

# RAPPORT DE BRANCHE 2017



Édition novembre 2018

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE .....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
<b>SITUATION DANS L'EMPLOI.....</b>	<b>5</b>
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
<b>RÉMUNÉRATIONS.....</b>	<b>21</b>
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

<b>PROTECTION SOCIALE.....</b>	<b>27</b>
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
<b>FORMATION PROFESSIONNELLE.....</b>	<b>37</b>
4.1. Effort de formation .....	38
4.2. Bénéficiaires des actions de formation.....	38
4.3. OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).....	41
<b>DIALOGUE SOCIAL .....</b>	<b>43</b>
<b>ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>47</b>
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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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%
<b>Total</b>	<b>17 132</b>	<b>+2%</b>	<b>100%</b>

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.

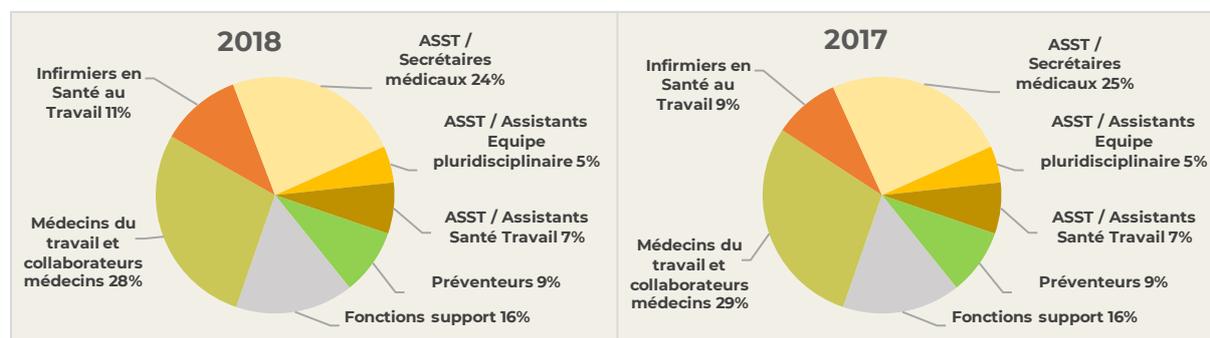
La catégorie « Collaborateurs médecins comprend également les médecins salariés en cours de formation : PAE et concours européen ».

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<sup>er</sup> 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.

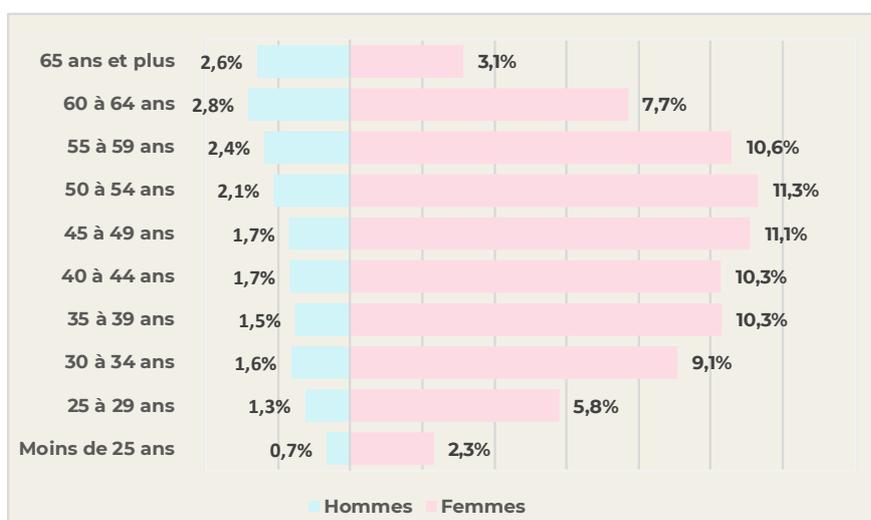
# SITUATION DANS L'EMPLOI

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%
<b>Total 2017</b>	<b>3,0%</b>	<b>7,0%</b>	<b>10,7%</b>	<b>11,8%</b>	<b>12,0%</b>	<b>12,8%</b>	<b>13,5%</b>	<b>13,0%</b>	<b>10,5%</b>	<b>5,7%</b>	<b>100%</b>
Rappel 2016	2,8%	7,0%	10,2%	11,2%	12,0%	12,6%	13,5%	13,9%	11,2%	5,6%	100%

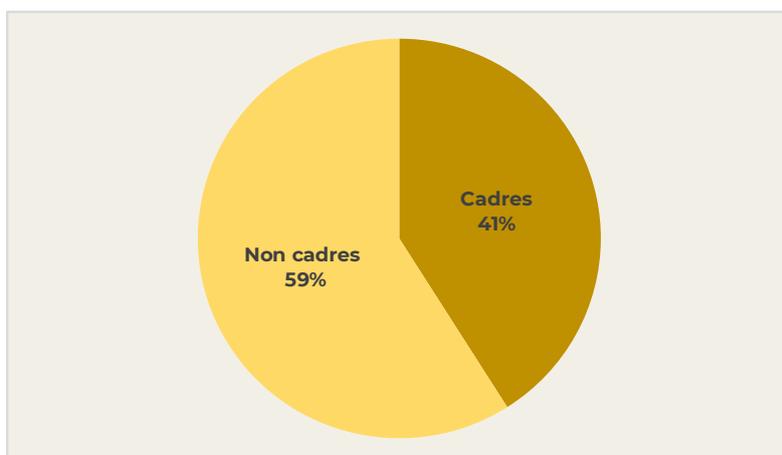
## ■ Pyramide des âges de l'ensemble des salariés en 2017 (En personnes physiques)



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

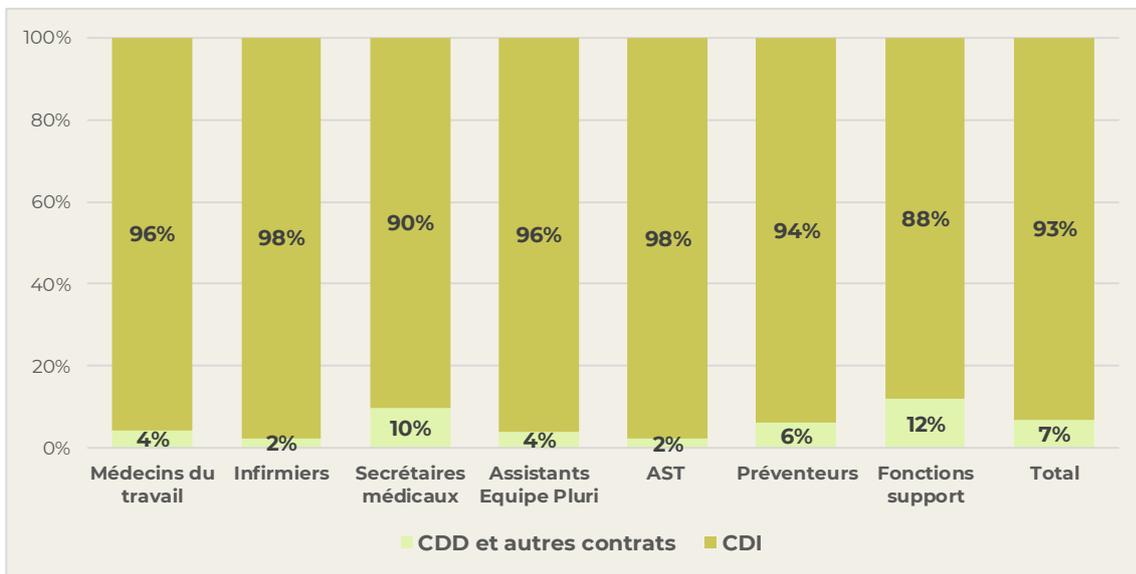
(En personnes physiques)



