRATIONS

2

RÉMUNÉRATIONS

2.1. Evolution de la masse salariale et des rémunérations

En 2017, la masse salariale brute des 157 SSTI ayant répondu à l'enquête, et dont les données relatives à la masse salariale ont pu être exploitées, est évaluée à 693,5 millions d'euros, en progression de 2,7 % par rapport à 2016. Au niveau de la branche, en extrapolant sur les effectifs moyens de l'ensemble des SSTI, la masse salariale peut être estimée autour de 778 millions d'euros. Les effectifs globaux, en ETP, ont quant à eux également augmenté de 2,7 %.

■ Evolution de la masse salariale et des effectifs des SSTI ayant répondu à l'enquête en 2017

| | Masse salariale (M€) | | | Effectifs (ETP) | | |
|------------------------------|----------------------|--------------|-------------|-----------------|---------------|-------------|
| | 2016 | 2017 | Evolution | 2016 | 2017 | Evolution |
| Cadres | 439,4 | 448,4 | 2,1% | 5 434 | 5 515 | 1,5% |
| Non Cadres | 235,6 | 245,1 | 4,0% | 8 128 | 8 410 | 3,5% |
| Ensemble du personnel | 675,0 | 693,5 | 2,7% | 13 562 | 13 925 | 2,7% |

Liste des SSTI ayant répondu à l'enquête en annexe

Si l'augmentation de la masse salariale s'explique en partie par l'augmentation 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 2017, 89 % des SSTI ont accordé des augmentations générales sur les salaires réels.

Le taux moyen d'augmentation par salarié s'établit à 0,9 % (moyenne des augmentations générales de chaque SSTI, y compris les SSTI n'ayant pas pratiqué d'augmentation générale sur les salaires réels, pondérée selon les effectifs de chaque SSTI).

■ Répartition des SSTI selon le taux d'augmentation générale accordé en 2017*

| | Augmentation < 0,9 % | Augmentation = 0,9 % | Augmentation > 0,9 % |
|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|
| % de SSTI | 25% | 40% | 35% |

* Moyenne des augmentations des cadres et des non cadres

Note : accord de branche pour 2017 : + 0,9 %

■ Impact des différents facteurs sur l'augmentation générale de la masse salariale en 2017

| Evolution globale | Effet des primes | Effets des augmentations générales | Effet de l'évolution des effectifs | Effet de structure et effet de Noria* |
|-------------------|------------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|
| 2,7% | 0,6% | 0,9% | 2,5% | -1,3% |

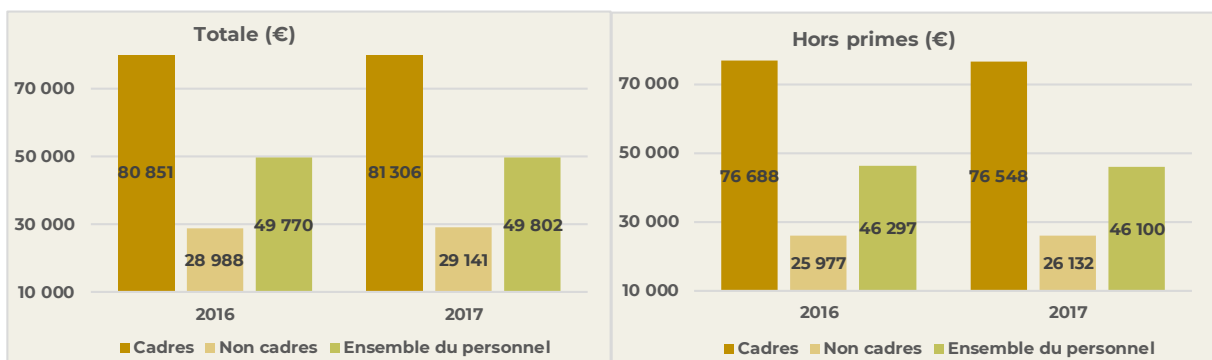
* Modification de la structure de la masse salariale, effet de Noria (remplacement d'un salarié par un autre), et effet des augmentations individuelles

Globalement, le coût moyen par salarié (masse salariale sur effectifs en ETP) est quasiment stable en 2017.

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié, en 2017

| Masse salariale par salarié | Totale (€) | | | Hors primes (€) | | |
|------------------------------|---------------|---------------|-------------|-----------------|---------------|--------------|
| | 2016 | 2017 | Evolution | 2016 | 2017 | Evolution |
| Cadres | 80 851 | 81 306 | 0,6% | 76 688 | 76 548 | -0,2% |
| Non cadres | 28 988 | 29 141 | 0,5% | 25 977 | 26 132 | 0,6% |
| Ensemble du personnel | 49 770 | 49 802 | 0,1% | 46 297 | 46 100 | -0,4% |

■ Evolution de la masse salariale moyenne par salarié, en 2017



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

La participation légale concerne les SSTI dont l'effectif en ETP est supérieur ou égal à 50 salariés, soit 56 % des SSTI de l'échantillon des SSTI ayant répondu pour l'année 2017. 19 % d'entre eux ont versé de la participation légale en 2017.

Sur l'ensemble de l'échantillon, 14 % des SSTI ont mis en place un système d'intéressement et 30 % un Plan d'Epargne Entreprise. Les montants versés au titre de ces dispositifs ont représenté respectivement 2,0 % et 0,3 % de la masse salariale des SSTI concernés.

■ Part des SSTI concernés et montants versés en 2017 pour chaque dispositif

| | Participation | Intéressement | PEE* |
|---|---------------|---------------|------|
| SSTI concernés / Total SSTI | 56% | 14% | 30% |
| SSTI ayant versé en 2017 / SSTI concernés | 19% | 74% | 33% |
| Montant des versements / Masse salariale des SSTI ayant versé en 2017 | 0,1% | 2,0% | 0,3% |

* Plan d'Epargne Entreprise

RÉMUNÉRATIONS

2.3. Rémunérations par catégorie de personnel

Dans cette partie, seuls sont retenus les salariés en CDI, et sont exclus les salariés arrivés ou partis au cours de l'année 2017. 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 2017 selon la classe conventionnelle

| Classe | Emploi | Minimum conventionnel | Salaires brut moyen (€) | Salaires brut médian (€) | Ancienneté moyenne (années) |
|---------------------------|---|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Médecins | | | | | |
| 20 | Collaborateurs médecins | 61 370 | 78 026 | 76 854 | 1 |
| 21 | Médecins du travail | 69 509 | 92 819 | 92 641 | 12 |
| Filière prévention | | | | | |
| 6 | ASST / Secrétaires médicaux | 22 107 | 25 703 | 25 050 | 13 |
| 7 | ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire | 22 770 | 26 243 | 25 342 | 14 |
| 9 | ASST / Assistants en Santé Travail | 24 342 | 28 582 | 28 034 | 15 |
| 10 | Techniciens hygiène sécurité | 25 219 | 31 102 | 30 252 | 11 |
| 12 | Infirmiers en santé au travail | 27 067 | 34 538 | 33 900 | 4 |
| 16 | Ergonomes | 31 180 | 40 603 | 39 583 | 9 |
| 16 | Ingénieurs Hygiène Sécurité / chimistes | 31 180 | 40 984 | 40 273 | 8 |
| 16 | Psychologues du travail* | 31 180 | 42 746 | 40 785 | 5 |
| Filière support | | | | | |
| 5 | Secrétaires administratifs | 21 462 | 26 331 | 25 273 | 15 |
| 5 | Hôtes d'accueil / standardistes | 21 462 | 23 937 | 23 612 | 10 |
| 9 | Assistants de direction | 24 342 | 31 915 | 30 421 | 15 |
| 10 | Comptables | 25 219 | 31 609 | 30 950 | 13 |
| 14 | Responsables de services | 29 051 | 48 422 | 46 595 | 14 |
| 14 | Responsables techniques | 29 051 | 44 860 | 42 444 | 13 |
| 19 | Adjoints au Directeur / Directeurs de département | 34 670 | 63 551 | 61 148 | 12 |

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

* Echantillon inférieur à 100 personnes

Les salaires moyens et médians comprennent les gratifications de fin d'année et les primes de vacances. Sont exclus en revanche les primes d'ancienneté, 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.

