

# RAPPORT CHIFFRES-CLÉS



2023

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>	5.2 Autres membres de la filière prévention .....	36
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>3</b>	5.3 Fonctions support et effectifs totaux.....	37
<b>STRUCTURE DU SECTEUR</b> .....	<b>5</b>	<b>FINANCEMENT ET GESTION</b> .....	<b>39</b>
1.1 Activité et taille des Services.....	6	6.1 Modes de calcul des cotisations.....	40
1.2 Réseau et implantations régionales.....	8	6.2 Compte d'exploitation.....	41
<b>GOVERNANCE</b> .....	<b>11</b>	6.3 Soldes de gestion.....	43
2.1 Conseil d'administration .....	12	<b>ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ</b> .....	<b>45</b>
2.2 Commission de contrôle .....	13	7.1 Etablissements et travailleurs suivis .....	46
2.3 Commission Médico-Technique.....	14	7.2 Actions en milieu de travail .....	49
<b>CADRE DE L'ACTIVITÉ</b> .....	<b>17</b>	7.3 Suivi individuel de l'état de santé des salariés	51
3.1 Projet de Service.....	18	7.4 Maintien en emploi .....	54
3.2 Relations avec la DREETS et la CARSAT .....	19	7.5 Etudes et veille sanitaire .....	56
3.3 Agrément.....	19	7.6 Participation à la politique de santé publique	56
3.4 Démarches d'amélioration continue.....	22	7.7 Offre complémentaire.....	57
3.5 Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) .....	23	<b>ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE</b> .....	<b>59</b>
<b>PARTENARIATS ET ORGANISATION</b> ..	<b>27</b>	8.1 Liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête .....	60
4.1 Coopération interservices et conventions .....	28	8.2 Méthodologie.....	64
4.2 Systèmes d'information .....	30	8.3 Thésaurus des moyens AMT .....	66
<b>RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>33</b>	8.4 Liste des abréviations.....	69
5.1 Médecins du travail .....	34	8.5 Conditions d'utilisation .....	70



# INTRODUCTION

Ce document a pour vocation de fournir des chiffres-clés de 2022 et 2023 sur le fonctionnement des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), pour les situer au mieux dans leur environnement. Il vient en complément du rapport de branche. Les 2 rapports constituent, ensemble, un état des lieux des SPSTI.

En 2022 et au premier semestre 2023, le contexte des Services a été marqué par la publication des décrets de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Dans ce contexte, ce rapport présente l'activité des Services et décrit la gouvernance, le cadre de l'activité, l'organisation et les ressources des SPSTI. Les principaux changements par rapport à l'édition précédente concernent l'activité des Services avec de nouveaux indicateurs, notamment sur le maintien en emploi. En outre, un travail de rapprochement avec les indicateurs demandés par la DGT a été effectué afin de faciliter l'extraction des données pour les Services.

Présanse a adressé à tous ses adhérents un questionnaire afin de collecter, entre mars et juin 2023, les données restituées dans ce rapport. Hors SPSTI dédiés exclusivement au BTP, 134 SPSTI, soit 77 % des SPSTI, représentant 14,4 millions de salariés pris en charge, soit 81 % des effectifs suivis, ont répondu à cette enquête. Ce taux de réponse, qui est perfectible, permet néanmoins de restituer des résultats représentatifs.

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

Les données présentées portent sur l'année 2022, ou l'année 2023 au moment de l'administration du questionnaire. Notons qu'en raison des fluctuations d'échantillonnage, les données de cette édition ne sont pas directement comparables à celles de l'édition précédente.



# STRUCTURE DU SECTEUR

1

# STRUCTURE DU SECTEUR

## 1.1 Activité et taille des Services

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) sont des associations « loi 1901 » regroupant des entreprises pour la mise en œuvre de leur obligation légale de préserver la santé de leurs salariés. Les entreprises concernées sont l'ensemble des entreprises du secteur privé qui emploient au moins un salarié, à l'exception du secteur de l'agriculture, qui dispose de son propre système.

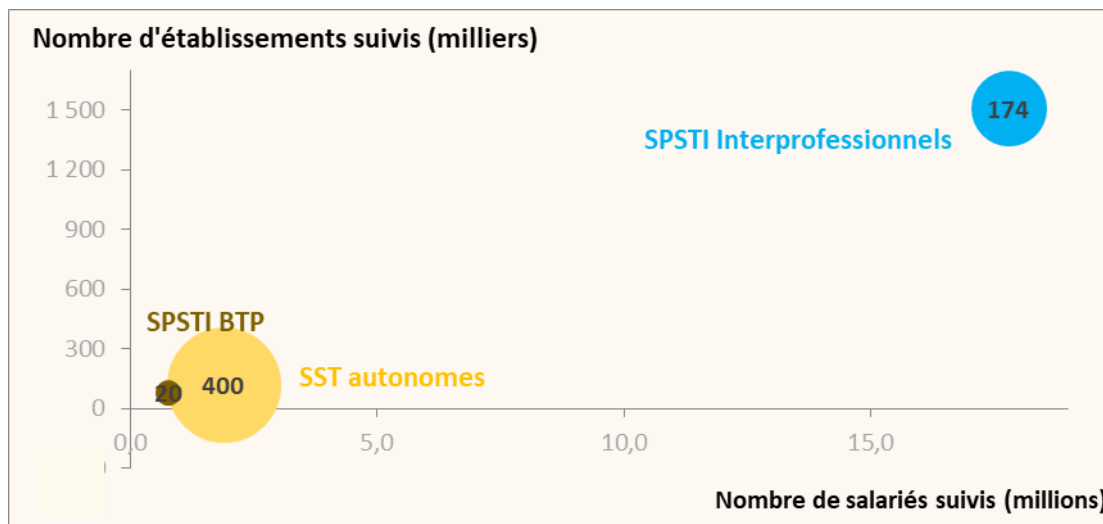
A partir de 500 salariés, les entreprises peuvent créer un Service autonome de Santé au Travail. A partir des données de la Direction Générale du Travail, on peut estimer autour de 400 le nombre de Services autonomes en 2022. Le nombre de salariés suivis par ces Services n'est pas précisé. Il peut être estimé autour de 2 millions à partir des données de l'INSEE.

Les SPSTI ont un périmètre défini par leur agrément, tant du point de vue géographique que des secteurs d'activité de leurs entreprises adhérentes. Globalement, les Services interentreprises suivent plus de 90 % des salariés. En général, ils sont interprofessionnels et peuvent être agréés pour des secteurs particuliers tels que l'intérim, les salariés des particuliers employeurs, le nucléaire... (Cf. chapitre « Cadre de l'activité »). Le secteur du BTP présente une particularité, puisque certains Services sont dédiés au secteur du BTP, même si les Services interprofessionnels suivent une part très importante des salariés du secteur. La FFB estimait à 20 le nombre de Services dédiés au BTP, suivant 785 865 salariés, en 2020, dernières données disponibles à date de rédaction de ce rapport.

Le périmètre de ce rapport porte sur les SPSTI interprofessionnels. Il n'intègre pas les SPSTI exclusivement dédiés au BTP. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, on comptait 174 SPSTI interprofessionnels.

### ■ Position relative des différents types de Services de Prévention et de Santé au Travail

Taille du cercle : nombre de Services

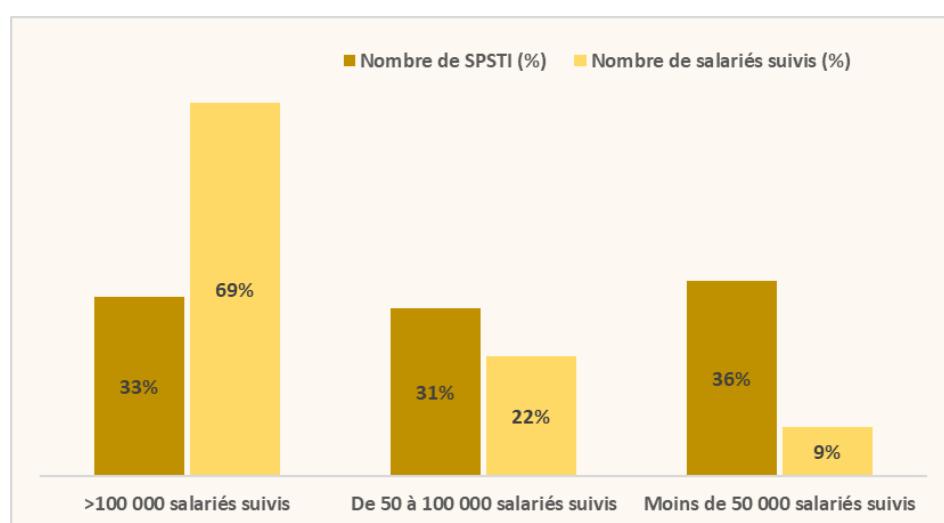


Sources : SPSTI interprofessionnels : Présanse 2023 ; SPSTI BTP : FFB 2020 ; SSTA : DGT 2021

En 2022, les SPSTI interprofessionnels ont suivi près de 18 millions de salariés. 36 % en ont suivi moins de 50 000 salariés chacun. Sur l'ensemble de la population suivie, 69 % des salariés suivis le sont par des Services suivant chacun plus de 100 000 salariés.

En moyenne, le nombre de salariés suivis par SPSTI est de 102 305, pour 81 005 en 2021. Il atteint 217 872 en Ile-de-France.

## ■ Répartition des SPSTI et des salariés suivis selon la taille des SPSTI en nombre de salariés suivis, en 2022



Les SPSTI sont engagés dans un mouvement de concentration qui s'est accéléré entre 2020 et 2022. Ils étaient 344 Services en 2004, 218 en 2014 et 210 en 2019. En considérant uniquement les fusions ayant eu lieu jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2023, le nombre de Services s'établirait à 172 en fin d'année 2023. En considérant également les fusions actées par décisions de CA à cette même date, ce nombre serait de 168, soit - 20 % de Services en moins par rapport à 2019.

## ■ Evolution du nombre de SPSTI entre 2019 et 2023

	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
Nombre de Services au 1 <sup>er</sup> janvier	210	207	202	195	174	172
Nombre de services absorbés*	3	5	7	21	2	

\* En considérant uniquement les fusions ayant déjà eu lieu au 1<sup>er</sup> juin 2023

# STRUCTURE DU SECTEUR

## 1.2 Réseau et implantations régionales

En 2023, à partir des déclarations des Services ayant répondu à l'enquête, on estime autour de 1 370 le nombre de centres fixes, répartis sur l'ensemble du territoire, 6 380 centres annexes ou d'entreprise, et 4 650 points de stationnement d'unités mobiles, soit 12 400 points de visites pour accueillir les salariés de leurs adhérents.