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

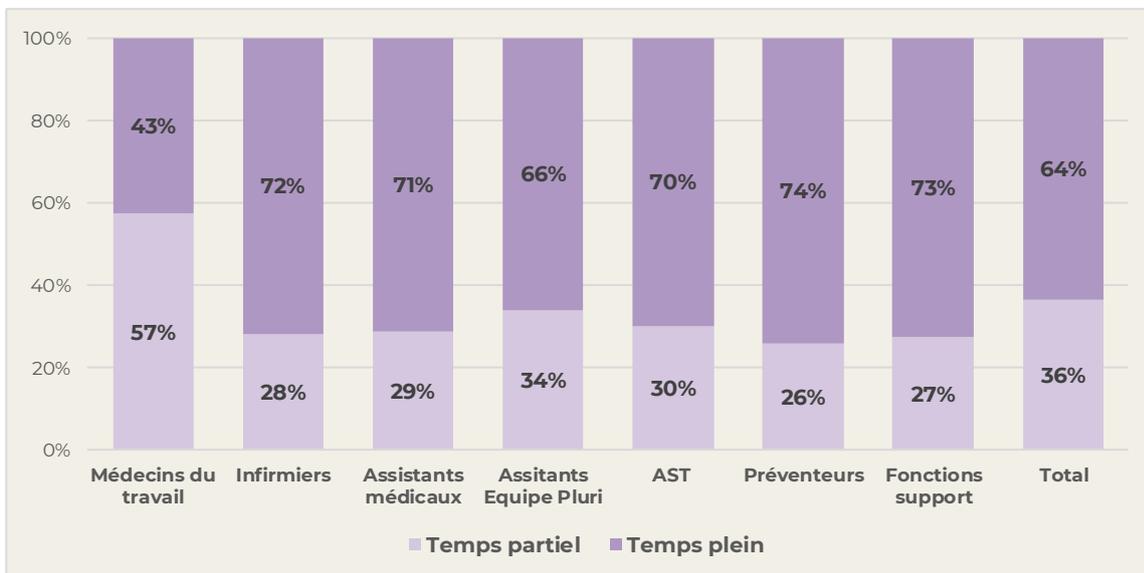
(en personnes physiques)



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

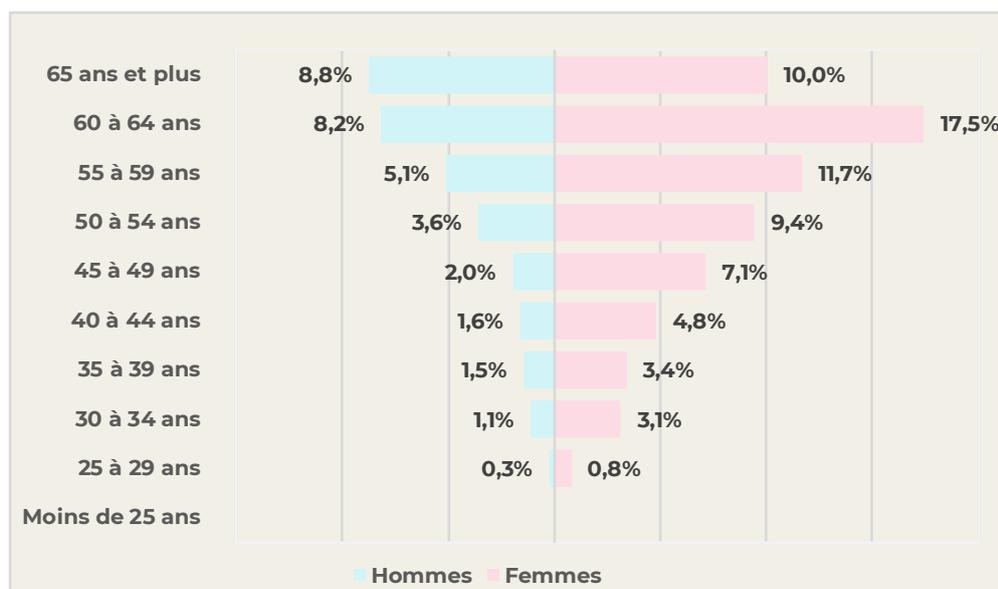
### ► Médecins et collaborateurs médecins

#### Principales caractéristiques

- 4 721 médecins du travail, diplômés et en cours de formation, au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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)



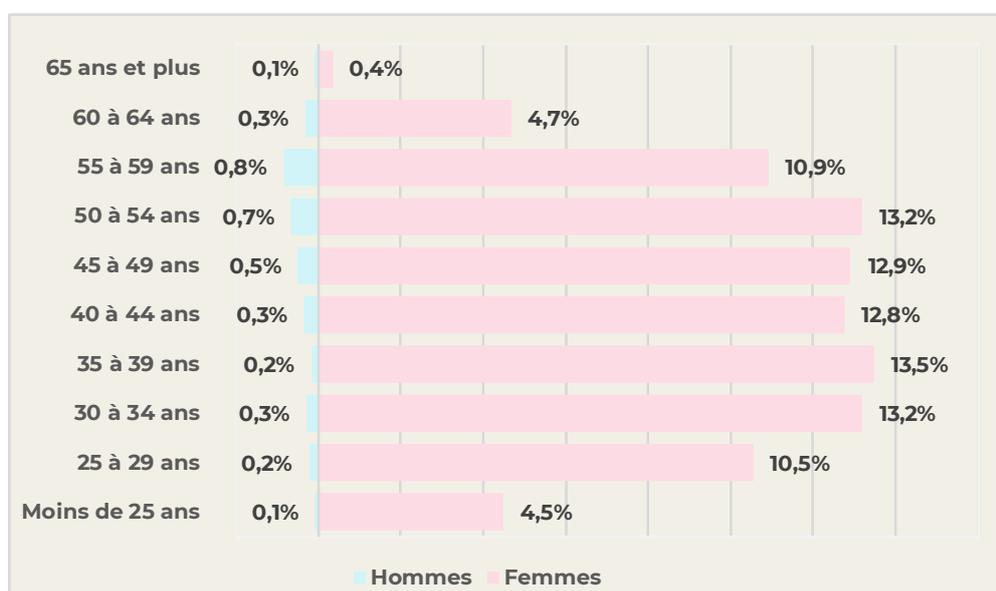
# SITUATION DANS L'EMPLOI

## ▶ ASST / Secrétaires médicaux

### Principales caractéristiques

- 4 093 ASST/secrétaires médicaux au 1<sup>er</sup> 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)