PROTECTION SOCIALE

3

PROTECTION SOCIALE

3.1. Régimes de retraite

La retraite complémentaire obligatoire est gérée par les régimes ARRCO et AGIRC. Pour le régime ARRCO, des taux minimums réglementaires sont définis pour la tranche A, pour les cadres comme pour les non cadres, et un taux réglementaire est fixé pour les non cadres sur la tranche B. Pour le régime AGIRC, qui ne concerne que les cadres, un taux réglementaire est fixé, sur la tranche B.

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 2017, le taux d'appel, pour les 2 régimes et quelle que soit la tranche, est égal à 1,25 fois le taux contractuel.

■ Taux contractuels et taux d'appel des régimes ARRCO et AGIRC, parts patronale et salariale

| 2017 | ARRCO TA % | | ARRCO TB % | | AGIRC TB % | |
|------------|-------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|
| | Contractuel | Appel | Contractuel | Appel | Contractuel | Appel |
| Cadres | 6,20 | 7,75 | | | 16,44 | 20,55 |
| Non cadres | 6,20 | 7,75 | 16,20 | 20,25 | | |

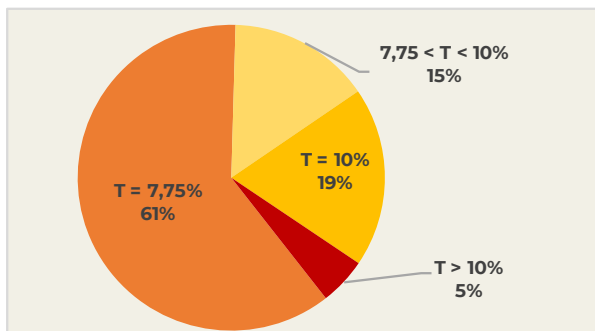
TA est la tranche de salaire annuel comprise entre 0 et le plafond annuel de la Sécurité sociale. Elle est aussi appelée T1 en ARRCO

TB est la tranche de salaire annuel comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond de l'AGIRC qui est égal à 4 plafonds de la Sécurité sociale. La tranche B correspond donc au maximum à 3 plafonds de la Sécurité sociale. En ARRCO, la tranche B est appelée T2, mais ne correspond qu'à 2 plafonds de la Sécurité sociale

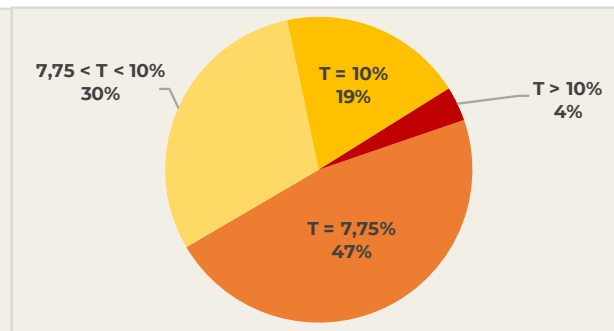
En 2017, pour les cadres, 61 % des SSTI, représentant 47 % des salariés, ont opté pour le niveau du taux minimum (7,75 % en taux d'appel) sur la tranche A. 19 % des SSTI, représentant 19 % des salariés, sont au taux de 10 %.

■ Part des SSTI selon le taux ARRCO TA pour les cadres en 2017 (en taux d'appel)

En nombre de SSTI



En nombre de salariés (Personnes physiques)

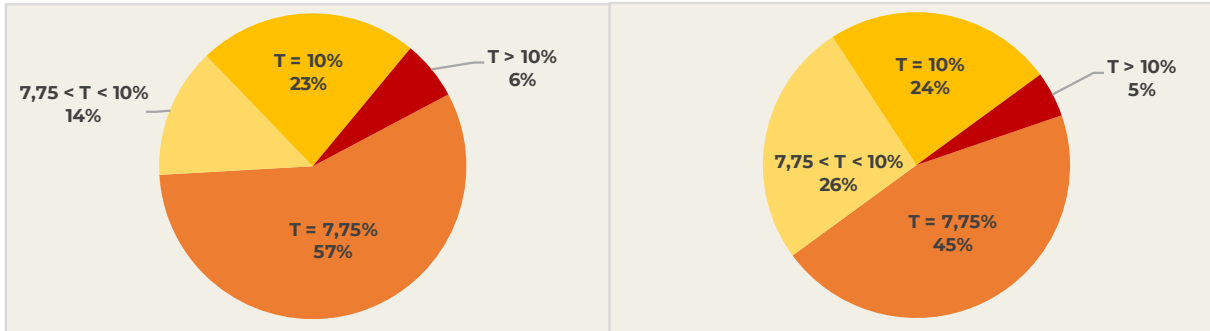


En 2017, pour les non cadres, 57 % des SSTI, représentant 45 % des salariés, ont opté pour le taux minimum (7,75 % en taux d'appel) sur la tranche A. 23 % des SSTI, représentant 24 % des salariés, sont au taux de 10 %.

■ **Part des SSTI selon le taux ARRCO TA pour les non cadres en 2017 (en taux d'appel)**

En nombre de Services

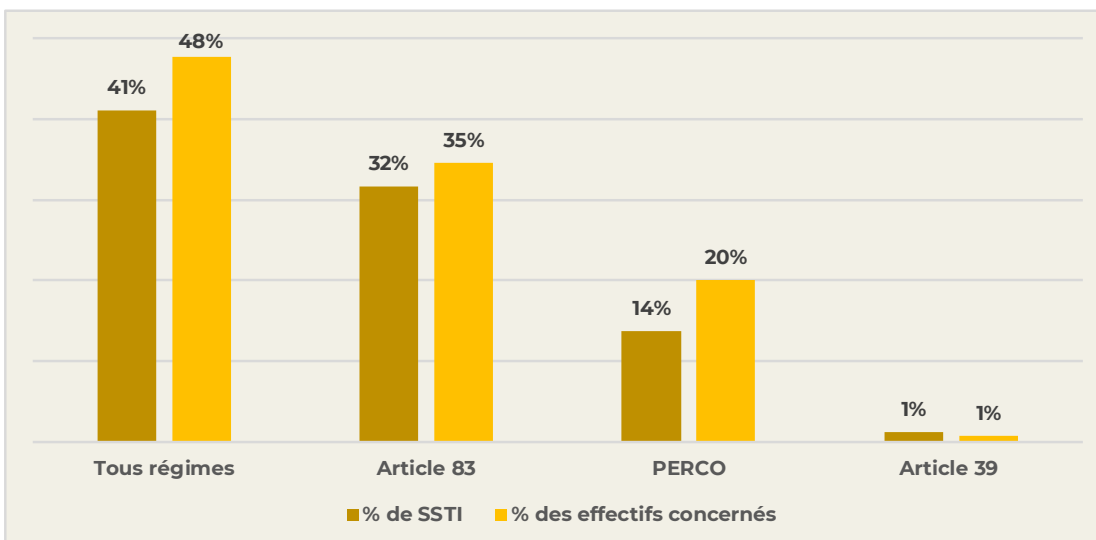
En nombre de salariés (Personnes physiques)



La retraite supplémentaire, non obligatoire, peut venir compléter la retraite complémentaire obligatoire. Parmi les dispositifs collectifs, les plus courants sont :

- Les régimes à cotisations définies, dits « article 83 », qui préservent la mobilité des personnes. Les cotisations sont capitalisées (le montant du capital accumulé est converti en rente).
- Les PERCO (Plans d'Épargne pour la Retraite Collectifs), qui donnent la possibilité aux salariés de se constituer une épargne retraite avec l'aide de l'entreprise.
- Les régimes à prestations définies, dits « article 39 », plus orientés vers la fidélisation des personnes, qui garantissent un montant global de retraite (régimes « chapeaux »), ou un montant complémentaire de retraite (régimes additifs).