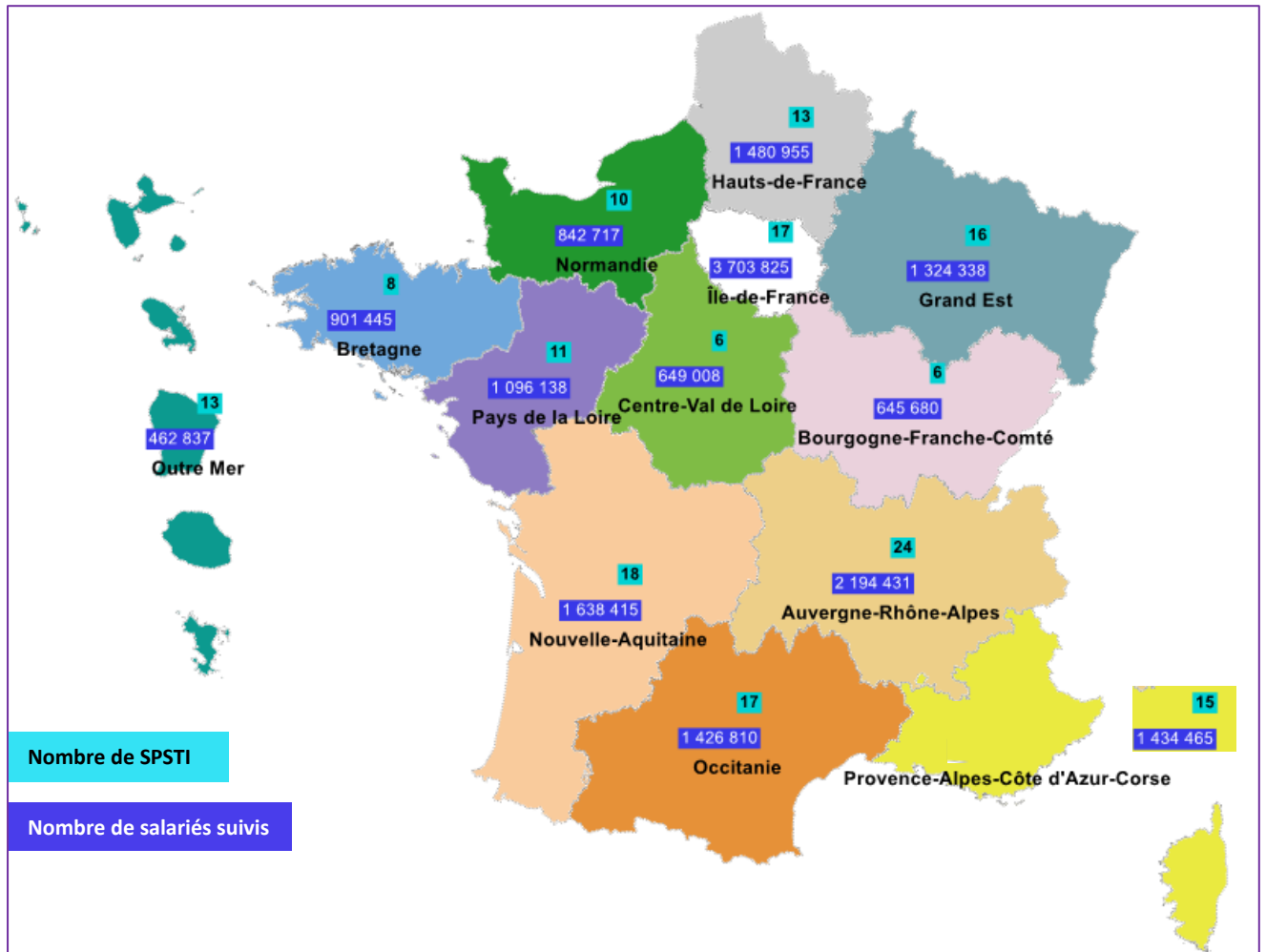
Le nombre de points de visites est en diminution. Il était estimé à plus de 23 000 en 2018. La baisse du nombre de points de visite est notamment due à la diminution du nombre de points de stationnement des unités mobiles. Elle est due à une activité moindre des unités mobiles, mais aussi à une baisse structurelle du nombre d'unités mobiles.

En 2023, la distance maximale moyenne vers un centre de consultation est de 33 minutes, elle va de 10 minutes à plus d'une heure pour les Services implantés en montagne.



▪ **Nombre de SPSTI et nombre de salariés suivis par région en 2022**

*Hors SPSTI dédiés au BTP*





# GOUVERNANCE

# 2

## 2.1 Conseil d'administration

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a modifié la gouvernance des SPSTI en imposant la désignation des membres du collège des employeurs par les organisations patronales. Cette disposition a entraîné la fin de tous les mandats au 31 mars 2022 et donc le renouvellement de tous les CA. Sur l'échantillon des SPSTI répondants, 8 ont renouvelé leur CA en 2023, entre janvier et juin.

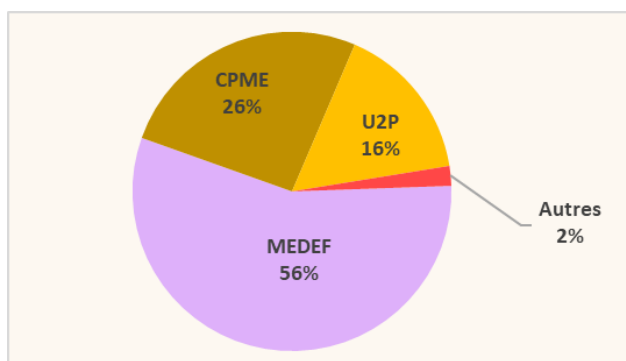
En 2023, sur l'échantillon des SPSTI ayant répondu aux questions relatives à la gouvernance, les sièges au conseil d'administration sont pourvus à hauteur de 97 % pour les sièges employeurs et 90 % pour les sièges salariés.

### ▪ Poids des sièges pourvus au Conseil d'Administration de 2021 à 2023\*

	2021	2022	2023
Employeurs	97%	97%	97%
Salariés	87%	86%	90%

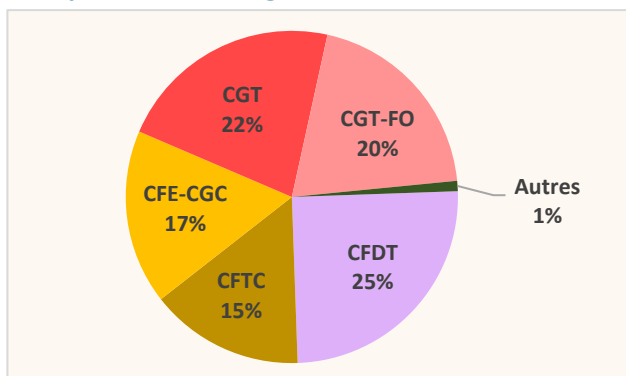
\*avril/juin 2023 selon la date de retour du formulaire

### ▪ Répartition des sièges employeurs au Conseil d'Administration par organisation patronale en 2023



\* Autres : Organisations professionnelles de branche

### ▪ Répartition des sièges salariés au Conseil d'Administration par organisation syndicale en 2023



\* Autres : Syndicats régionaux

69 % des bureaux sont composés à parité d’employeurs et de salariés. En moyenne, le bureau comprend 4,4 membres, dont 2,3 employeurs et 2,1 salariés.

▪ **Nombre et fonctions des membres du bureau en 2023**

	Employeur	Salarié	Vacant
Président	100%	0%	0%
Vice-président*	3%	94%	3%
Trésorier	2%	93%	5%
Secrétaire	83%	6%	11%
<b>Nombre moyen de membres</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>	

\* La loi prévoit un vice-président issu du collège des salariés ; certains Services ont complété par un second vice-président issu du collège des employeurs.

## 2.2 Commission de contrôle

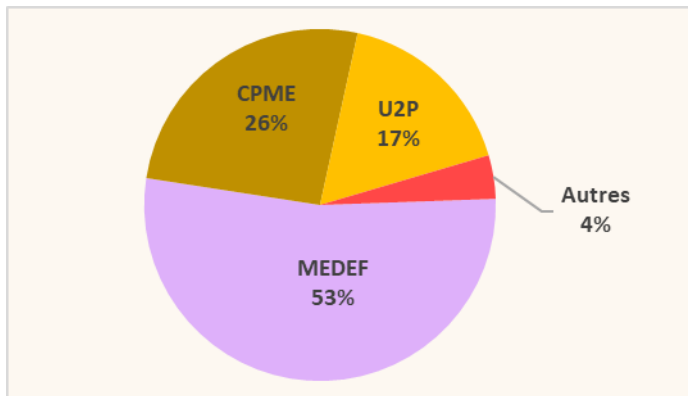
En 2023, les sièges à la Commission de Contrôle sont pourvus à hauteur de 92 % pour les sièges employeurs et 86 % pour les sièges salariés. 82 % des Commissions de Contrôle ont été renouvelées en 2022.

▪ **Poids des sièges pourvus à la Commission de Contrôle de 2021 à 2023 \***

	2021	2022	2023
Employeurs	93%	89%	92%
Salariés	87%	83%	86%

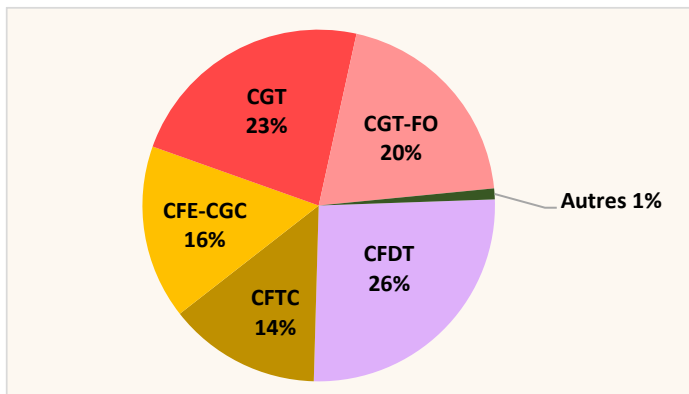
\*avril/juin 2023 selon la date de retour du formulaire

▪ **Répartition des sièges employeurs à la Commission de contrôle par organisation patronale en 2023**



# GOVERNANCE

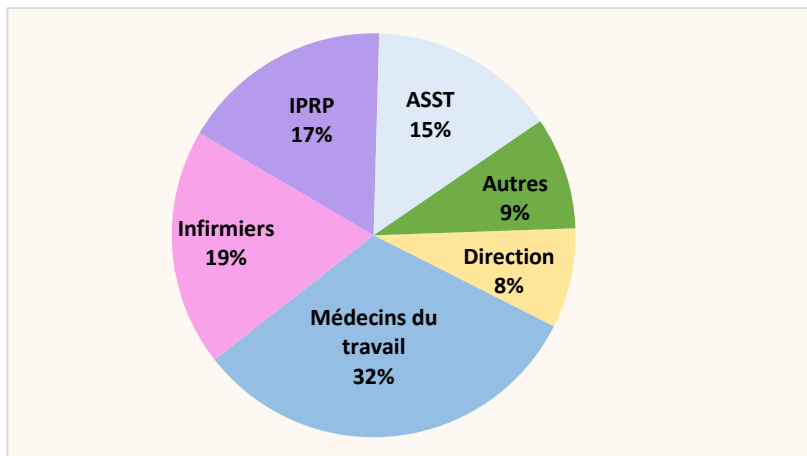
## ▪ Répartition des sièges salariés à la Commission de Contrôle par organisation syndicale en 2022



## 2.3 Commission Médico-Technique

Les médecins du travail demeurent les plus nombreux au sein de la CMT. Outre les membres prévus réglementairement, des invités sans droit de vote peuvent participer à la CMT, notamment des responsables de service, des relais de la démarche qualité, ou des responsables de communication.