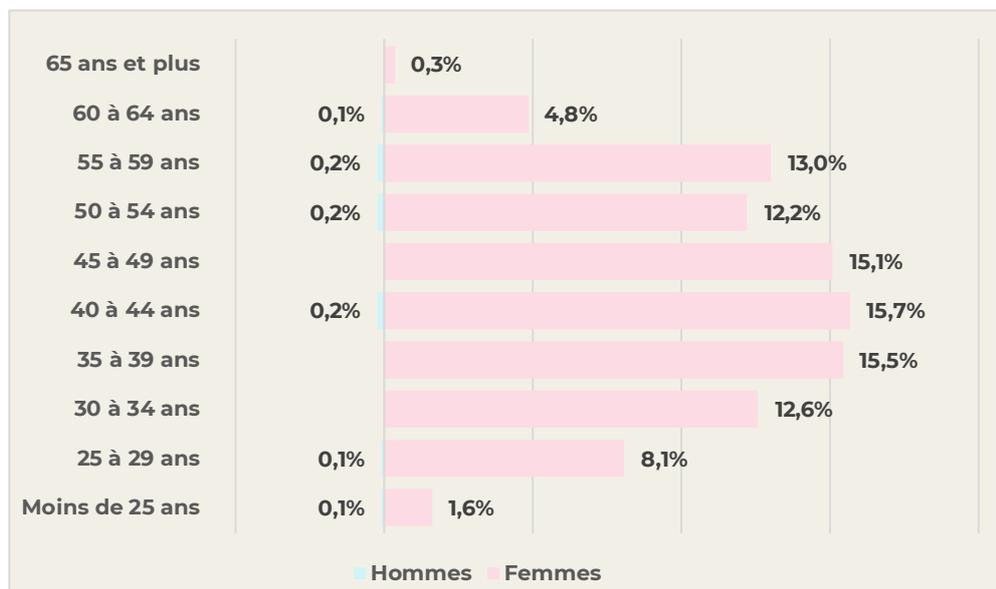
## ▶ ASST / Assistants de l'équipe pluridisciplinaire

### Principales caractéristiques

- 940 ASST/assistants de l'équipe pluridisciplinaire au 1<sup>er</sup> 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)



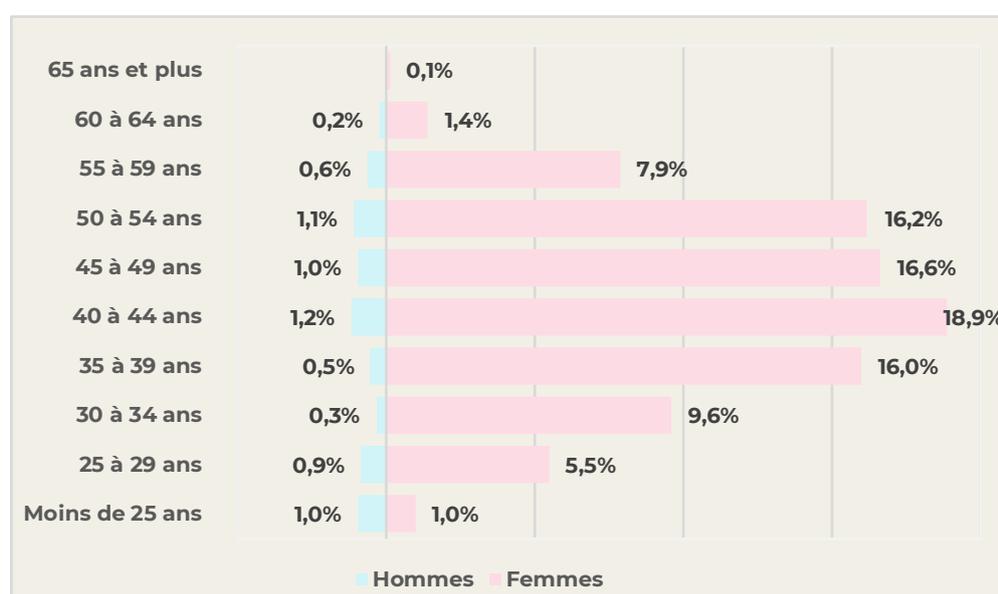
# SITUATION DANS L'EMPLOI

## ► ASST / Assistants Santé Travail

### Principales caractéristiques

- 1 118 ASST/Assistants Santé Travail au 1<sup>er</sup> 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)