■ **Part des SSTI avec un régime de retraite supplémentaire en 2017, et part des salariés couverts**



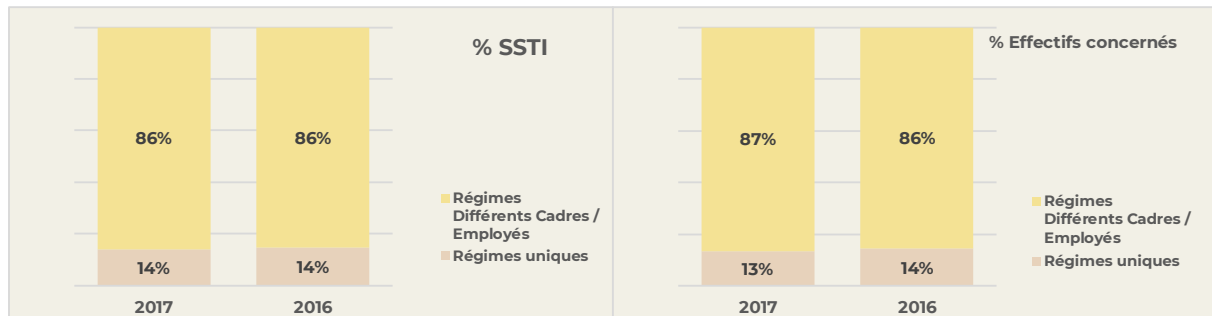
Les données « Tous régimes » comptabilisent les SSTI dotés d'au moins 1 dispositif de retraite supplémentaire, sachant qu'un SSTI peut mettre en place plusieurs régimes. Les régimes « Article 39 » ne peuvent être mis en place que si le SSTI a mis en place un régime « Article 83 » ou un PERCO

PROTECTION SOCIALE

3.2. Prévoyance

En 2017, 14 % des SSTI ont souscrit un régime de prévoyance unique pour les cadres et les non cadres, même proportion qu'en 2016. Les régimes uniques couvrent 14 % des salariés.

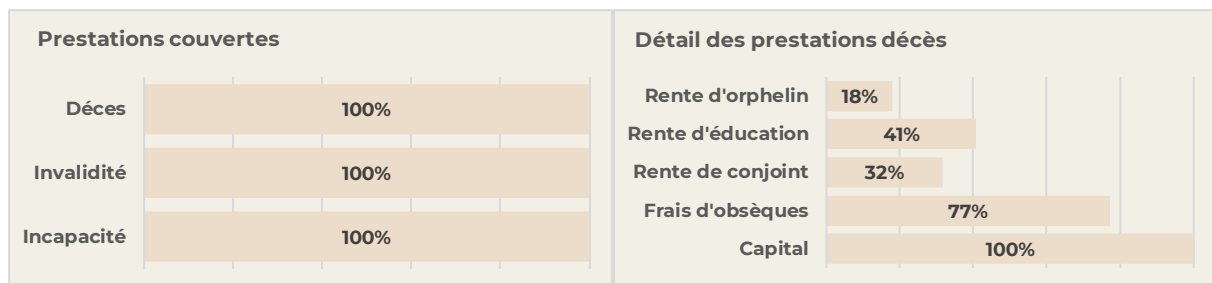
■ Part des SSTI et des salariés couverts selon le type de régime de prévoyance en 2016 et 2017



Les régimes uniques proposent tous une couverture en cas de décès, une couverture invalidité, et une couverture incapacité. Rappelons que la convention collective nationale des SSTI 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 77 % d'entre eux des frais d'obsèques, dans 41 % d'entre eux une rente éducation.

■ Part des régimes uniques selon les prestations couvertes en 2017

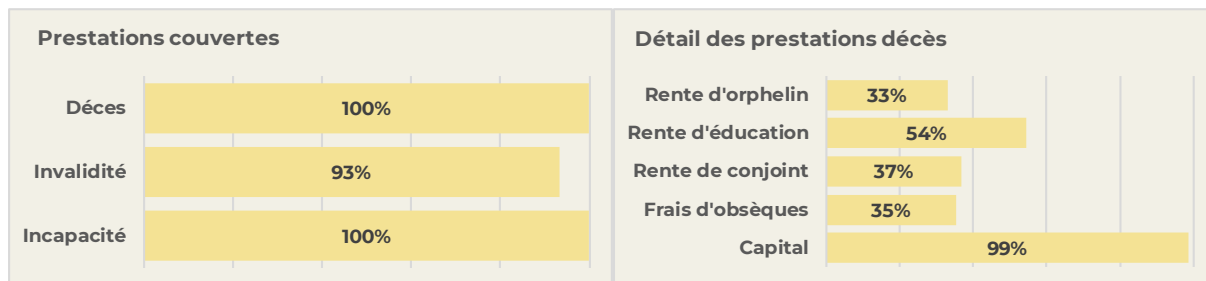


■ Taux des cotisations aux régimes uniques au 31/12/2017

| | Part patronale | | Part salariale | | Cotisation totale | |
|-------------------------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Taux moyens en % | 1,94 | 2,72 | 0,87 | 1,51 | 2,80 | 4,24 |

Tous les régimes destinés aux cadres proposent également une couverture en cas de décès et une couverture incapacité. 93 % d'entre eux proposent une prestation invalidité.

■ Part des régimes Cadres selon les prestations couvertes en 2017

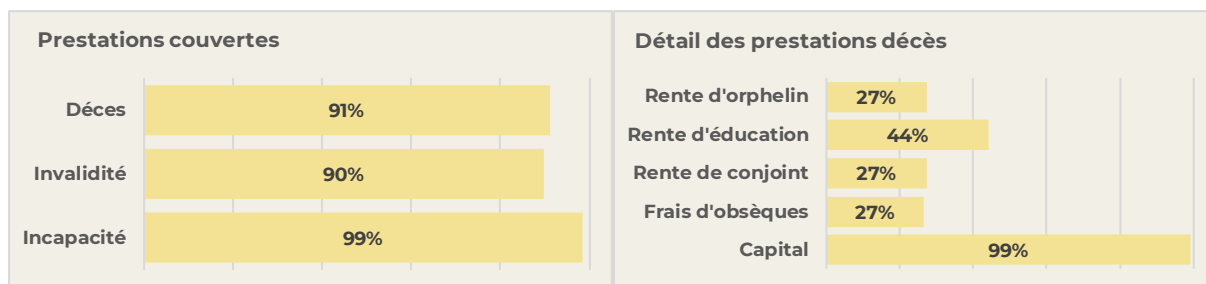


■ Taux des cotisations aux régimes cadres au 31/12/2017

| | Part patronale | | Part salariale | | Cotisation totale | |
|-------------------------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Taux moyens en % | 2,15 | 2,70 | 0,76 | 1,83 | 2,91 | 4,53 |

99 % des régimes destinés aux non cadres proposent une couverture incapacité. 90 % d'entre eux proposent également une couverture invalidité et 91 % une couverture décès.

■ Part des régimes non cadres selon les prestations couvertes en 2017



■ Taux des cotisations aux régimes non cadres au 31/12/2017

| | Part patronale | | Part salariale | | Cotisation totale | |
|-------------------------|----------------|------|----------------|------|-------------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Taux moyens en % | 1,85 | 2,34 | 1,04 | 1,40 | 2,89 | 3,74 |

PROTECTION SOCIALE

Pour le choix de leur organisme de prévoyance, les SSTI s'orientent en priorité vers des institutions de prévoyance. Les compagnies d'assurances sont également sollicitées, les mutuelles demeurent minoritaires.