## ▪ Composition des Commissions Médico-Techniques en 2023









# CADRE DE L'ACTIVITÉ

3

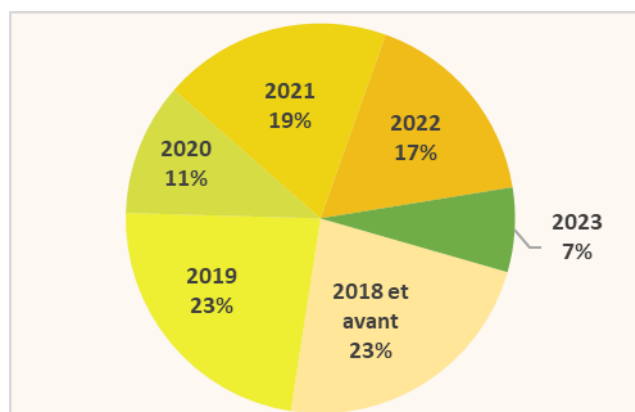
# CADRE DE L'ACTIVITÉ

## 3.1 Projet de Service

Pour 93 % des SPSTI, le projet de Service en cours au moment de l'enquête a été adopté avant 2023. Depuis 2022, et jusqu'au milieu de l'année 2023, 24 % des SPSTI ont mis à jour leur projet de Service, et 44 % déclarent que leur projet de Service est en cours de mise à jour.

La durée du projet de Service va de 1 à 5 ans, elle est généralement de 5 ans (pour 82 % des SPSTI).

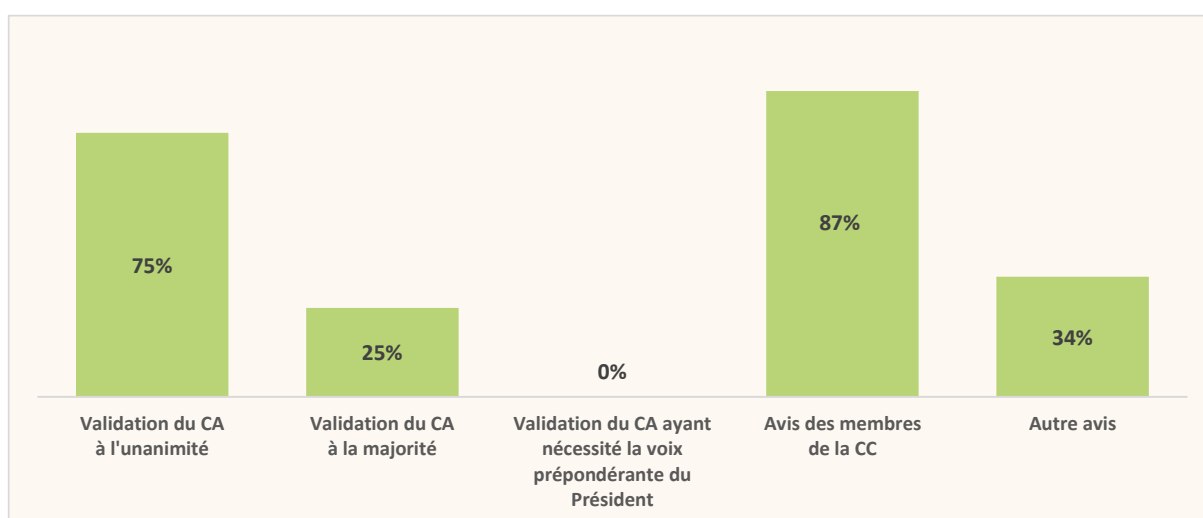
- Répartition des projets de Service selon la date d'approbation\*



\* Situation à date de saisie des répondants à l'enquête, soit entre mars et juin 2023

Le projet de Service a été validé par le CA dans 75 % des cas à l'unanimité et pour 25 % à la majorité. Parmi les SPSTI ayant répondu à l'enquête en 2023, aucun projet de Service n'a nécessité la voix prépondérante du Président. 87 % des projets de Service ont également bénéficié de l'avis des membres de la Commission de Contrôle et 34 % d'un autre avis dont essentiellement celui de la CMT, des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...), ou des médecins du travail.

- Signatures des projets de Service en 2023



## 3.2 Relations avec la DREETS et la CARSAT

En 2023, sur la base des SPSTI ayant répondu à l'enquête :

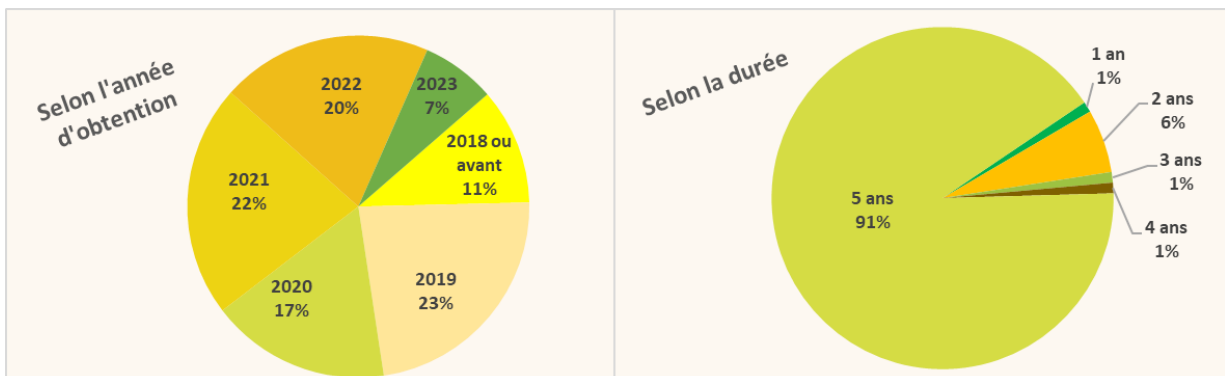
- Seuls 24 % des SPSTI ont partagé un diagnostic territorial des besoins de Santé au travail et de prévention avec la DREETS et la CARSAT, et 16 % disposent d'une méthodologie ou d'indicateurs communs.
- 25 % des SPSTI déclarent avoir échangé des données avec la CARSAT ou la CRAMIF et 36 % envisagent de tels échanges.

## 3.3 Agrément

En milieu d'année 2023, 7 % des SPSTI ont obtenu un agrément depuis le début de l'année 2023. 20 % d'entre eux en 2022.

La durée de l'agrément est le plus souvent de 5 ans (pour 91 % des SPSTI).

- Répartition des décisions d'agrément à l'été 2023



# CADRE DE L'ACTIVITÉ

Parmi les répondants à l'enquête en 2023, 6 SPSTI ont dû modifier leur projet de Service suite à leur agrément. 2 décisions d'agrément ont fait l'objet d'un recours. Ces recours ont été formulés par le SPSTI et par une branche professionnelle.

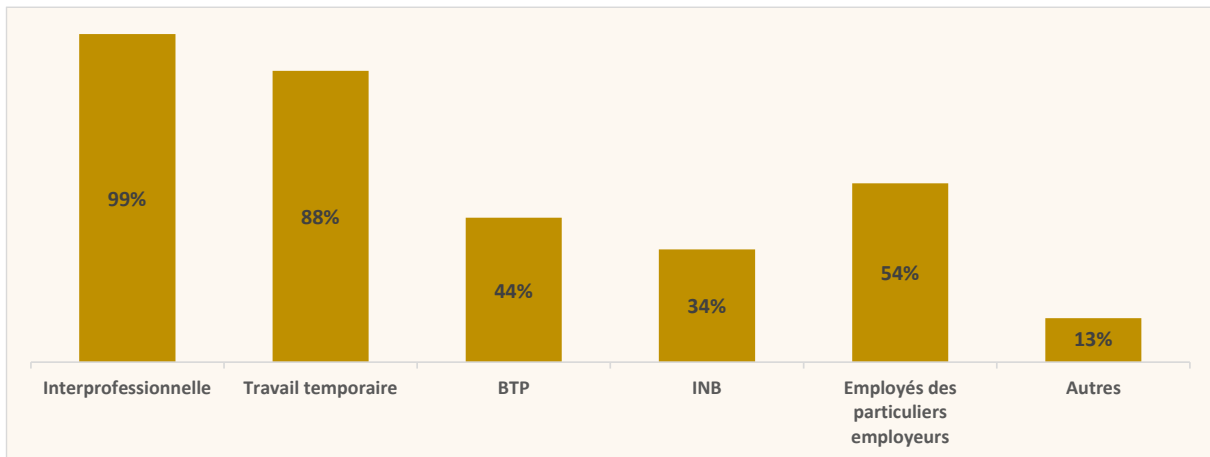
## ▪ Suivi des agréments en 2022

	Oui
La décision d'agrément ou la position de la DREETS a-t-elle amené à une modification du projet de Service initialement validé ?	5%
La décision d'agrément a-t-elle fait l'objet d'un recours ?	2%

La quasi-totalité des SPSTI de l'échantillon déclarent une compétence interprofessionnelle, 88 % une compétence sur les entreprises de travail temporaire, et 54 % une compétence sur les employés des particuliers employeurs. Après les salariés du BTP et ceux des INB, les autres compétences mentionnées par les SPSTI concernent essentiellement le secteur public, qui recourt aux moyens des SPSTI pour assurer le suivi individuel d'une partie de ses agents. Des compétences spécifiques sont également attribuées, par exemple pour les intermittents du spectacle, les gardiens d'immeuble, des branches industrielles, les transports, le secteur de la santé, ou encore le secteur agricole.

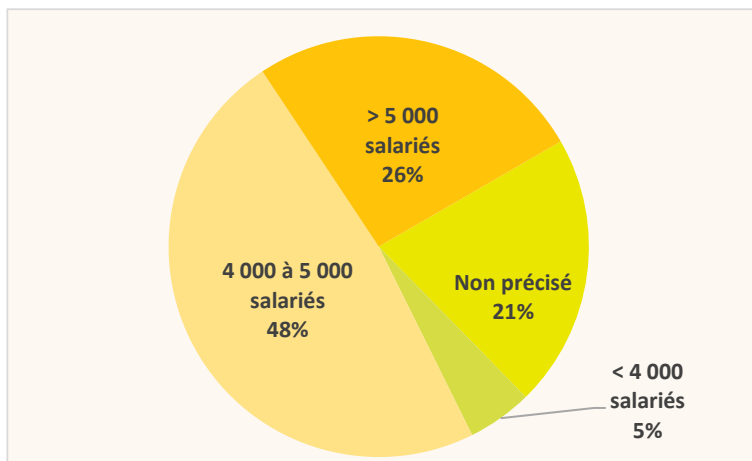
Rappelons que le périmètre de cette étude exclut les SPSTI exclusivement dédiés au BTP mais que les SPSTI interprofessionnels peuvent également bénéficier d'une compétence sur le BTP.

▪ Part des SPSTI déclarant chaque compétence professionnelle en 2023



Parmi les agréments qui mentionnent un effectif par équipe pluridisciplinaire (79 % d'entre eux), celui-ci s'établit entre 4 000 et 5 000 salariés pour près de la moitié des agréments (48 %). Lorsqu'il est supérieur à 5 000 salariés, il s'agit le plus souvent de cas où la DREETS a considéré qu'il n'y avait qu'une seule équipe pluridisciplinaire pour l'ensemble du SPSTI, celle-ci partageant son temps entre les différents secteurs définis par le SPSTI.

▪ Répartition des décisions d'agrément en 2023 selon l'effectif suivi par équipe pluridisciplinaire, mentionné dans l'agrément



## 3.4 Démarches d'amélioration continue

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a rendu la certification obligatoire pour les SPSTI. Le référentiel et la procédure de certification sont définis par l'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des Services de prévention et de santé au travail interentreprises, publié au Journal officiel le 1<sup>er</sup> septembre 2023, et le document AFNOR SPEC 2217, publié en août 2023. Les Services ont deux ans pour présenter l'un des trois niveaux de certification prévus dans l'arrêté, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les SPSTI avait toutefois la possibilité d'engager des démarches volontaires d'amélioration continue, à l'instar de la Démarche de Progrès en Santé au Travail (DPST) menant au label Amexist, ou de la certification ISO 9001. En 2023, parmi les SPSTI ayant répondu à l'étude, la moitié des SPSTI déclarent être engagés dans une démarche d'amélioration continue, autre que la certification obligatoire.