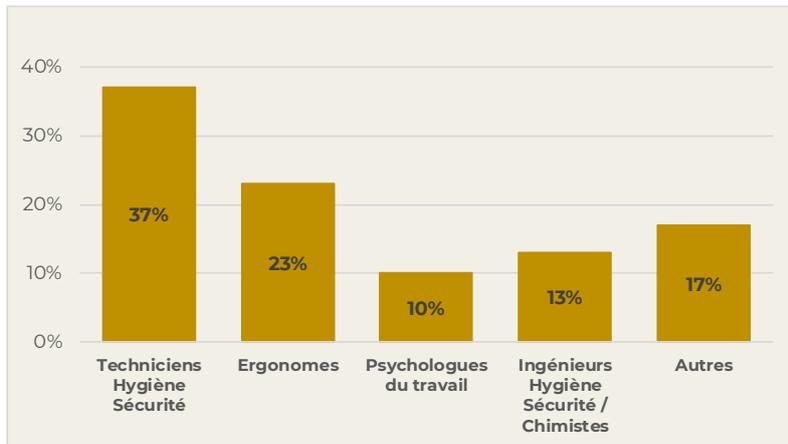
## ► Préventeurs

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

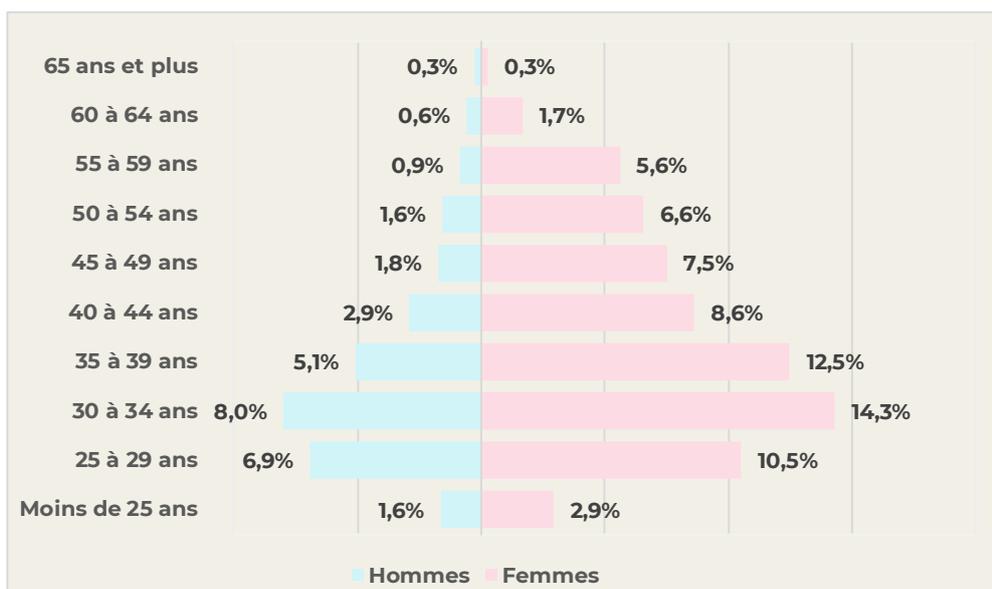
- 1 626 préventeurs au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; + 11 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
  - 46,5 % des effectifs entre 35 et 54 ans et 40 % des effectifs entre 25 et 34 ans ; un âge moyen de 38 ans
  - 70 % de femmes
  - 26 % de temps partiel

### ■ 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

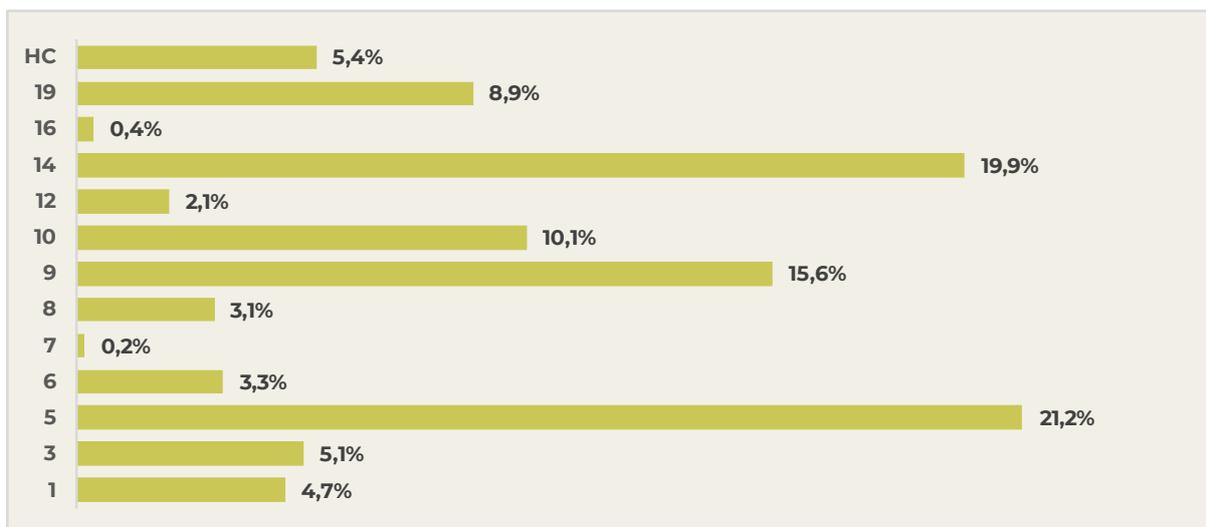
## ► Fonctions support

### Principales caractéristiques

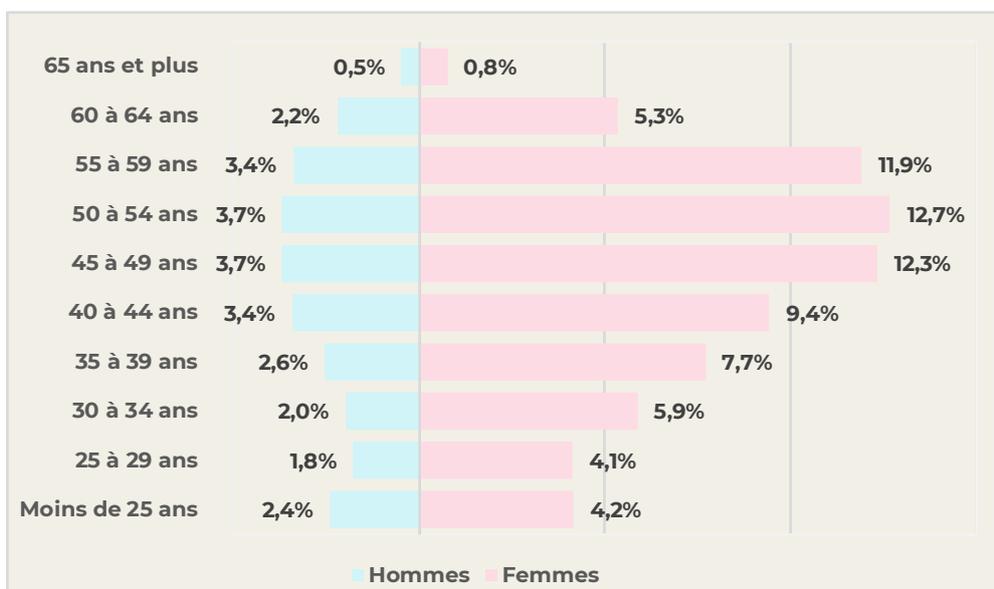
- 2 762 salariés relèvent des fonctions support <sup>(1)</sup> au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ; + 1 % par rapport à 2017
- Sur l'ensemble des contrats de travail de l'année 2017
  - 55,5 % des effectifs entre 35 et 54 ans ; un âge moyen de 45 ans
  - 74 % de femmes
  - 27 % de temps partiel

### ■ 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

<b>En 2017</b>	<b>% de salariés</b>	<b>% de SSTI concernés</b>
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 ».