■ Principaux organismes de prévoyance des SSTI en 2017 (tous types de contrats)

| | Type | % contrats | % Salariés concernés |
|------------------|---------------------------|------------|----------------------|
| MALAKOFF-MEDERIC | Institution de prévoyance | 33% | 32% |
| AG2R | Institution de prévoyance | 12% | 9% |
| HUMANIS | Institution de prévoyance | 12% | 16% |
| MUTEX | Réseau de mutuelles | 10% | 9% |
| AXA | Compagnie d'assurance | 7% | 5% |
| ALLIANZ | Compagnie d'assurance | 6% | 8% |
| GAN | Compagnie d'assurance | 5% | 5% |
| APICIL | Institution de prévoyance | 4% | 4% |
| GENERALI | Compagnie d'assurance | 3% | 3% |
| KLESIA | Institution de prévoyance | 3% | 1% |
| Autres | | 5% | 7% |

Notes :

Les groupes HUMANIS, AG2R et APICIL comptent également des mutuelles

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

AESIO : regroupement des mutuelles ADREA, APREVA et EOVI MCD EN 2016

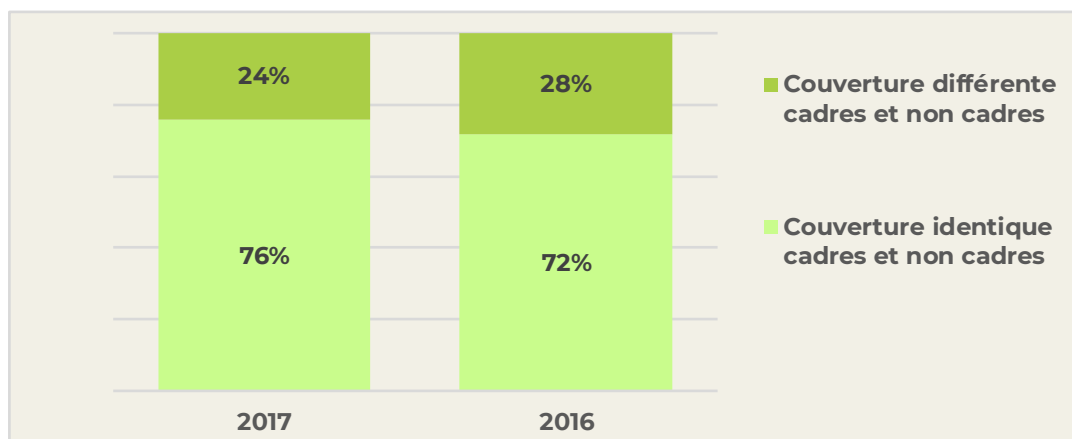
Autres : essentiellement des mutuelles.

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.

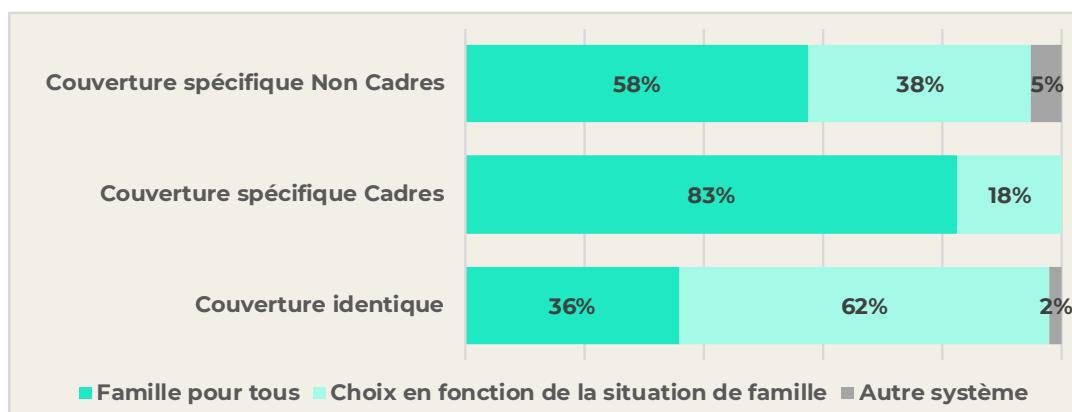
En 2017, sur l'échantillon de SSTI ayant répondu à l'enquête, 76 % d'entre eux ont mis en place une couverture frais de santé identique pour les cadres et les non cadres, 24 % une couverture différente pour les cadres et les non cadres.

■ Part des SSTI couverts selon le type de régime Frais de santé en 2017 et 2016



Les formules avec une couverture « Famille pour tous » sont les plus fréquentes dans les régimes destinés aux cadres (83 %). Elles représentent 58 % des formules des régimes spécifiques aux non cadres et 36 % des formules des régimes uniques.

■ Formules proposées selon le type de régime Frais de santé en 2017



Pour la couverture santé de leurs salariés, les Services de santé au travail Interentreprises s'orientent en priorité vers les mutuelles, y compris des mutuelles régionales. Les institutions de prévoyance sont également sollicitées.

■ Principaux organismes de couverture santé des SSTI en 2017 (tous types de contrats)

| | Type | % SSTI | % Salariés concernés |
|-------------------|---------------------------|--------|----------------------|
| HARMONIE MUTUELLE | Mutuelle | 18% | 15% |
| MALAKOFF MEDERIC | Institution de prévoyance | 16% | 15% |
| AESIO | Mutuelle | 11% | 12% |
| AG2R | Institution de prévoyance | 11% | 9% |
| AXA | Compagnie d'assurance | 7% | 5% |
| GAN | Compagnie d'assurance | 5% | 7% |
| HUMANIS | Institution de prévoyance | 4% | 11% |
| ALLIANZ | Compagnie d'assurance | 4% | 6% |
| APICIL | Institution de prévoyance | 4% | 1% |
| Autres | | 22% | 18% |

Notes :

Les groupes HUMANIS, AG2R et APICIL comptent également des mutuelles

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

AESIO : regroupement des mutuelles ADREA, APREVA et EOVI MCD EN 2016

Autres : essentiellement des mutuelles.

3.4. Taux de cotisation Accident du travail

61 % des SSTI n'ont qu'un seul taux de cotisation pour les accidents du travail. Le taux moyen s'établit à 1,24 % en 2017, le taux médian à 1,20 %.

■ Répartition des SSTI selon le nombre de taux AT en 2017 et en 2016 *

| | 1 Taux | 2 Taux | 3 Taux | 4 Taux | 5 Taux et plus |
|------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| 2017 | 61% | 13% | 12% | 6% | 7% |
| 2016 | 61% | 14% | 8% | 6% | 11% |

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

■ Profils des taux AT en 2017 et en 2016

| | Taux moyen | Taux modal | Taux minimum | Taux médian | Taux maximum |
|------|------------|------------|--------------|-------------|--------------|
| 2017 | 1,24% | 1,40% | 0,84% | 1,20% | 3,92% |
| 2016 | 1,29% | 1,30% | 0,90% | 1,19% | 6,98% |

3.5. Accidents du travail et maladies professionnelles

En 2017, 566 accidents du travail et 10 maladies professionnelles ont été recensés dans les SSTI ayant répondu à l'enquête. 44 % des accidents du travail sont des accidents de trajet.

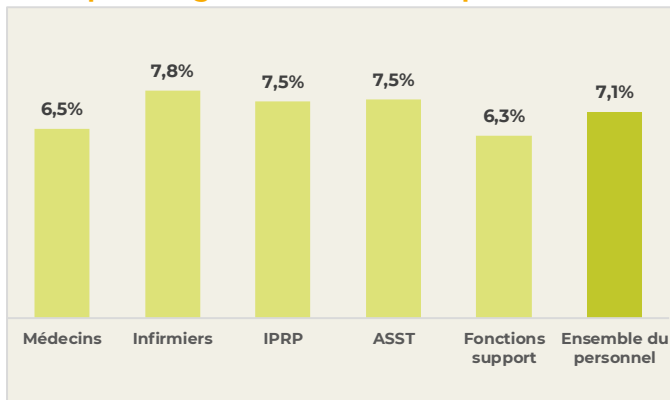
L'indice de fréquence (nombre des accidents en premier règlement / les effectifs salariés x 1 000), pour les SSTI, est de 36,8 en 2017. Notons, pour élément de comparaison, que la moyenne, selon les statistiques de la CNAMTS pour l'année 2016, dernière année de publication à date de rédaction de ce rapport, s'élevait à 33,8 pour l'ensemble des secteurs d'activité et à 47,4 pour les secteurs des Services (hors banques, assurances et administration).