Au 31 juillet 2023, 22 SPSTI avaient été labellisées Amexist, ces SPSTI employant près de 4 500 personnes et suivant 21 % des salariés suivis.

17 SPSTI mentionnent un engagement dans la certification ISO 9001, 16 SPSTI d'autres certifications : ISO 27001 (Management de la sécurité de l'information), ISO 45001 (Management de la Santé et de la Sécurité au Travail), ISO 26000 (Responsabilité Sociale et Sociétale), Qualiopi (formation professionnelle).

16 Services ont indiqué avoir mis en place une démarche RSE-RSO et 25 avoir développé la marque employeur.

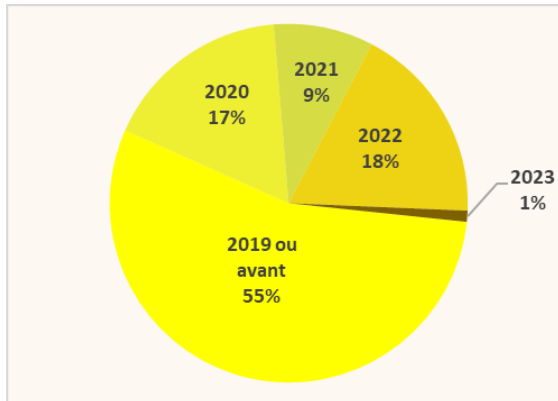
Au-delà de l'engagement dans une démarche d'amélioration continue, 20 % des SPSTI ont mis en place une ou plusieurs enquêtes de satisfaction auprès de leurs adhérents. Il s'agit essentiellement d'enquêtes de satisfaction générale ou d'enquêtes ciblées sur les AMT. Les taux moyens de satisfaction sur l'ensemble de ces SPSTI, lorsqu'ils sont calculables, s'établissent entre 77 et 91 % selon les enquêtes.

13 % des SPSTI ont également mis en place une ou plusieurs enquêtes auprès des salariés suivis. Les taux de satisfaction moyens sont supérieurs à 84 %.

## 3.5 Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

En 2023, 76 % des SPSTI ayant répondu à l'enquête ont signé au moins un CPOM (37 % des SPSTI ont signé 2 ou plusieurs CPOM).

### ▪ Répartition des CPOM signés à l'été 2023, selon l'année de signature



Parmi les SPSTI qui avaient déjà signé un CPOM, le dernier CPOM a été prorogé pour 29 % d'entre eux.

Parmi les SPSTI qui n'avaient pas encore signé de CPOM à l'été 2023, seuls 3 SPSTI ont déclaré avoir une échéance pour en signer un, en 2023. Sur l'ensemble des SPSTI, 11 % ont une échéance, en 2023 ou 2024, pour la signature d'un CPOM.

Le nombre moyen d'objectifs des CPOM ressort à 4. Cet indicateur est cependant à considérer avec prudence, compte tenu des différences de formalisation de ces objectifs. Il peut s'agir, en effet, de grands thèmes ou d'objectifs détaillés à l'intérieur de ces grands thèmes (un SPSTI a par exemple indiqué 22 objectifs).

La PDP et les TMS sont les thèmes les plus déployés dans les CPOM.

### ▪ Thèmes des CPOM en cours en 2023

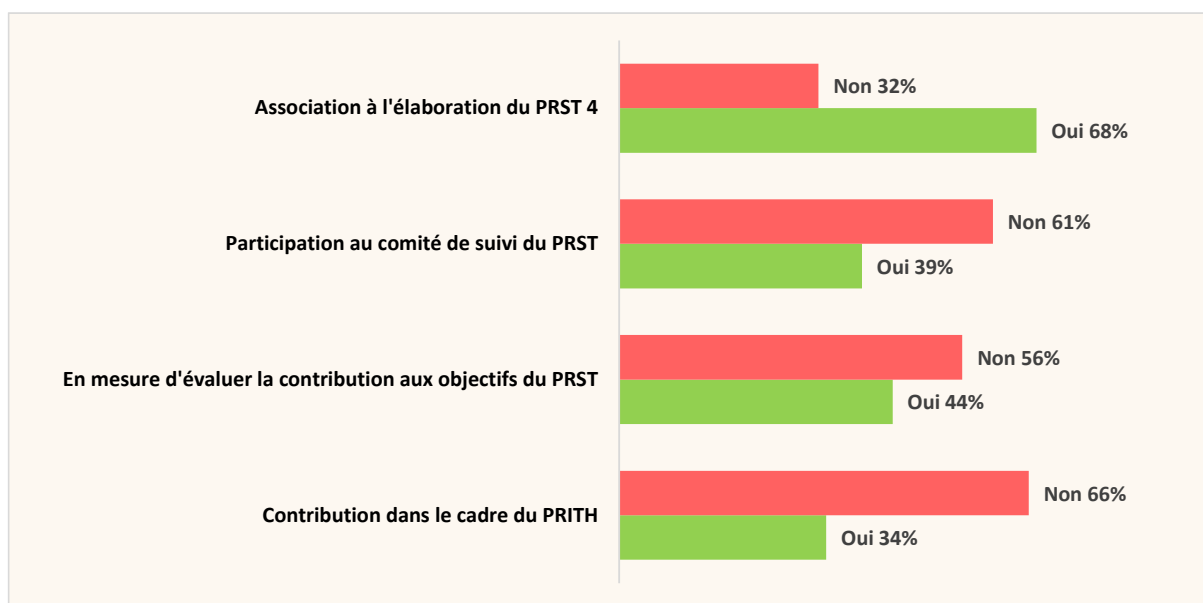
% de SPSTI ayant mentionné chaque thème	
Prévention de la Désinsertion Professionnelle	72%
Troubles Musculo-Squelettiques	61%
Risque chimique	43%
Risques Psycho Sociaux	34%
Risque routier	14%
Chutes	8%
Autres*	25%

\* Prévention des accidents du travail, travail temporaire, veille sanitaire, addiction...

# CADRE DE L'ACTIVITÉ

En 2023, 68 % des SPSTI ayant répondu à l'étude ont déclaré avoir été associés au Plan Régional de Santé au Travail 4 (PRST 4), 39 % participer au comité de suivi du PRST en cours et 44 % être en mesure d'évaluer leur contribution aux objectifs du PRST. 34 % mentionnent une contribution dans le cadre du PRITH (Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés).

## ■ Association des SPSTI au PRST et au PRITH à l'été 2023









# PARTENARIATS ET ORGANISATION

4

# PARTENARIATS ET ORGANISATION

## 4.1 Coopération interservices et conventions

### Conventions avec les SPSTA

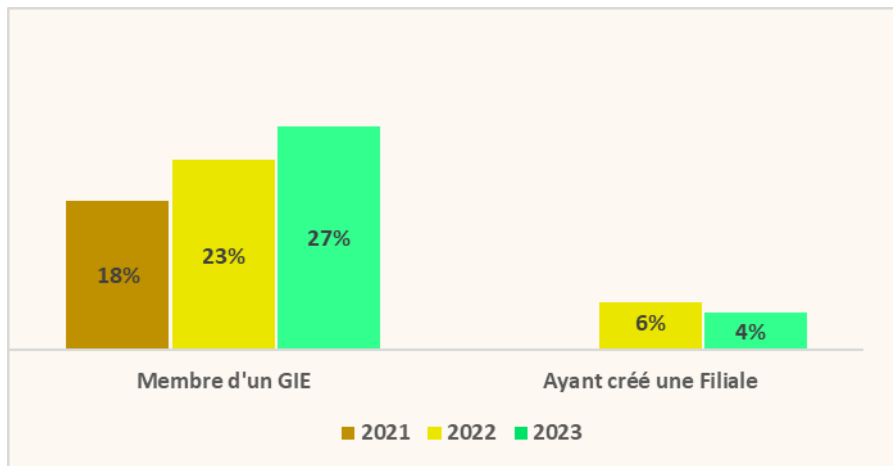
7 Services ont mentionné une convention avec un SPSTA en 2023, soit 6 % des Services ayant répondu à la question.

### GIE et filiales

27 % des SPSTI font partie d'un GIE en 2023. Les plus fréquents concernent l'informatique, l'intérim, la communication (magazines, plaquettes), des bases de données techniques (CMR), la mise en commun des moyens de prévention (humains, matériel, réalisation de projets), et la gestion administrative (paie, comptabilité).

4 % des Services ont créé une filiale.

#### ▪ Evolution de la part des SPSTI membres d'un GIE ou ayant créé une filiale\*, en 2023



\* Question posée à partir de 2022

### CROCT

En 2023, 17 % des SPSTI déclarent bénéficier d'une présence au CROCT (Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail) au titre du SPSTI, 15 % au titre d'un autre mandat. Ces mandats sont essentiellement au collège des « personnes qualifiées ».

L'ensemble des associations régionales de SPSTI ont été désignées pour siéger au CROCT.

## ARS

23 % des SPSTI participent à des instances de l'ARS (Agence Régionale de Santé) au titre du SPSTI et 1 % au titre d'un autre mandat. Les SPSTI sont en majorité présents à la CRSA (Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie), et notamment à la commission « Prévention » ou à la commission permanente. Ils participent également aux CTS (Comités Territoriaux de Santé, ex conférence des territoires).

## Branches professionnelles

Liste des abréviations en annexe de ce rapport

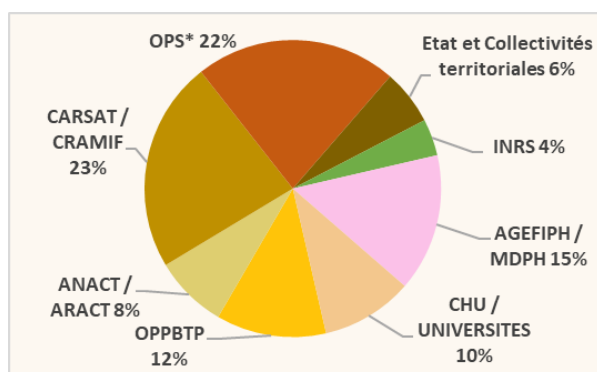
30 % des SPSTI ont mentionné des partenariats avec des branches professionnelles. Le BTP avec notamment la FFB et la FNTF, et le travail temporaire avec PRISM'EMPLOI, sont les secteurs les plus cités. Viennent ensuite la métallurgie (UIMM), les services à domicile (FESP), l'artisanat alimentaire (boulangerie, boucherie, charcuterie), l'hôtellerie restauration (UMIH), et la coiffure (UNEC). Les partenariats avec les branches professionnelles concernent essentiellement des actions de prévention spécifiques à chaque branche, l'aide au DUERP, et des études ou analyses. 20 % de ces partenariats sont formalisés par une convention.

## Communautés Professionnelles Territoriales de Santé (CPTS)

Parmi les répondants à l'enquête, 15 Services ont déclaré avoir intégré un ou plusieurs CPTS, soit 11 % des répondants.

## Organismes institutionnels

### Part des organismes avec lesquels les SPSTI ont conclu des partenariats en 2023



80 % des SPSTI ont mentionné un ou plusieurs partenariats avec des organismes institutionnels, 38 % d'entre eux faisant l'objet d'une convention. Les principaux sujets de ces partenariats sont centrés sur le maintien en emploi, la prévention (TMS, RPS, études et analyses...), ou la qualité de vie au travail.