<b>En 2017</b>	<b>% de salariés concernés</b>	<b>% de SSTI concernés</b>
<b>Salariés de 55 ans et plus dans les effectifs globaux des SSTI au 31/12</b>	<b>29%</b>	<b>100%</b>
<i>Médecins</i>	61%	
<i>Non médecins</i>	17%	
<b>Salariés de 55 ans et plus recrutés en CDI, dans l'ensemble des recrutements en CDI</b>	<b>13%</b>	<b>54%</b>
<i>Médecins</i>	38%	
<i>Non médecins</i>	4%	
<b>Ensemble des salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'un entretien professionnel au cours duquel ont été abordées les conditions de travail</b>	<b>15%</b>	<b>35%</b>
<i>Médecins</i>	12%	
<i>Non médecins</i>	20%	
<b>Ensemble des bilans de retraite réalisés pour les salariés de 55 ans et plus</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>
<i>Médecins</i>	2%	
<i>Non médecins</i>	1%	
<b>Ensemble des salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'aménagement de leur horaire de travail</b>	<b>5%</b>	<b>44%</b>
<i>Médecins</i>	7%	
<i>Non médecins</i>	3%	
<b>Ensemble des salariés de 60 ans et plus ayant bénéficié d'une retraite progressive</b>	<b>3%</b>	<b>28%</b>
<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%
<b>Ensemble du personnel</b>	<b>675,0</b>	<b>693,5</b>	<b>2,7%</b>	<b>13 562</b>	<b>13 925</b>	<b>2,7%</b>

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*
<b>2,7%</b>	0,6%	0,9%	2,5%	-1,3%

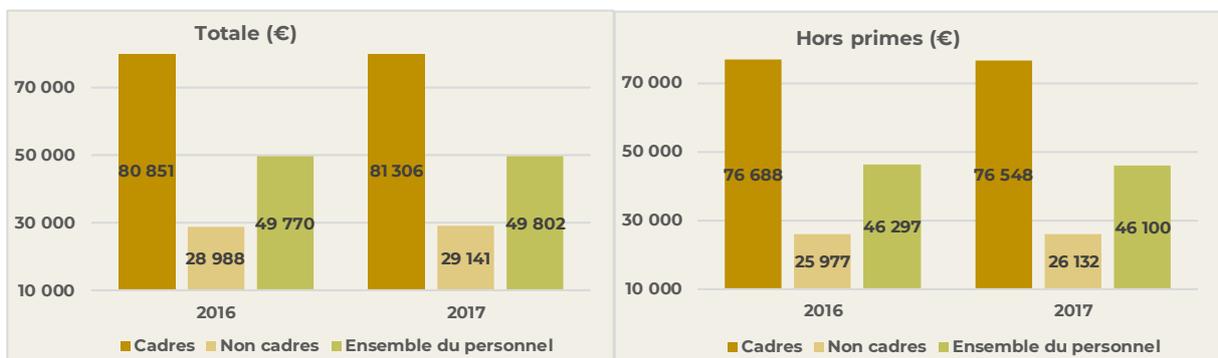
\* Modification de la structure de la masse salariale, effet de Noria (remplacement d'un salarié par un autre), et effet des augmentations individuelles

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%
<b>Ensemble du personnel</b>	<b>49 770</b>	<b>49 802</b>	<b>0,1%</b>	<b>46 297</b>	<b>46 100</b>	<b>-0,4%</b>

## ■ 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)
<b>Médecins</b>					
20	Collaborateurs médecins	61 370	78 026	76 854	1
21	Médecins du travail	69 509	92 819	92 641	12
<b>Filière prévention</b>					
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
<b>Filière support</b>					
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		

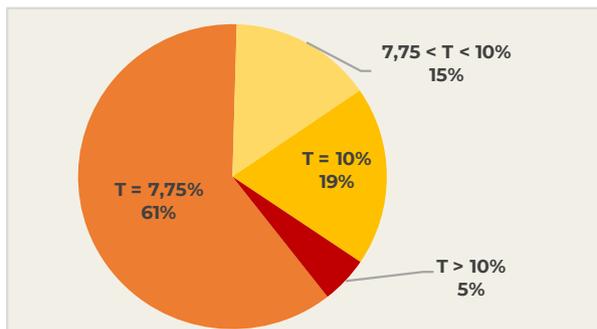
TA est la tranche de salaire annuel comprise entre 0 et le plafond annuel de la Sécurité sociale. Elle est aussi appelée T1 en ARRCO

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

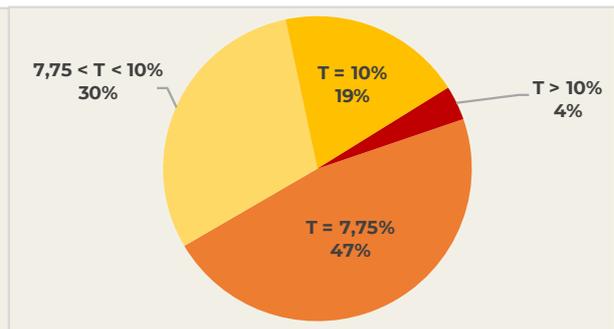
**En 2017, pour les cadres**, 61 % des SSTI, représentant 47 % des salariés, ont opté pour le niveau du taux minimum (7,75 % en taux d'appel) sur la tranche A. 19 % des SSTI, représentant 19 % des salariés, sont au taux de 10 %.

### ■ 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)

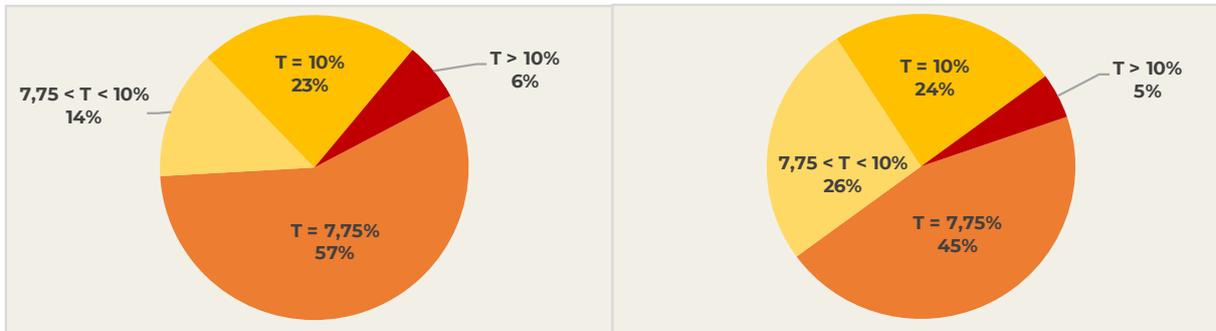


**En 2017, pour les non cadres, 57 % des SSTI, représentant 45 % des salariés, ont opté pour le taux minimum (7,75 % en taux d'appel) sur la tranche A. 23 % des SSTI, représentant 24 % des salariés, sont au taux de 10 %.**