3.6. Absentéisme

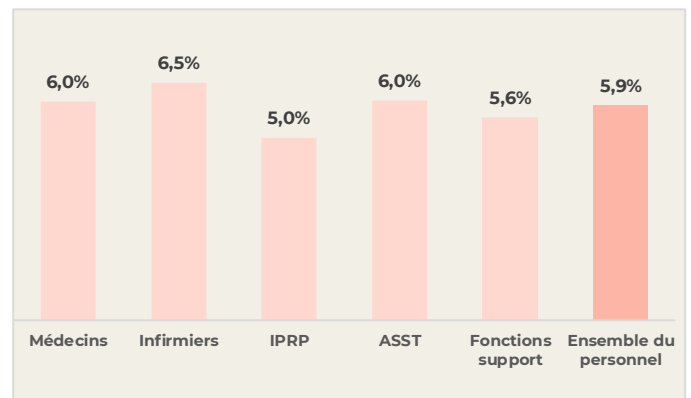
Le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 7,1 % pour l'ensemble du personnel, avec les congés de maternité et de paternité, et de 5,9 % sans ces derniers.

■ Taux d'absentéisme selon le groupe d'emplois en 2017

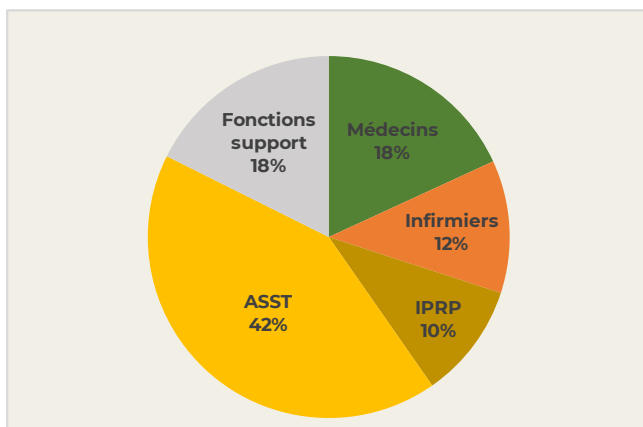
Y compris congés de maternité et paternité



Hors congés de maternité et paternité



■ Répartition des arrêts de travail en 2017 (en nombre d'arrêts)



En 2017, 42 % des arrêts de travail, y compris congés de maternité et de paternité, ont concerné les ASST.

FORMATION PROFESSIONNELLE

4

FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1. Effort de formation

31 % des SSTI ayant répondu à l'étude, représentant 41 % des salariés de l'échantillon, déclarent avoir mis en place une démarche de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).

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 SSTI. Ce taux comprend les versements aux organismes collecteurs, les frais pédagogiques payés directement par le SSTI, 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 SSTI ne valorisent pas toujours l'ensemble de ces dépenses, notamment lorsqu'elles sont supérieures à l'obligation légale.

Les dépenses moyennes de formation professionnelle s'élèvent à 2 004 € par salarié en 2017. 32 % de ces dépenses sont versées aux organismes collecteurs, 36 % sont destinées à la rémunération des bénéficiaires de la formation. Les autres dépenses comprennent les allocations de formation (allocation versée pour les heures de formation hors temps de travail) et les frais de déplacement ou de restauration.

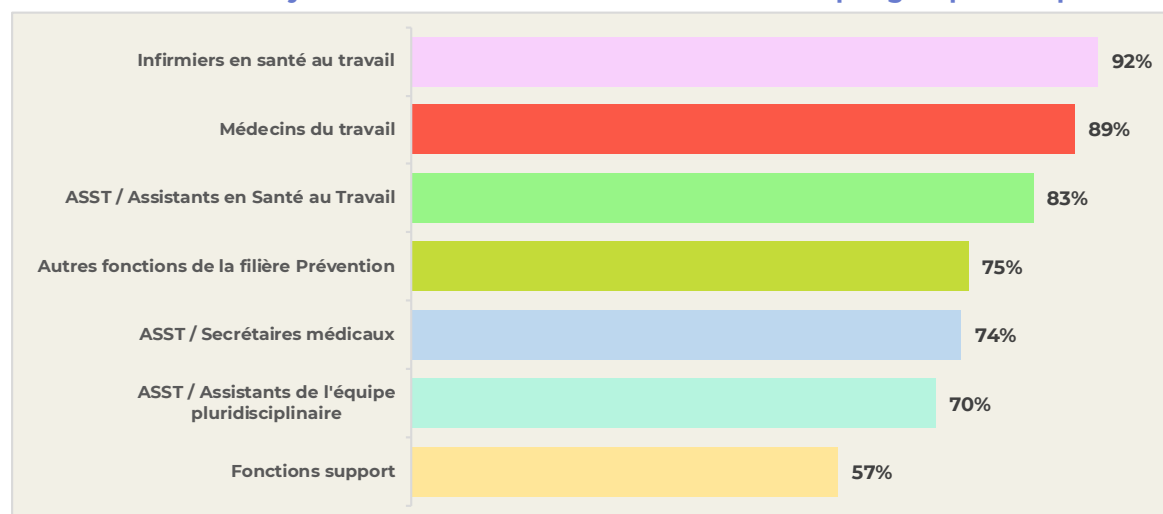
■ Répartition des dépenses de formation par type de dépenses en 2017

| | % |
|------------------------------------|----------------|
| Organismes collecteurs | 32% |
| Rémunérations des bénéficiaires | 36% |
| Frais pédagogiques | 26% |
| Autres dépenses | 6% |
| Dépense moyenne par salarié | 2 004 € |

4.2. Bénéficiaires des actions de formation

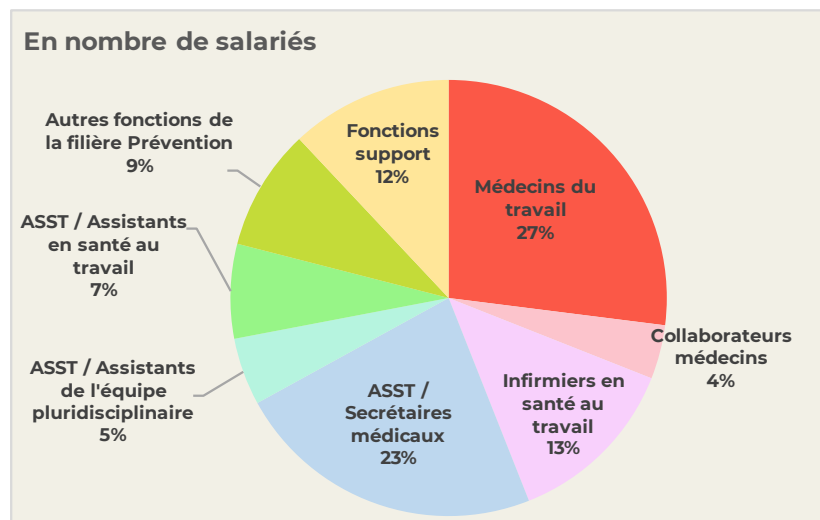
Tout métier confondu, 78 % des effectifs des SSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2017.

■ Part des salariés ayant bénéficié d'au moins une formation par groupe d'emplois en 2017

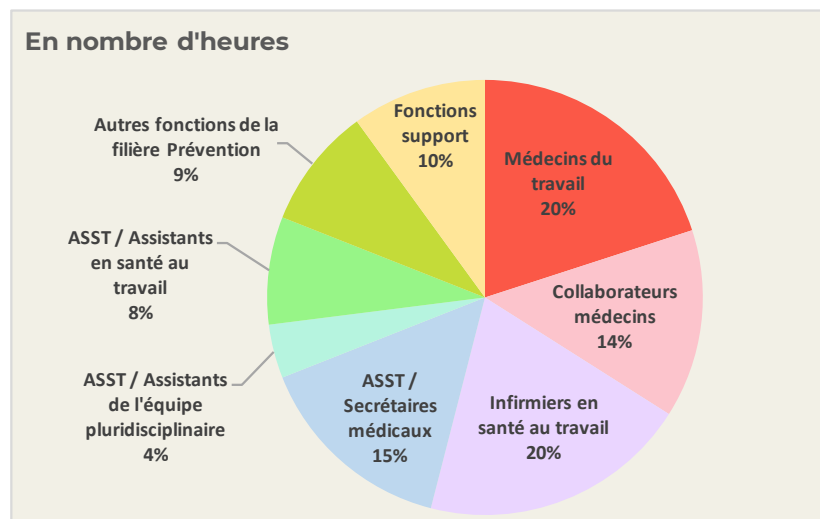


En 2017, les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 31 % des salariés formés et 34 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 28 % des effectifs.