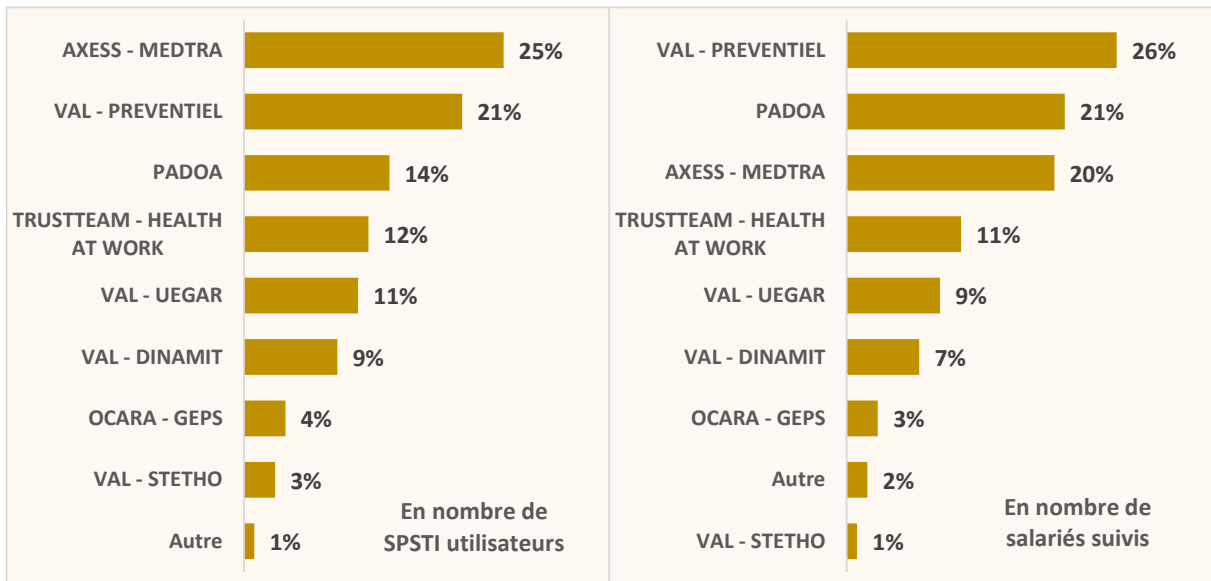
Les autres organismes cités sont essentiellement des organismes régionaux.

\* OPS : Organisme de placement spécialisé (fusion des Sameth et des Cap emploi)

# PARTENARIATS ET ORGANISATION

## 4.2 Systèmes d'information

### ▪ Parts de marché des logiciels métier en 2023

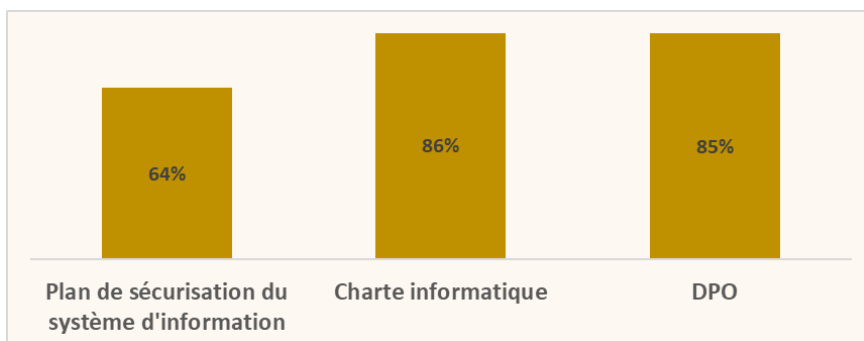


A noter que des SPSTI importants n'ont pas participé à l'enquête cette année, ce qui n'assure pas l'exactitude de ce classement. De plus, Uegar, Préventiel, Stétho et Dinamit sont diffusés par le même éditeur, Val Solutions, qui a repris la société IDS en 2021.

Au premier semestre 2023, 37 % des SPSTI ayant répondu à l'enquête déclaraient envisager un changement de logiciel métier. 42 % d'entre eux se dirigent vers Uegar de VAL Solution, 29 % vers PADOA, 26 % vers Health At Work. A date de recueil des informations, soit à l'été 2023, les échéances annoncées par les SPSTI pour le déploiement du nouveau logiciel étaient prévues pour la fin de l'année 2023 ou pour l'année 2024.

Les SPSTI améliorent constamment leur système d'information, avec notamment la mise en œuvre d'un plan de sécurisation du système d'information ou la réalisation d'une charte informatique propre au Service. 85 % ont nommé un DPO (Délégué à la Protection des données), sachant qu'un DPO peut être commun à plusieurs Services. 30 % des Services ont déclaré disposer d'une carte CPX. Le nombre de médecins disposant d'une messagerie sécurisée (MS-Santé) est estimé, à minima, à un peu plus de 1 000, soit un quart des médecins du travail.

### ▪ Caractéristiques des systèmes d'information en 2023 (part des SPSTI dotés de chaque élément)



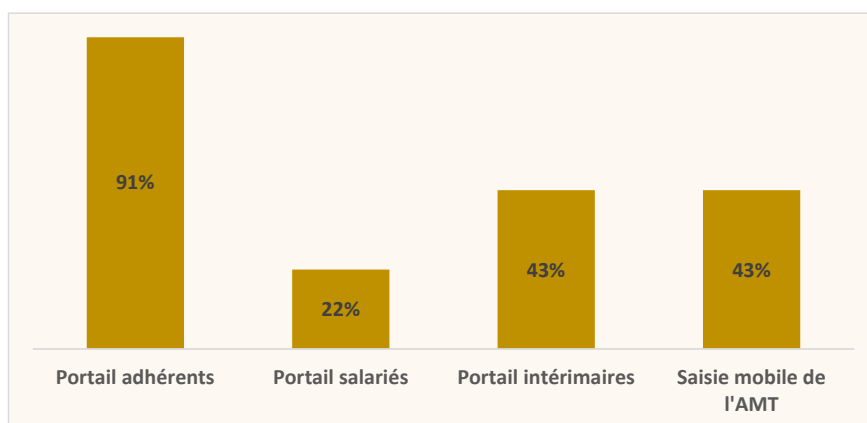
En 2023, le niveau d'informatisation des DMST et des fiches d'entreprises varie fortement d'un SPSTI à l'autre. Pour l'ensemble des SPSTI, la proportion moyenne de DMST informatisés ressort à 90 % et la proportion moyenne de fiches d'entreprise informatisées à 62 %. Rappelons que l'on entend par informatisation la saisie des principales données directement sur un support informatique, afin de pouvoir les extraire et les exploiter à des fins statistiques ou de reporting. La simple intégration d'un document numérisé, en PDF ou sous un autre format, n'est donc pas incluse dans ces données.

Globalement, compte tenu du nombre de salariés suivis par chaque SPSTI, **on peut estimer, en 2022, autour de 14 millions le nombre de DMST informatisés** avec une possibilité d'exploitation des données, soit 79 % de l'ensemble des DMST.

**Pour les fiches d'entreprises, l'estimation atteint près de 750 000 fiches d'entreprises informatisées**, quelle que soit la date de création des fiches, qui peut être supérieure à 4 ans, soit pour 54 % des établissements suivis par les SPSTI.

Parallèlement, **les SPSTI poursuivent le développement d'outils s'appuyant sur les nouvelles technologies** d'échange de l'information. 43 % disposent d'un système de saisie mobile des AMT, 43 % d'un portail pour les intérimaires, 91 % d'un portail pour les adhérents, et 22 % d'un portail pour les salariés.

#### ▪ Part des SPSTI proposant chaque service en ligne en 2023



64 % des portails adhérents permettent l'adhésion en ligne, 49 % la prise de rendez-vous en ligne et 69 % proposent un accès à un compte sécurisé pour les adhérents avec leurs documents personnalisés (FE, services fournis, baromètres...). En pondérant ce pourcentage avec le nombre d'adhérents des SPSTI concernés, on peut estimer à 69 % la proportion d'adhérents bénéficiant d'un accès à un compte personnalisé.

Côté salariés, si peu de Services proposent un portail salariés, la quasi-totalité des portails salariés donnent accès à un compte sécurisé. A partir du nombre de salariés suivis par les Services concernés, on peut estimer à 25 % la proportion de salariés bénéficiant d'un accès à un compte personnalisé, sachant que tous les salariés n'activent pas nécessairement leur compte. Cette estimation est à considérer avec prudence en raison du faible nombre de SPSTI proposant un portail salariés.





# RESSOURCES HUMAINES

# 5

# RESSOURCES HUMAINES

## 5.1 Médecins du travail

Les statistiques du rapport de branche évaluent à 4 056 le nombre de médecins au sein des SPSTI, en personnes physiques, au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 401 en équivalents temps plein (ETP). Les effectifs de l'ensemble des médecins salariés des SPSTI diminuent de 3 % en personnes physiques et en équivalents temps plein, après une diminution similaire en 2022.

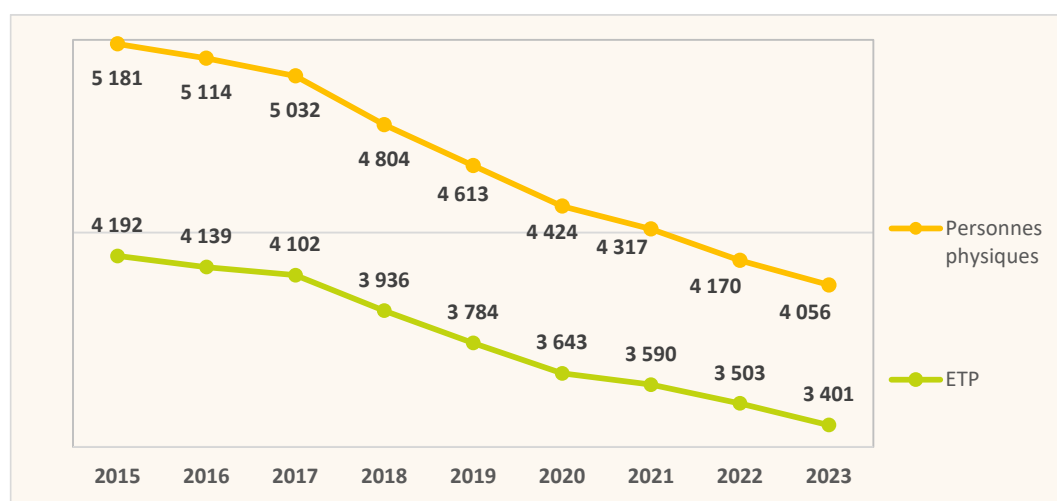
Les effectifs des médecins en cours de formation ou en attente de la reconnaissance de la spécialisation en médecine du travail (collaborateurs médecins, PAE et concours européens) sont en diminution de 4 %. A noter que les SPSTI accueillent également environ 120 d'internes, qui ne sont pas comptabilisés dans les statistiques du rapport de branche, n'étant pas des salariés des SPSTI.

Le nombre de médecins disposant de diplômes étrangers est en légère augmentation (+ 1 % en personnes physiques et + 2 % en ETP), sachant que la quasi-totalité de ces diplômes provient de l'Union Européenne.

Le nombre de médecins en cumul emploi-retraite enregistre une forte baisse : - 15 % en personnes physiques et - 16 % en ETP.

En 2022, sur l'ensemble des médecins sous contrat au cours de l'année, l'âge moyen des collaborateurs médecins est de 48 ans ; celui des médecins du travail est de 55 ans.