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

En nombre de Services

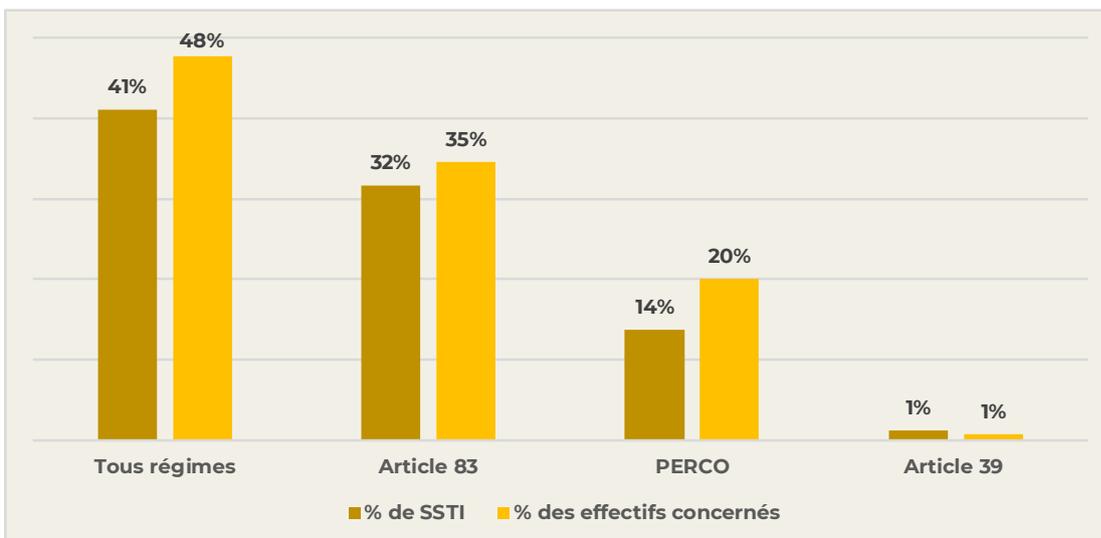
En nombre de salariés (Personnes physiques)



**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



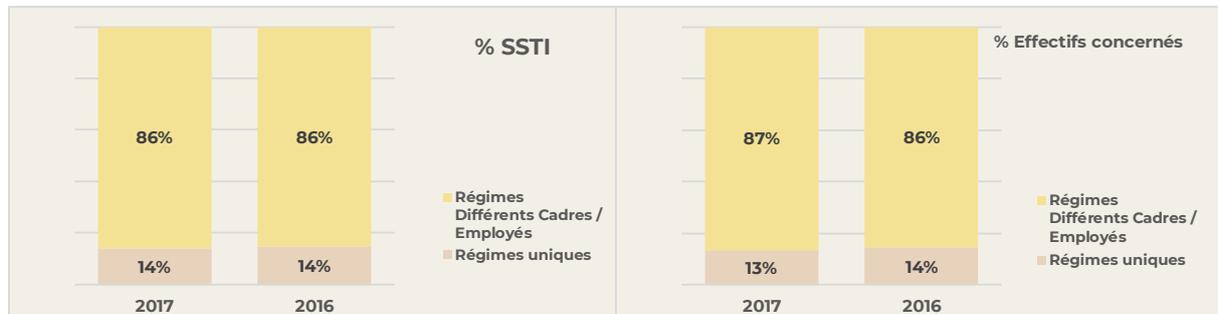
Les données « Tous régimes » comptabilisent les SSTI dotés d'au moins 1 dispositif de retraite supplémentaire, sachant qu'un SSTI peut mettre en place plusieurs régimes. Les régimes « Article 39 » ne peuvent être mis en place que si le SSTI a mis en place un régime « Article 83 » ou un PERCO

# 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
<b>Taux moyens en %</b>	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
<b>Taux moyens en %</b>	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
<b>Taux moyens en %</b>	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

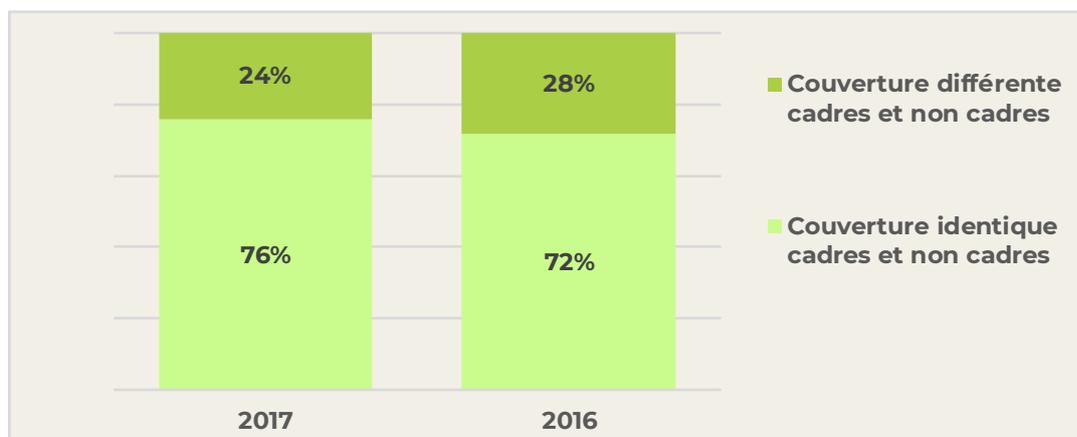
Autres : essentiellement des mutuelles.

## 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<sup>er</sup> 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.

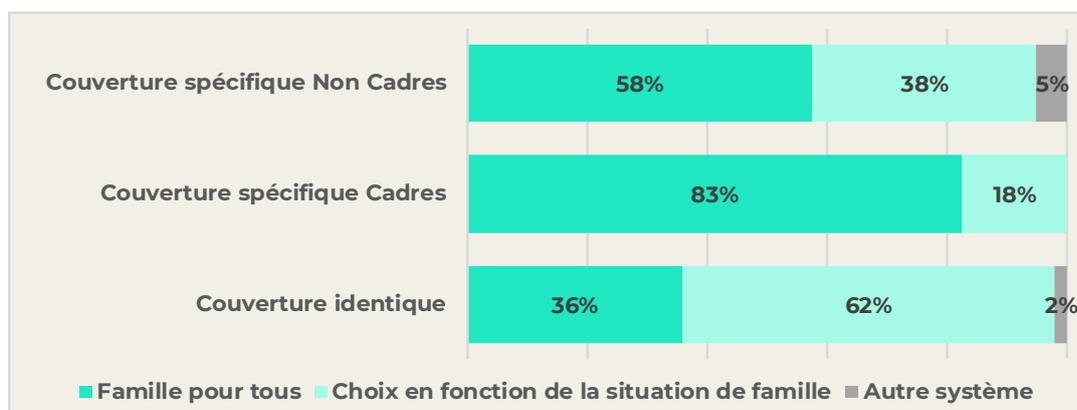
En 2017, sur l'échantillon de SSTI ayant répondu à l'enquête, 76 % d'entre eux ont mis en place une couverture frais de santé identique pour les cadres et les non cadres, 24 % une couverture différente pour les cadres et les non cadres.