■ Répartition des salariés formés par groupe d'emplois en 2017



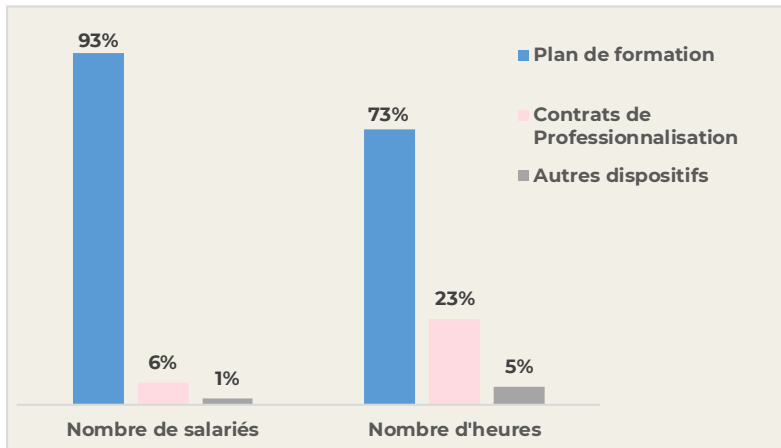
■ Répartition des heures de formation par groupe d'emplois en 2017



FORMATION PROFESSIONNELLE

Les formations sont essentiellement intégrées au plan de formation, pour 93 % des salariés, et 73 % des heures de formation. Les contrats de professionnalisation (CDI et CDD) concernent 6 % des salariés formés et représentent 23 % des heures de formation.

■ Répartition des salariés formés et des heures de formation par dispositif en 2017

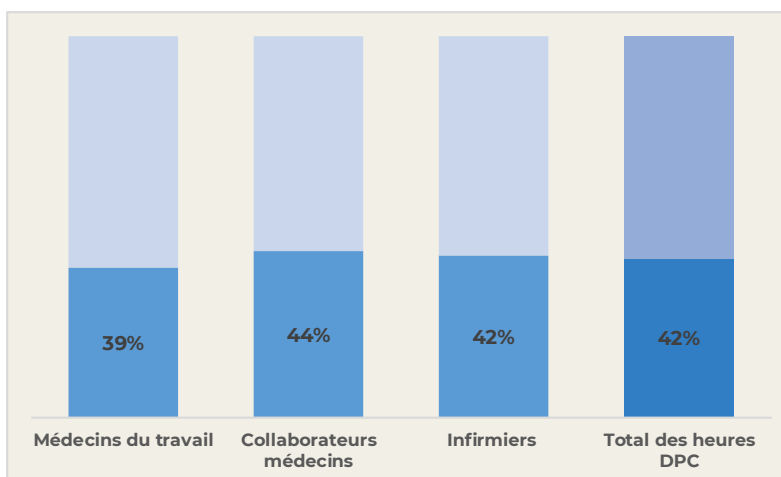


Contrats de Professionnalisation : CDD et CDI
Autres dispositifs : VAE, Bilans de compétences, CIF, CPF

Le DPC (Développement Professionnel Continu), qui ne concerne que les professionnels de santé (médecins et infirmiers en santé au travail), représente globalement 42 % des heures de formation des métiers concernés. Cette proportion est relativement homogène pour chacun de ces métiers. A noter que seuls 77 SSTI ont pu communiquer les heures relatives au DPC.

Sur l'ensemble du budget de formation des SSTI, la part allouée au DPC s'élève à 8 %.

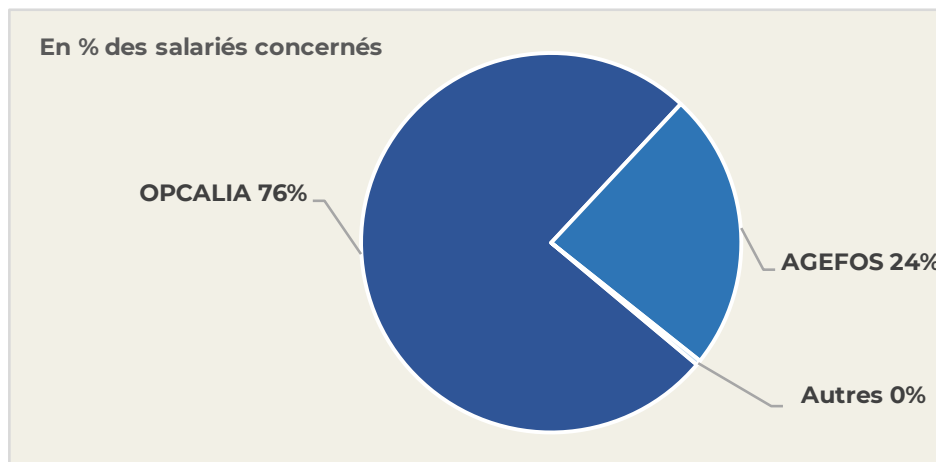
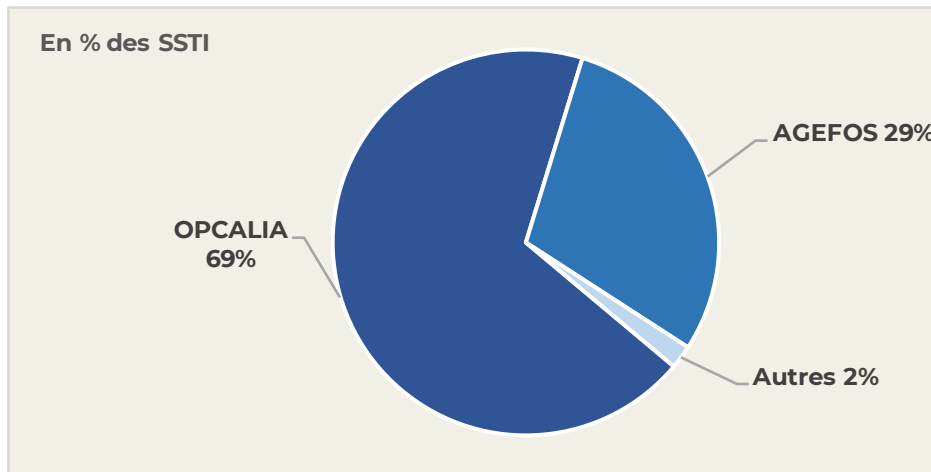
■ Poids du DPC dans les heures de formation des métiers concernés en 2017



4.3. OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés)

42 % des SSTI délèguent la gestion de leur plan de formation à leur OPCA.

■ Répartition des OPCA auxquelles adhèrent les SSTI en 2017



DIALOGUE SOCIAL

5

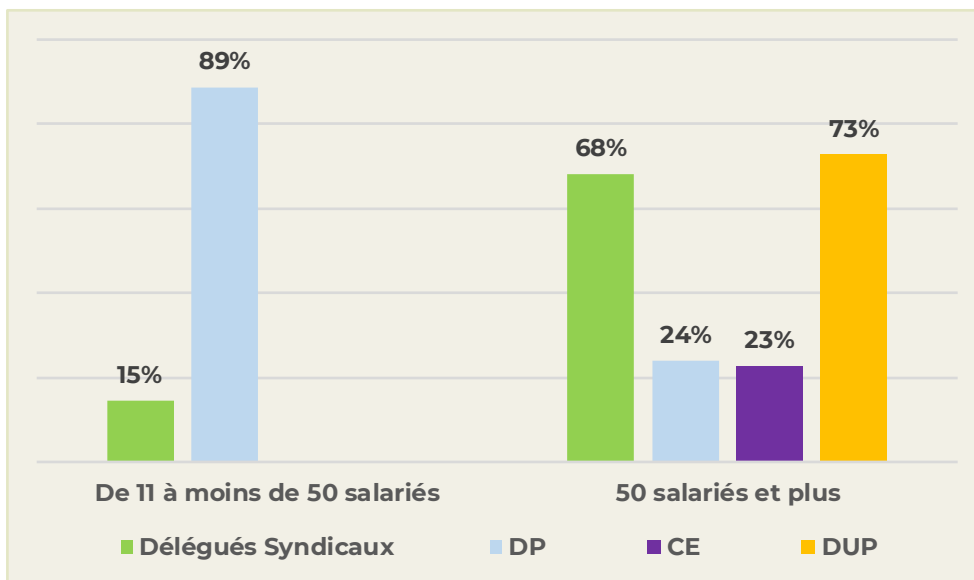
DIALOGUE SOCIAL

Parmi les SSTI de 11 à 49 salariés, 15 % sont pourvus de délégués syndicaux et 89 % de délégués du personnel.