### ■ Evolution des effectifs de médecins du travail et collaborateurs médecins entre 2015 et 2023

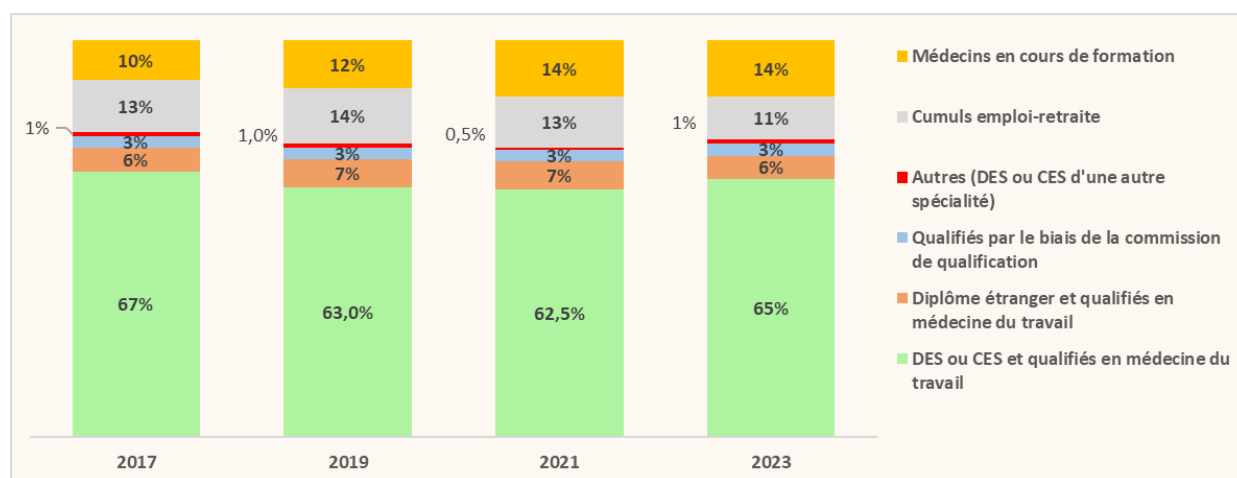


Le nombre moyen de salariés suivis par médecin (en ETP) s'élève à 5 307 personnes avec de fortes disparités entre Services ; il peut atteindre 19 000 personnes dans certains SPSTI.

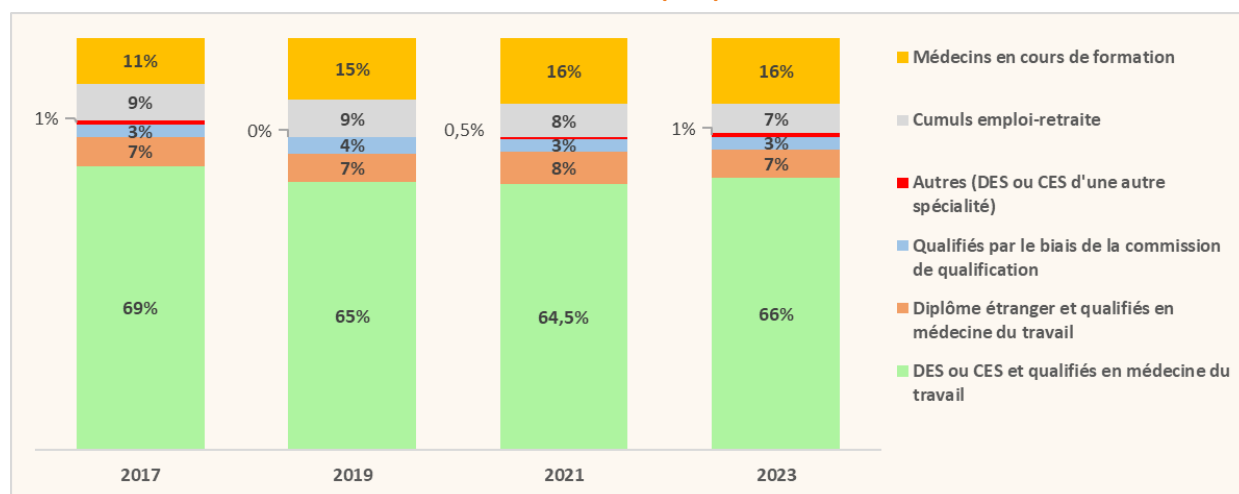
Les SPSTI ayant répondu à l'enquête anticipent de nouveaux départs de médecins du travail, représentant autour de 7 % des effectifs des médecins, sur l'année 2023. Parallèlement, les prévisions de recrutements représentent un renouvellement de 8 % des effectifs en personnes physiques, correspondant à 9 % en équivalents temps plein. Les prévisions relatives aux collaborateurs médecins sont de 1 % de départs pour 3 % de recrutements ; celles des internes de 2 % de départs pour 2 % de nouveaux stagiaires.

Les effectifs ETP des médecins représentent globalement 84 % des effectifs en personnes physiques, proportion stable par rapport aux années précédentes. Ce taux atteint 95 % pour les médecins disposant d'un diplôme étranger. Pour les cumuls emploi-retraite, en revanche, il n'est que de 52 %.

## Evolution de la structure des effectifs de médecins (personnes physiques)



## Evolution de la structure des effectifs de médecins (ETP)



Note : Effectifs au 1<sup>er</sup> janvier - Les cumuls emploi-retraite ne sont pas comptabilisés dans les autres catégories

## 5.2 Autres membres de la filière prévention

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le nombre d’infirmiers en santé au travail demeure en progression (+ 10 %, en personnes physiques comme en ETP), de même que le nombre de préventeurs (+ 6 % en personnes physiques et + 7 % en ETP), hors assistants.

Les effectifs des ASST (secrétaires médicaux, assistants de l’équipe pluridisciplinaire, et assistants santé travail) progressent de 1,5 %, sachant qu’on constate depuis quelques années un transfert des effectifs de secrétaires médicaux vers les fonctions d’assistants de l’équipe pluridisciplinaire ou d’assistants Santé Travail.

Notons que la répartition des ASST est donnée à titre indicatif, sur la base des déclarations des SPSTI. En effet, certains salariés exercent plusieurs fonctions et le contenu des postes diffère souvent d’un SPSTI à l’autre.

### ■ Répartition des salariés de la filière prévention par groupe d’emplois

Au 1 <sup>er</sup> janvier	Personnes physiques		ETP	
	2023 (nombre)	Evolution par rapport à 2022	2023 (nombre)	Evolution par rapport à 2022
Infirmiers en santé au travail	2 934	10%	2 761	10%
ASST / Secrétaires médicaux	3 716	0%	3 470	0%
ASST / Assistants Equipe Pluridisciplinaire	1 457	8%	1 381	10%
ASST / Assistants Santé Travail	1 089	-2%	1 038	-2%
Autres salariés de la filière prévention	2 150	6%	2 050	7%

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

*Autres salariés de la filière prévention : Assistants de service social, Epidémiologistes, Ergonomes, Ingénieurs Hygiène Sécurité / Chimistes, Psychologues, Techniciens Hygiène Sécurité, Toxicologues, Formateurs en Santé au Travail, Documentalistes*

Sur l’ensemble de l’année 2022, les SPSTI ayant répondu à l’enquête anticipent une nouvelle augmentation des effectifs infirmiers en santé au travail. Les recrutements devraient représenter de l’ordre de 13 % des effectifs infirmiers présents dans les SPSTI au 1<sup>er</sup> janvier, alors que les prévisions de départs d’infirmiers sont évaluées à 4 % des effectifs. En 2023, on compte en moyenne 0,8 infirmier par médecin, avec des écarts importants selon les SPSTI.

Le nombre des autres salariés de la filière prévention devrait lui aussi progresser (10 % de recrutements pour 4 % de départs).

Les SPSTI ayant répondu à l’enquête ont recensé 616 infirmiers dans les entreprises adhérentes, en personnes physiques. Le temps de travail de ces infirmiers en entreprises n’est pas toujours connu par les Services.

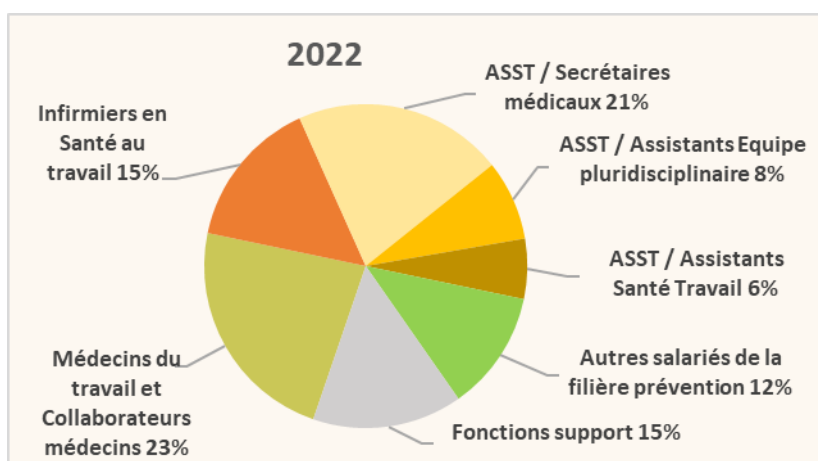
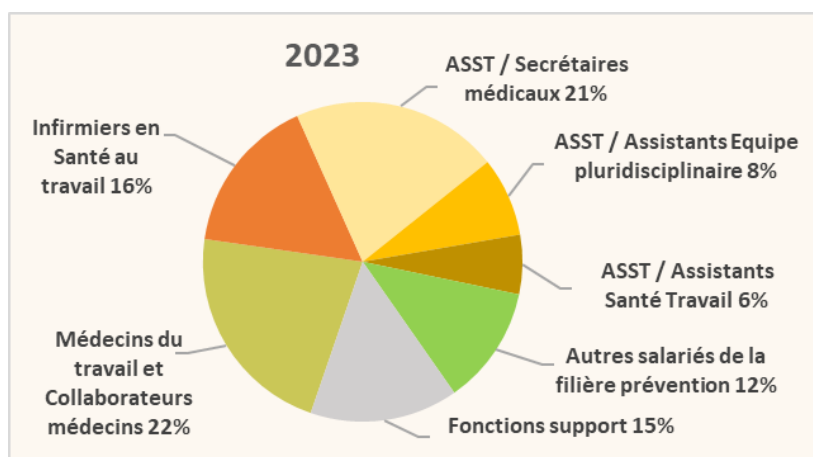
## 5.3 Fonctions support et effectifs totaux

En 2023, les fonctions support représentent 15 % des effectifs totaux des SPSTI, soit 2 750 personnes physiques et 2 608 ETP, employées dans des fonctions administratives ou logistiques.

Les médecins du travail et les collaborateurs médecins représentent quant à eux 22 % des effectifs des SPSTI, les infirmiers 16 %, les assistants 35 %, et les autres salariés de la filière prévention 12 %.

Au total, les effectifs salariés des SPSTI ont atteint 18 152 personnes physiques au 1<sup>er</sup> janvier 2023, et 16 709 ETP.

### ■ Répartition de l'ensemble des salariés des SPSTI par groupe d'emplois (en personnes physiques)





# FINANCEMENT ET GESTION

## 6

# FINANCEMENT ET GESTION

## 6.1 Modes de calcul des cotisations

Les modes de calcul des cotisations varient d'un SPSTI à l'autre mais les trois quarts des Services proposent un tarif de base unique, quel que soit le type de suivi du salarié ; 16 % des SPSTI pratiquent un tarif différencié entre les salariés en suivi renforcé et les salariés en suivi simple ou adapté. En complément de la cotisation unique ou différenciée selon le type de suivi, les profils particuliers de salariés peuvent être facturés différemment (intérimaires, salariés du particulier employeurs, apprentis...)