## ■ 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.

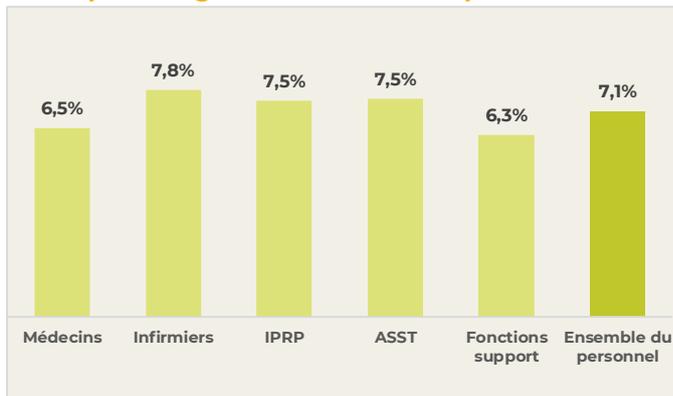
L'indice de fréquence (nombre des accidents en premier règlement / les effectifs salariés x 1 000), pour les SSTI, est de 36,8 en 2017. Notons, pour élément de comparaison, que la moyenne, selon les statistiques de la CNAMTS pour l'année 2016, dernière année de publication à date de rédaction de ce rapport, 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

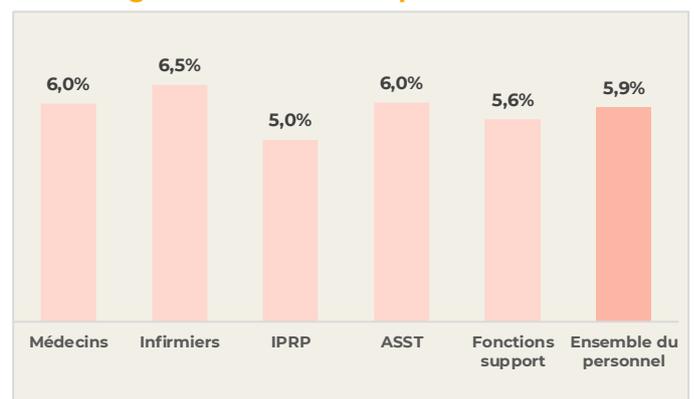
Le taux d'absentéisme (nombre de jours d'absence rapporté au nombre de jours de travail total) est de 7,1 % pour l'ensemble du personnel, avec les congés de maternité et de paternité, et de 5,9 % sans ces derniers.

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

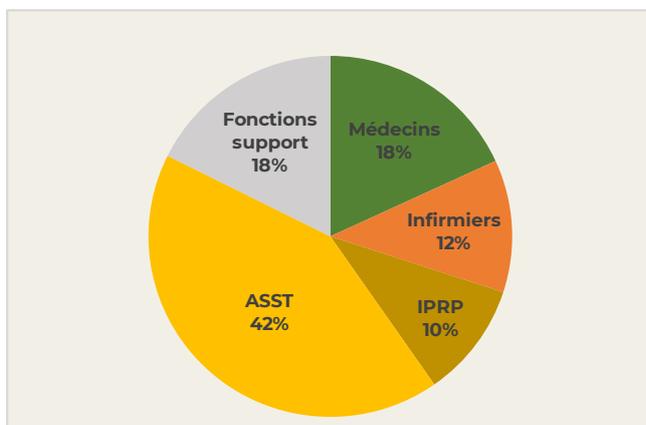
#### Y compris congés de maternité et paternité



#### 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%
<b>Dépense moyenne par salarié</b>	<b>2 004 €</b>

## 4.2. Bénéficiaires des actions de formation

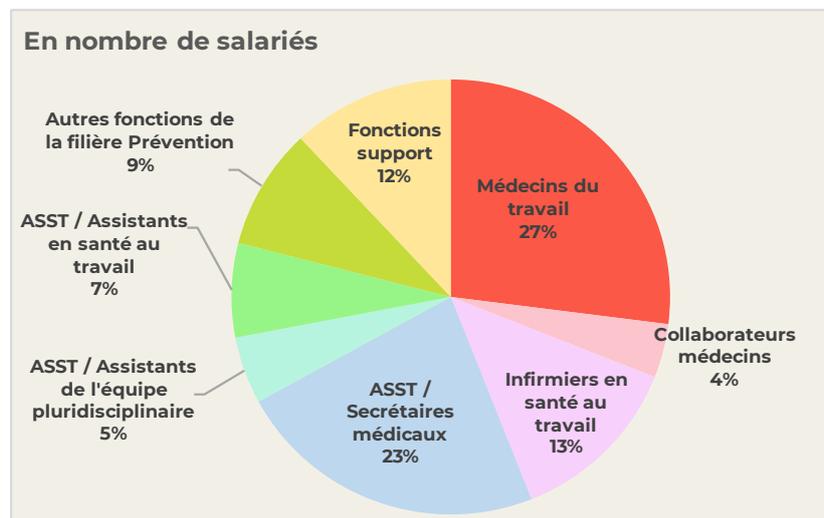
Tout métier confondu, 78 % des effectifs des SSTI ont bénéficié d'au moins une formation en 2017.

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

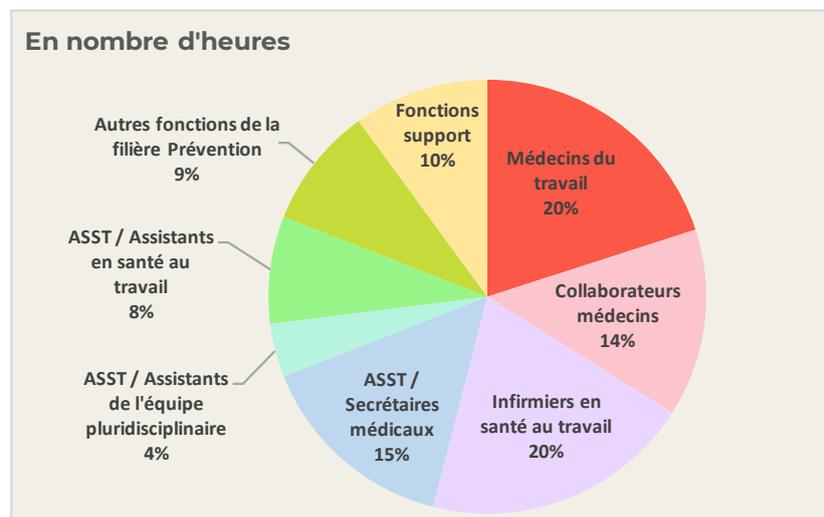


En 2017, les médecins (médecins du travail et collaborateurs médecins) représentent 31 % des salariés formés et 34 % des heures de formation, sachant qu'ils représentent 28 % des effectifs.

## ■ 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

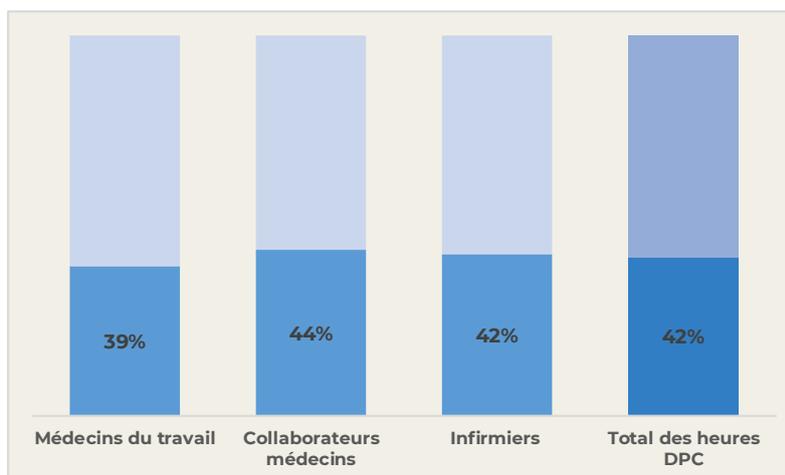


Contrats de Professionnalisation : CDD et CDI  
Autres dispositifs : VAE, Bilans de compétences, CIF, CPF

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 %.