Parmi les SSTI de 50 salariés et plus, 68 % sont pourvus de délégués syndicaux. Près des trois quarts ont mis en place une DUP (Délégation Unique du Personnel), les autres SSTI ayant des délégués du personnel et un comité d'entreprise.

Le CSE (Comité Social et Economique), instance devant progressivement remplacer les Comités d'entreprise et les DUP, suite aux ordonnances dites « Macron » de septembre 2017, n'est pas encore présent au sein des SSTI en 2017.

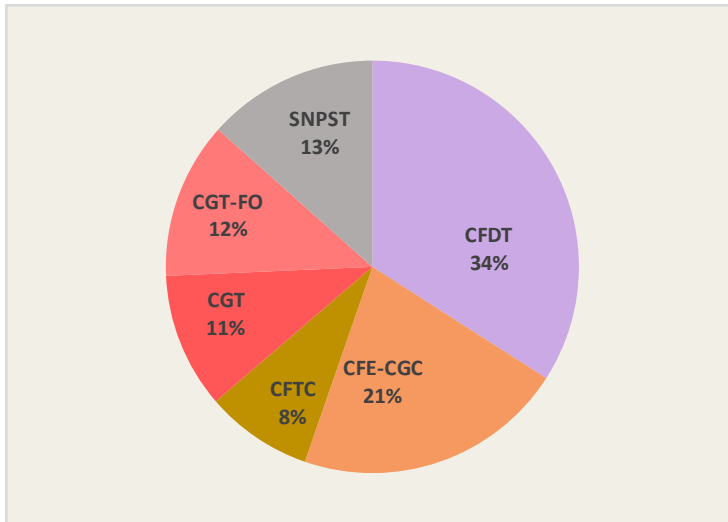
■ Part des SSTI disposant d'instances représentatives du personnel en 2017, par type d'instances



Notons que les SSTI de moins de 11 salariés ne sont pas concernés par l'obligation de mettre en place des instances représentatives du personnel, sachant qu'ils ne représentent que 6 % des SSTI.

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

(Arrêté du 10 novembre 2017)



ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

6

ANNEXES ET METHODOLOGIE

6.1. Liste des SSTI ayant répondu à l'enquête

| | Région | SSTI | Ville |
|----|-------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| 1 | Auvergne-Rhône-Alpes | ACISMT | AURILLAC |
| 2 | Auvergne-Rhône-Alpes | AGEMETRA | OULLINS |
| 3 | Auvergne-Rhône-Alpes | AIPVR | VALENCE |
| 4 | Auvergne-Rhône-Alpes | AIST | CLERMONT-FERRAND |
| 5 | Auvergne-Rhône-Alpes | AIST 43 | LE PUY EN VELAY |
| 6 | Auvergne-Rhône-Alpes | ALPES SANTÉ TRAVAIL | GRENOBLE |
| 7 | Auvergne-Rhône-Alpes | APIAR | AUBENAS |
| 8 | Auvergne-Rhône-Alpes | APIST | TOURNON |
| 9 | Auvergne-Rhône-Alpes | AST 74 | ANNECY |
| 10 | Auvergne-Rhône-Alpes | AST GRAND LYON | VILLEURBANNE |
| 11 | Auvergne-Rhône-Alpes | METRAZIF | SEYSSINET |
| 12 | Auvergne-Rhône-Alpes | MT 2I | GRENOBLE |
| 13 | Auvergne-Rhône-Alpes | SANTÉ AU TRAVAIL DU GENEVOIS | VILLE LA GRAND |
| 14 | Auvergne-Rhône-Alpes | SANTÉ AU TRAVAIL DU HAUT-VIVARAIS | DAVEZIEUX |
| 15 | Auvergne-Rhône-Alpes | SIST AMB | SCIONZIER |
| 16 | Auvergne-Rhône-Alpes | SISTNI | BOURGOIN-JALLIEU |
| 17 | Auvergne-Rhône-Alpes | SMI | MOIRANS |
| 18 | Auvergne-Rhône-Alpes | SSTA | BOURG EN BRESSE |
| 19 | Auvergne-Rhône-Alpes | SSTI 03 | MOULINS |
| 20 | Auvergne-Rhône-Alpes | SSTS | LE BOURGET LAC |
| 21 | Auvergne-Rhône-Alpes | STDV | ROMANS |
| 22 | Auvergne-Rhône-Alpes | STLN | ROANNE |
| 23 | Auvergne-Rhône-Alpes | STVB | VILLEFRANCHE SUR SAONE |
| 24 | Bourgogne-Franche-Comté | AIMS DU HAUT-DOUBS | PONTARLIER |
| 25 | Bourgogne-Franche-Comté | AIST 21 | DIJON |
| 26 | Bourgogne-Franche-Comté | AIST 39 | DOLE |
| 27 | Bourgogne-Franche-Comté | AIST 89 | AUXERRE |
| 28 | Bourgogne-Franche-Comté | AST 25 | BESANCON |
| 29 | Bourgogne-Franche-Comté | MT 71 | CHALON SUR SAONE |
| 30 | Bourgogne-Franche-Comté | MTN - PRÉVENTION | NEVERS |
| 31 | Bourgogne-Franche-Comté | SSTNFC | ETUPES |
| 32 | Bourgogne-Franche-Comté | STNY | SENS |
| 33 | Bretagne | AIDAMT | PLERIN |
| 34 | Bretagne | AMIEM | CAUDAN |
| 35 | Bretagne | AST 35 | RENNES |
| 36 | Bretagne | SANTÉ AU TRAVAIL EN PAYS DE FOUGÈRES | FOUGERES |
| 37 | Bretagne | STI | BREST |
| 38 | Bretagne | STRM 29 | MORLAIX |
| 39 | Centre-Val de Loire | AIPST 18 | BOURGES |
| 40 | Centre-Val de Loire | APST | BLOIS |

ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

| | Région | SSTI | Ville |
|----|---------------------|-----------------------------|-------------------------|
| 41 | Centre-Val de Loire | APST 37 | LA RICHE |
| 42 | Centre-Val de Loire | CIHL | SARAN |
| 43 | Centre-Val de Loire | SIPST | TOURS |
| 44 | Centre-Val de Loire | SISTEL | CHARTRES |
| 45 | Grand Est | ACST | STRASBOURG |
| 46 | Grand Est | AIMT3F | SAINT LOUIS |
| 47 | Grand Est | ALSMT | NANCY |
| 48 | Grand Est | AMTER | EPERNAY |
| 49 | Grand Est | AST 08 | CHARLEVILLE MEZIERES |
| 50 | Grand Est | AST 52 | CHAUMONT |
| 51 | Grand Est | AST 67 | STRASBOURG |
| 52 | Grand Est | AST LOR'N | METZ |
| 53 | Grand Est | EPSAT VOSGES | EPINAL |
| 54 | Grand Est | GISMA | TROYES |
| 55 | Grand Est | RST | REIMS |
| 56 | Grand Est | SMIRC | SAINT MARTIN SUR LE PRE |
| 57 | Grand Est | SPST CENTRE ALSACE | COLMAR |
| 58 | Hauts de France | AISMT | CAMBRAI |
| 59 | Hauts de France | AISTV | WOINCOURT |
| 60 | Hauts de France | ASMIS | AMIENS |
| 61 | Hauts de France | AST | AIX-NOULETTES |
| 62 | Hauts de France | CEDEST | COUDEBERQUE BRANCHE |
| 63 | Hauts de France | MEDISIS | BEAUVAIS |
| 64 | Hauts de France | MTA 02 | SAINT QUENTIN |
| 65 | Hauts de France | POLE SANTÉ TRAVAIL | LILLE |
| 66 | Hauts de France | SISAT SUD AISNE | SOISSONS |
| 67 | Hauts de France | SMIN | NOYON |
| 68 | Hauts de France | SMTVO | COMPIEGNE |
| 69 | Hauts de France | STSA | LOUVROIL |
| 70 | Île-de-France | ACMS | SURESNES |
| 71 | Île-de-France | AMET | ROSNY SOUS BOIS |
| 72 | Île-de-France | AMETIF | PONTOISE |
| 73 | Île-de-France | ASTE | MENNECY |
| 74 | Île-de-France | CIAMT | PARIS |
| 75 | Île-de-France | CMIE | PARIS |
| 76 | Île-de-France | CMSM | PARIS |
| 77 | Île-de-France | EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL | PARIS |
| 78 | Île-de-France | GIMAC | CRETEIL |
| 79 | Île-de-France | HORIZON SANTÉ TRAVAIL | NANTERRE |
| 80 | Île-de-France | IPAL | ALFORTVILLE |