9 % ont adopté un mode de calcul de la cotisation dépendant d'autres critères, notamment :

- la taille de l'adhérent, son secteur d'activité (BTP, nucléaire, fonction publique...) ou sa localisation géographique (majoration pour zone de montagne par exemple),
- le type de centre (mobile, fixe, centre d'entreprise),
- le type de salarié (intérimaire, intermittent du spectacle)
- la date de paiement de la cotisation.

**Le tarif moyen du forfait en 2022 est de 91 € HT pour le forfait unique, 88 € HT pour le forfait hors risque particulier et 121 € HT pour le forfait SIR.** Les SIA sont parfois assimilés aux SIR, parfois aux salariés hors risques particuliers.

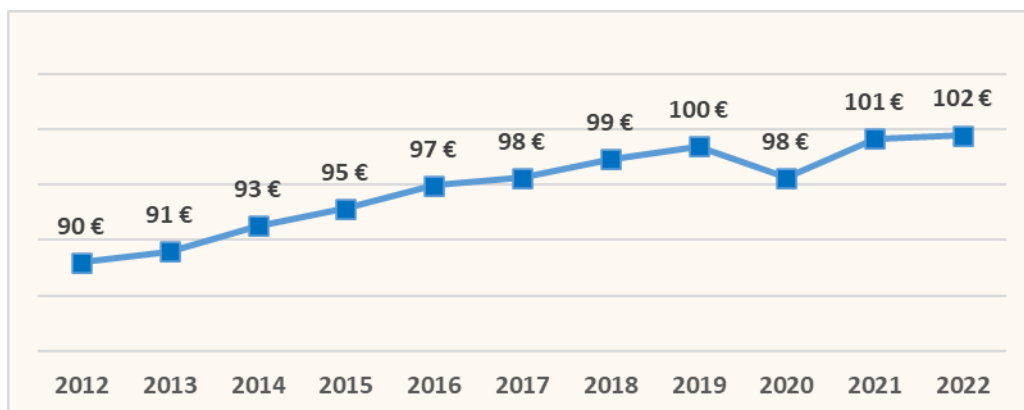
68 % des Services ont indiqué avoir augmenté la cotisation en 2023, essentiellement en raison de l'inflation (42 % d'entre eux), mais aussi pour assurer les nouveaux services de l'offre socle (38 %). Les autres raisons sont liées aux investissements, notamment informatiques, ou à l'uniformisation des cotisations suite aux fusions.



## 6.2 Compte d'exploitation

En 2022, le total des produits d'exploitation des SPSTI peut être évalué à 1,8 milliard d'euros hors taxe. Le produit d'exploitation moyen par salarié facturé est estimé à 102 € HT, avec une valeur médiane de 98 € HT.

### Evolution du produit d'exploitation moyen (€ HT) par salarié suivi de 2012 à 2022

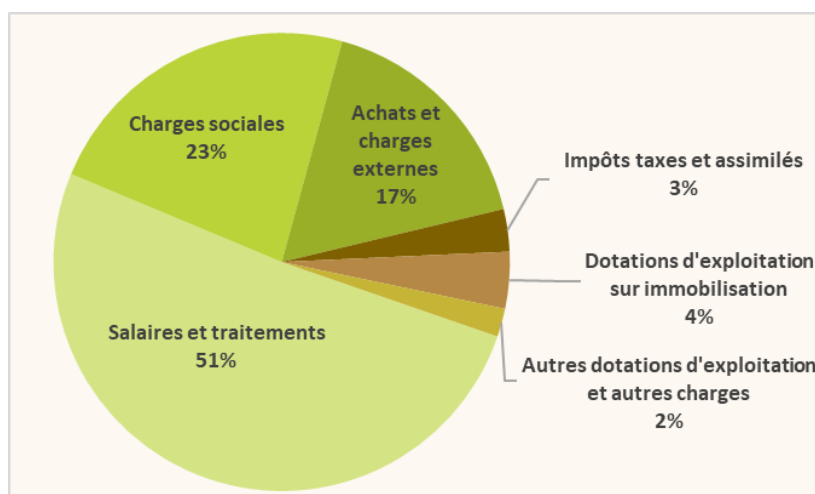


Les cotisations des entreprises privées représentent globalement 92 % des produits d'exploitation. 10 % de ces facturations concernent les cotisations relatives aux nouveaux salariés entrant en cours d'année, 0,5 % les droits d'entrée.

Les conventions avec la fonction publique représentent 2 % des produits d'exploitation, ce pourcentage étant cependant sous-évalué, car tous les SPSTI ne les isolent pas.

L'offre complémentaire représente également 2 % des produits d'exploitation, les autres produits 4 %, comprenant essentiellement les reprises sur amortissements et provisions, transferts de charge et subventions, mais aussi les facturations des absences ou les refacturations de services divers tels que la location de locaux, les prestations informatiques mutualisées...

### Répartition des charges d'exploitation des SPSTI en 2022



Les salaires et les charges sociales représentent les trois quarts des charges d'exploitation.

# FINANCEMENT ET GESTION

La structure des charges d'exploitation demeure relativement stable sur les 5 dernières années. Le départ à la retraite des médecins est en effet concomitant avec des recrutements en plus grand nombre d'infirmiers ou d'autres préventeurs.

## ▪ Evolution de la part des charges d'exploitation des SPSTI de 2018 à 2022

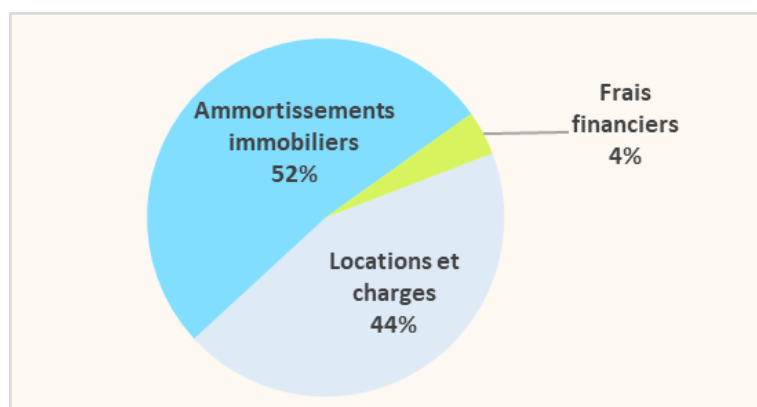
	2018	2019	2020	2021	2022
Achats et charges externes	15,4%	15,6%	15,4%	16,4%	17,1%
Impôts taxes et versements assimilés	3,5%	3,1%	3,1%	2,9%	2,9%
Salaires et traitements	51,6%	51,6%	51,8%	51,5%	51,0%
Charges sociales	24,2%	24,0%	23,8%	23,6%	23,2%
Autres charges	5,3%	5,7%	5,9%	5,6%	5,8%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Seuls 27 % des SPSTI ayant répondu à l'enquête indiquent avoir mis en place une comptabilité analytique. Mais 80 % d'entre eux suivent les coûts immobiliers et les coûts informatiques.

**Dans les coûts relatifs à l'immobilier**, les loyers et/ou amortissements des immobilisations représentent 25 % des achats et charges externes des SPSTI, les frais financiers 59 % des charges financières.

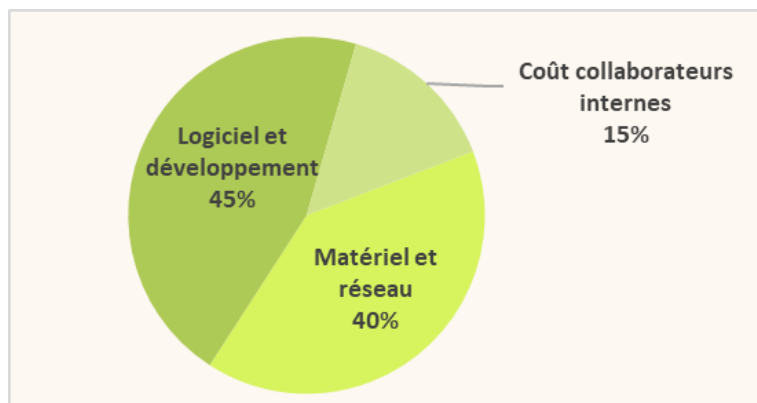
Les locaux sont majoritairement acquis (67 % des m<sup>2</sup>) et la somme des amortissements et des frais financiers représente 56 % des coûts immobiliers. La valeur totale des terrains et constructions immobilisées des SPSTI ayant répondu à l'enquête est de 352 millions, sachant qu'il n'est pas possible d'extrapoler cette valeur à l'ensemble de la branche.

## ▪ Répartition des coûts immobiliers des SPSTI en 2022



**Les coûts informatiques** représentent 28 % des charges externes, y compris le coût des collaborateurs internes lorsqu'il a pu être estimé par les SPSTI. Ces coûts comprennent les achats courants inscrits en charge du compte de résultats, les amortissements de l'exercice, les prestations et les locations, et le coût des collaborateurs internes. Les logiciels et les développements représentent 45 % des coûts informatiques en 2022.

## ▪ Répartition des coûts informatiques des SPSTI en 2022



Notons que les achats et charges externes comprennent également des prestations de services qui peuvent se substituer aux charges de personnel, dans le cas de GIE, par exemple, pour l'informatique ou certaines compétences.

**Le coût des examens complémentaires** représente quant à lui 3 % des charges externes, soit une estimation de l'ordre de 8,3 millions d'euros pour l'ensemble des SPSTI.

## 6.3 Soldes de gestion

Globalement, les soldes de gestion des SPSTI sont similaires à ceux de 2021.

En 2022, sur l'échantillon des SPSTI ayant répondu à l'enquête, le résultat d'exploitation ressort à 4,2 % du total des produits d'exploitation, pour 4,0 % en 2021 et 2,0 % en 2020.

Le résultat net représente 3,3 % du total des produits des SPSTI (3,2 % en 2021 et 1,4 % en 2020), l'impôt sur les bénéfices 0,9 % et la participation des salariés 0,4 %.

## ▪ Evolution de la répartition des résultats des SPSTI en 2021 et 2022

	Résultat d'exploitation		Résultat net	
	2021	2022	2021	2022
Résultat positif ou nul	83%	81%	85%	86%
Résultat négatif	17%	19%	15%	14%



# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

# 7

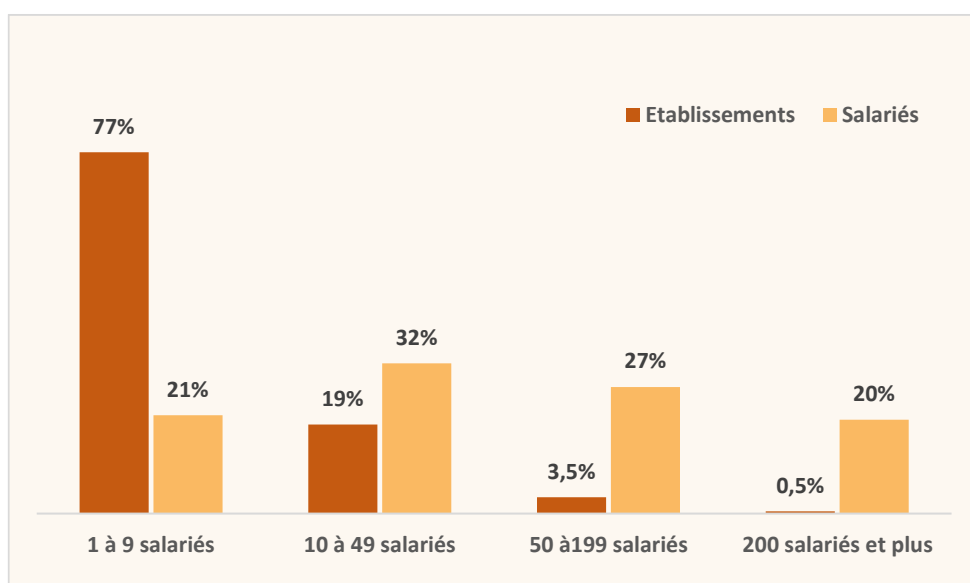
# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

## 7.1 Etablissements et travailleurs suivis

En 2022, l'ensemble des SPSTI ont globalement suivi près de 18 millions de salariés (salariés déclarés en début d'année et nouveaux salariés en cours d'année) et 1,5 million d'établissements, dont 8 % de nouveaux établissements. La population salariée suivie par les SPSTI a progressé de 1,6 % par rapport à 2021.