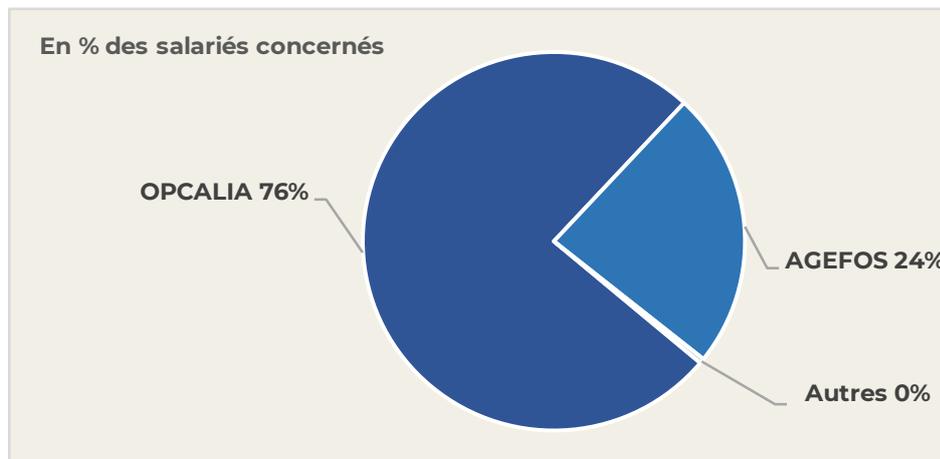
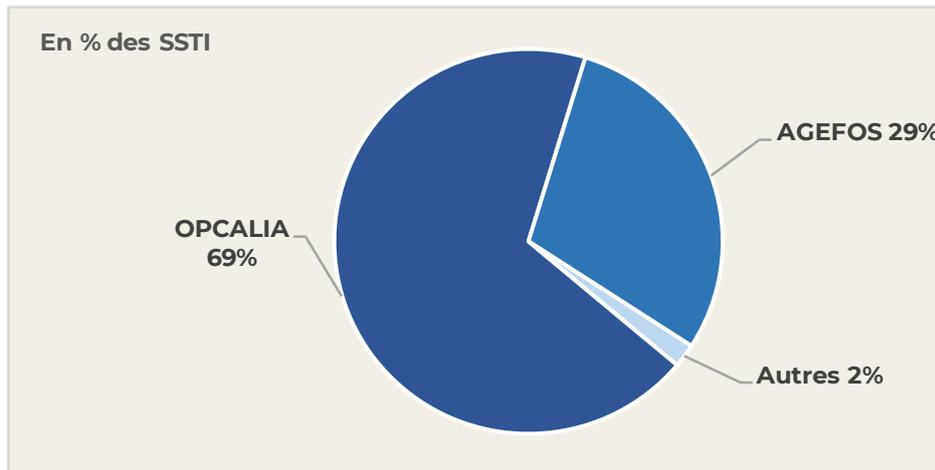
## ■ Poids du DPC dans les heures de formation des métiers concernés en 2017



## 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

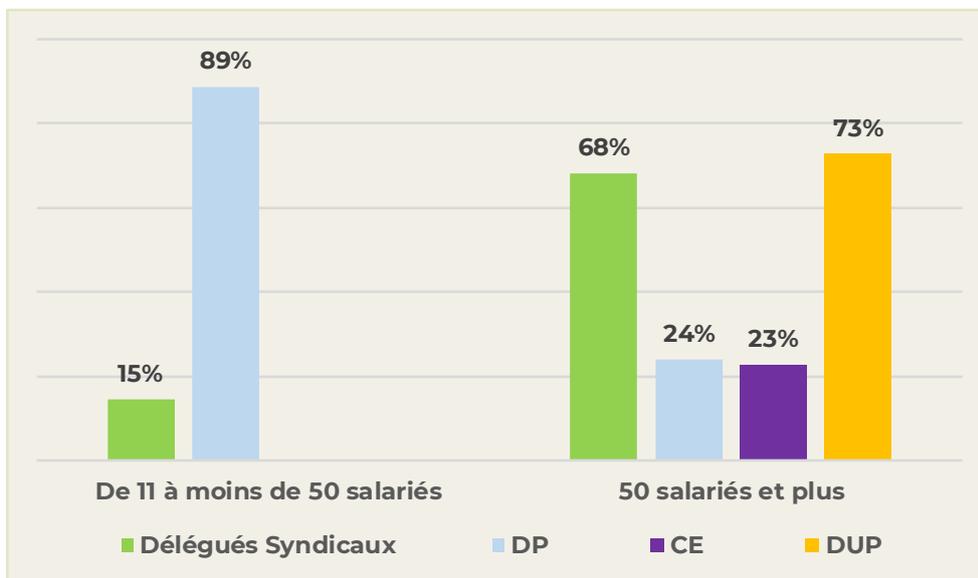
# DIALOGUE SOCIAL

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.

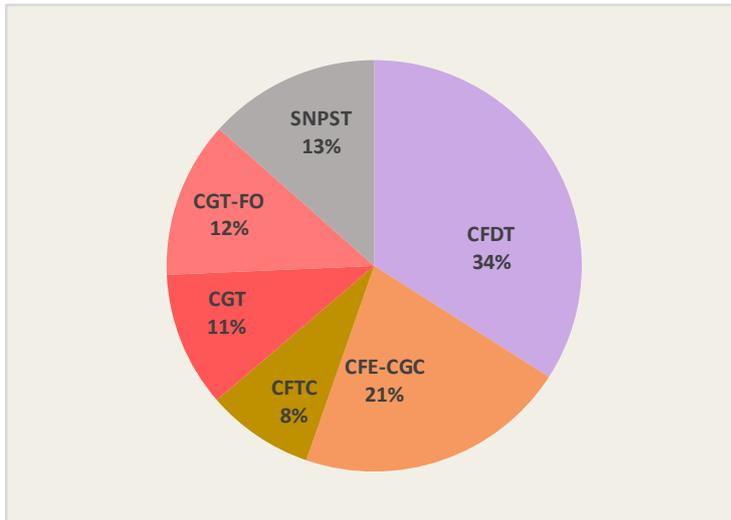
## ■ Part des SSTI disposant d'instances représentatives du personnel en 2017, par type d'instances



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

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE 6

	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<sup>ème</sup> 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.