ANNEXES ET METHODOLOGIE

| | Région | SSTI | Ville |
|-----|--------------------|----------------------|------------------------|
| 81 | Île-de-France | OSTRA | St GERMAIN EN LAYE |
| 82 | Île-de-France | SEMSI | PARIS |
| 83 | Île-de-France | SEST | ISSY LES MOULINEAUX |
| 84 | Île-de-France | SIMT | MARNE LA VALLEE |
| 85 | Île-de-France | SIST VO | ARGENTEUIL |
| 86 | Île-de-France | ST IDF | PARIS |
| 87 | Normandie | ADESTI | MONT SAINT AIGNAN |
| 88 | Normandie | AMI SANTÉ AU TRAVAIL | EVREUX |
| 89 | Normandie | AMSD | DIEPPE |
| 90 | Normandie | AMSN | BOIS GUILLAUME |
| 91 | Normandie | CIST 61 | ALENCON |
| 92 | Normandie | CMAIC | HEROUVILLE St CLAIR |
| 93 | Normandie | ISTF | FECAMP |
| 94 | Normandie | PST | CAEN |
| 95 | Normandie | SANTRA PLUS | LE HAVRE |
| 96 | Normandie | SANTRAVIR | VIRE |
| 97 | Normandie | SISTM | SAINT LÔ |
| 98 | Nouvelle Aquitaine | ACIST 23 | GUERET |
| 99 | Nouvelle Aquitaine | AHI 33 | BORDEAUX |
| 100 | Nouvelle Aquitaine | AIST 19 | BRIVE |
| 101 | Nouvelle Aquitaine | APAS | ROCHFORT |
| 102 | Nouvelle Aquitaine | ASSTV | POITIERS |
| 103 | Nouvelle Aquitaine | AST PB | BAYONNE |
| 104 | Nouvelle Aquitaine | AST RÉGION D'ORTHEZ | ORTHEZ |
| 105 | Nouvelle Aquitaine | CIST 47 | BON ENCONTRE |
| 106 | Nouvelle Aquitaine | PRISSM | PAU |
| 107 | Nouvelle Aquitaine | SIMETRA | BAYONNE |
| 108 | Nouvelle Aquitaine | SIST | NIORT |
| 109 | Nouvelle Aquitaine | SIST 24 | PERIGUEUX |
| 110 | Nouvelle Aquitaine | SIST DU LIBOURNAIS | LIBOURNE |
| 111 | Nouvelle Aquitaine | SISTB | BERGERAC |
| 112 | Nouvelle Aquitaine | SSTI | BORDEAUX |
| 113 | Nouvelle Aquitaine | SSTL | SAINT PIERRE DU MONT |
| 114 | Nouvelle Aquitaine | STAS | LA ROCHELLE LA PALLICE |
| 115 | Occitanie | AIPALS | MONTPELLIER |
| 116 | Occitanie | AISMT | NIMES |
| 117 | Occitanie | AIST | BEZIERS |
| 118 | Occitanie | AMETRA | MONTPELLIER |
| 119 | Occitanie | ASMT | TARBES |
| 120 | Occitanie | ASTA | PAMIERS |

| | Région | SSTI | Ville |
|-----|----------------------------|----------------------------------|------------------------|
| 121 | Occitanie | ASTIA | TOULOUSE |
| 122 | Occitanie | ASTL | CAHORS |
| 123 | Occitanie | CSTG | AUCH |
| 124 | Occitanie | PST 66 | CABESTANY |
| 125 | Occitanie | SAMSI | TOULOUSE |
| 126 | Occitanie | SIST 11 | CARCASSONNE |
| 127 | Occitanie | SIST MCG | MILLAU |
| 128 | Occitanie | SIST NARBONNE | NARBONNE |
| 129 | Occitanie | SMTI 82 | MONTAUBAN |
| 130 | Occitanie | SPSTT | ALBI |
| 131 | Outre-mer | 2 MT | FORT DE France |
| 132 | Outre-mer | CIST | BAIE MAHAUT |
| 133 | Outre-mer | CISTC | CAYENNE |
| 134 | Outre-mer | INTERMETRA-METRAG | SAINT-DENIS LA REUNION |
| 135 | Outre-mer | MEDETRAM | MAMOUDZOU |
| 136 | Outre-mer | SIST 972 | FORT DE France |
| 137 | Pays de la Loire | AHSTSV | FONTENAY LE COMTE |
| 138 | Pays de la Loire | GIST 44 | SAINT NAZAIRE |
| 139 | Pays de la Loire | MTPL | NANTES |
| 140 | Pays de la Loire | RESTEV | LA ROCHE SUR YON |
| 141 | Pays de la Loire | SATM | LAVAL |
| 142 | Pays de la Loire | SMIA | ANGERS |
| 143 | Pays de la Loire | SMIE | CHATEAUBRIANT |
| 144 | Pays de la Loire | SMINOV | CHALLANS |
| 145 | Pays de la Loire | SSTCL | OLONNE SUR MER |
| 146 | Pays de la Loire | SSTRN | NANTES |
| 147 | Pays de la Loire | ST 72 | LE MANS |
| 148 | Pays de la Loire | STCS | CHOLET |
| 149 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | AISMT 04 | DIGNE-LES-BAINS |
| 150 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | AISMT 13 | MARSEILLE |
| 151 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | AIST 83 | OLLIOULES |
| 152 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | AIST 84 | VEDENE |
| 153 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | AMETRA 06 | NICE |
| 154 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | CMTI 06 | NICE |
| 155 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | EXPERTIS | MARSEILLE |
| 156 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | GIMS | MARSEILLE |
| 157 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | GMSI 84 | CARPENTRAS |
| 158 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE-LUBÉRON | CAVAILLON |
| 159 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | SIST 2A | AJACCIO |
| 160 | Provence-Alpes-Côte d'Azur | 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 santé au travail Interentreprises en France, hors SSTI spécialistes uniquement du BTP, soit une population de l'ordre de 210 Services en 2017.

La liste des SSTI ayant répondu à l'étude, soit 160 SSTI, comprend les SSTI ayant obtenu un score de 5 points au moins selon les formulaires qu'ils ont renseignés. Les formulaires Retraite, Prévoyance, Santé, Insertion et maintien dans l'emploi, Formation, et Dialogue social comptent pour 1 point chacun. Le formulaire Ressources Humaines et rémunération, et la transmission du fichier de salariés, pour 2 points chacun. Les résultats exploités sur chaque formulaire peuvent donc porter sur un nombre de SSTI légèrement supérieur à celui de la liste des répondants.

Les données présentées portent sur l'année 2017, ou l'année 2018, au moment de l'administration du questionnaire.

Administration des questionnaires

L'enquête a été administrée entre les mois d'avril et de juillet 2018. 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 SSTI jusqu'en juin 2018. Une 2^{ème} vague de relances téléphoniques ou par mail a ensuite été menée auprès des SSTI 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 SSTI 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 SSTI, 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 valeur 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 2017, ont été calculées en considérant l'âge ou l'ancienneté en milieu d'année (au 01/07/2017).

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 primes d'ancienneté, 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.

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 SSTI demeurent anonymes et ne sont pas communiquées à d'autres SSTI, 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.