Plus de la moitié des salariés suivis (53 %) travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, qui représentent la très grande majorité des établissements adhérents (96 %).

### ■ Répartition des établissements et des salariés suivis par les SPSTI selon la taille des établissements en 2022



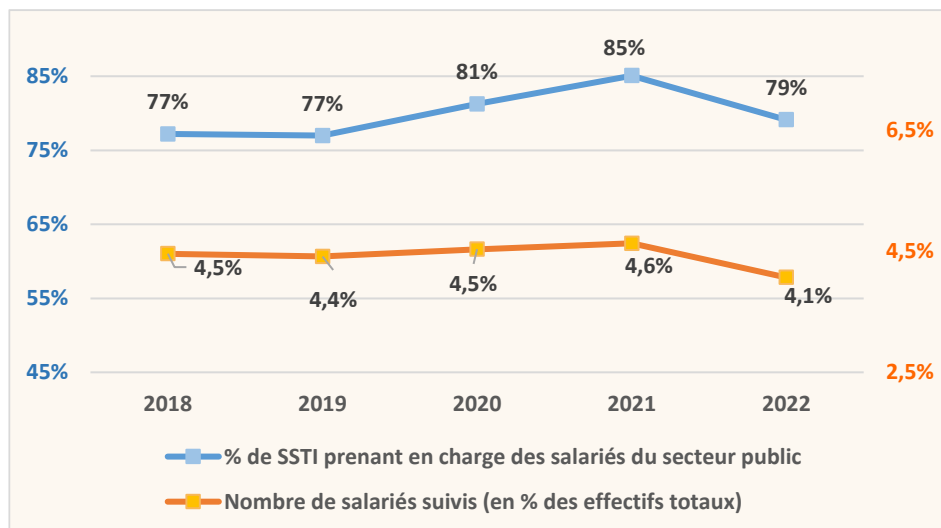
La part des établissements de moins de 10 salariés demeure relativement stable. Ils représentaient 79 % des établissements et 23 % des salariés suivis en 2016, pour 77 % et 21 % respectivement en 2023. Les trois quarts environ de ces établissements comptent moins de 5 personnes et regroupent la moitié des effectifs.

Au sein des établissements de 200 salariés et plus, les établissements de 300 salariés et plus représentent 70 % des salariés.

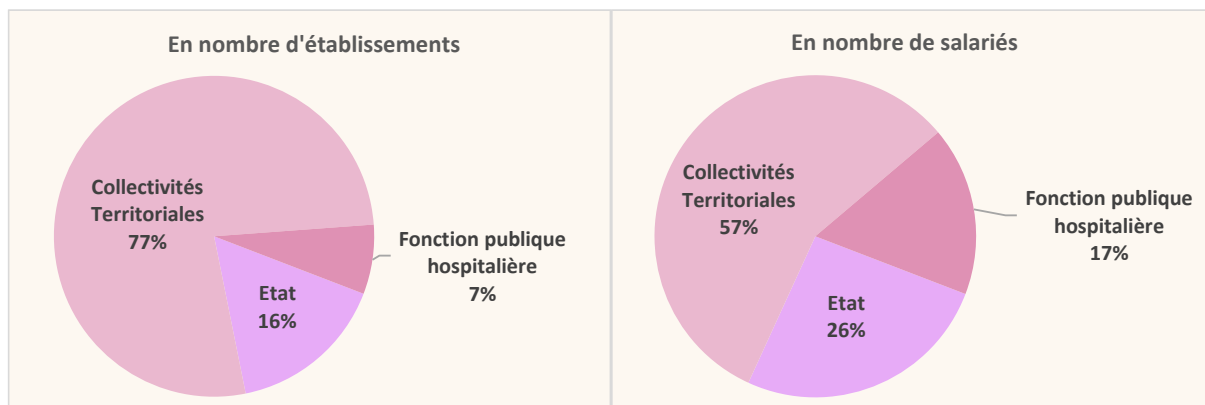
37 Services, soit 21 % des répondants à l'enquête, ont déclaré suivre des adhérents hors secteur. Mais ces adhérents hors secteurs ne représentent que 1 % des établissements et des salariés suivis.

79 % des SPSTI prennent en charge des salariés du secteur public en 2022. Le secteur public représente 4,1 % des salariés suivis. En extrapolant les résultats de l'échantillon à l'ensemble des SPSTI, on peut estimer autour de 725 000 le nombre de salariés du secteur public pris en charge par les SPSTI en 2022.

▪ **Evolution du nombre de SPSTI prenant en charge des salariés du secteur public et part du secteur public dans les effectifs suivis, entre 2018 et 2022**



▪ **Répartition des établissements et salariés du secteur public suivis par les SPSTI en 2022 selon le type de structure**



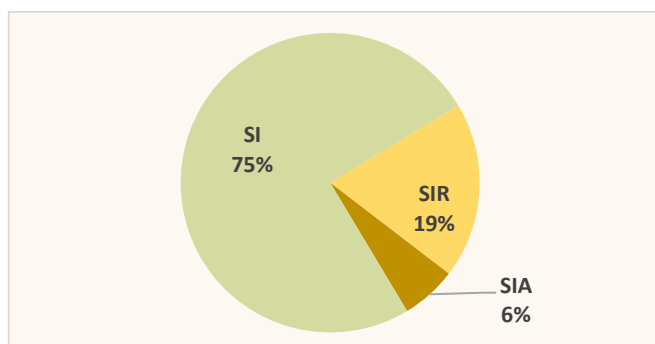
77 % des établissements du secteur public suivis par les SPSTI, et 57 % des salariés relèvent des collectivités territoriales.

# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

En 2022, 75 % des salariés du secteur privé ont été déclarés dans la catégorie « Hors Risques Particuliers ».

Notons que pour la répartition des salariés par type de risque, conformément à la réglementation issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, la catégorie SIA (Suivi Individuel Adapté) n'est pas toujours identifiée dans les systèmes d'information. Elle est parfois regroupée avec les SI (Suivi simple ou Hors Risques Particuliers).

## ■ Répartition des salariés du secteur privé suivis par les SPSTI selon le type de risques en 2022



En 2022, en considérant les effectifs qui ont pu être tracés, les intérimaires représentent 4,5 % des salariés suivis par les SPSTI, les apprentis 3,3 %, et les saisonniers 1,1 %. Les salariés des INB représentent 0,3 %.

Les salariés des particuliers employeurs ne représentent que 0,1 % des salariés suivis par les SPSTI, sachant que, d'une façon générale, peu de ces salariés sont déclarés aux SPSTI, les particuliers employeurs s'adressant aux Services essentiellement pour la gestion des incapacités.

En 2023, parmi les SPSTI ayant répondu à l'enquête, 35 ont mentionné avoir mis en place un dispositif pour le suivi des employeurs non-salariés, 21 pour le suivi des travailleurs indépendants. Dans ces dispositifs, qui sont récents, le suivi est réalisé à la demande des non-salariés et le nombre de personnes suivies par les SPSTI concernés demeure marginal.



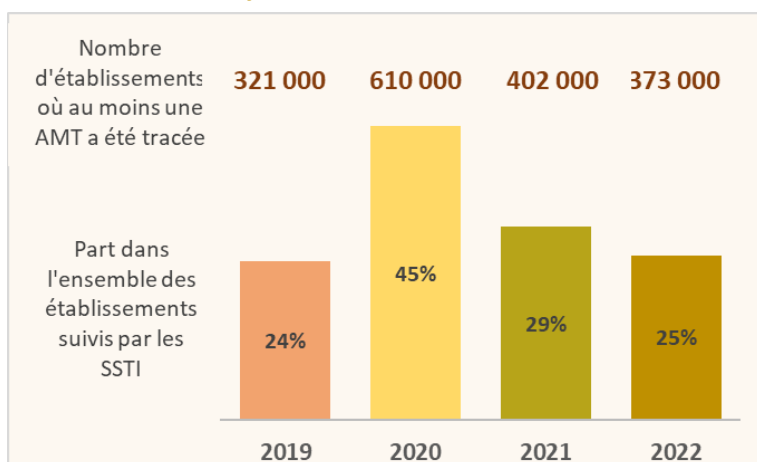
## 7.2 Actions en milieu de travail

### AMT - Indicateurs d'activité

En 2022, à partir de l'échantillon des SPSTI ayant répondu à l'enquête, **on peut évaluer le nombre d'AMT tracées autour de 657 000**, et le nombre d'établissements distincts ayant bénéficié d'une AMT autour de 298 000, soit 2,2 AMT par établissement en ayant bénéficié. Ces données concernent l'ensemble des SPSTI hors Services positionnés exclusivement sur le BTP.

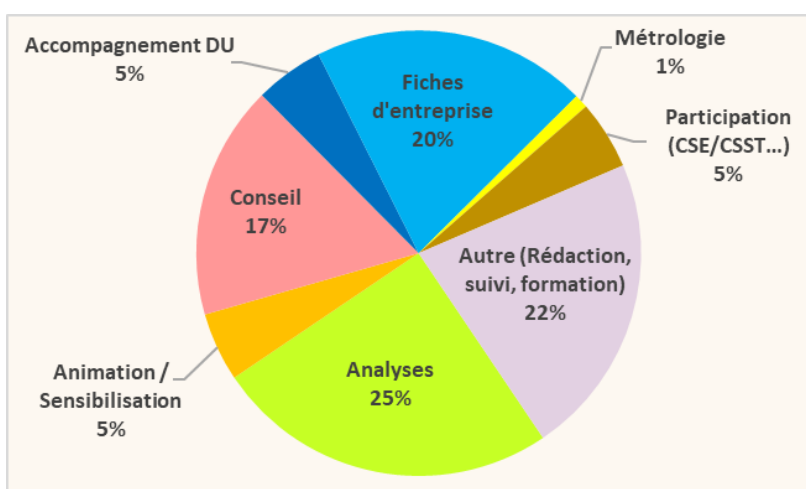
Le nombre d'adhérents ayant bénéficié d'une AMT en 2022 est comparable à celui de 2019. Les années 2020 et 2021 étaient en effet exceptionnelles en raison de la crise sanitaire, les SPSTI ayant été mobilisés pour accompagner les entreprises dans la mise en place des mesures de déconfinement.

#### ■ Etablissements ayant bénéficié d'une AMT de 2019 à 2022



Sur l'ensemble des AMT tracées en 2022 selon le thésaurus AMT moyen (voir thésaurus en annexe de ce rapport), les actions de conseil ont représenté 17 % de l'ensemble des actions. La part des fiches d'entreprise s'établit à 20 %. Le nombre de fiches d'entreprise réalisées (créations et mises à jour) et tracées en 2022 peut être évalué autour de 133 000, dont 18 % de créations pour les nouveaux adhérents.

#### ■ Répartition des moyens utilisés pour les AMT tracées en 2022



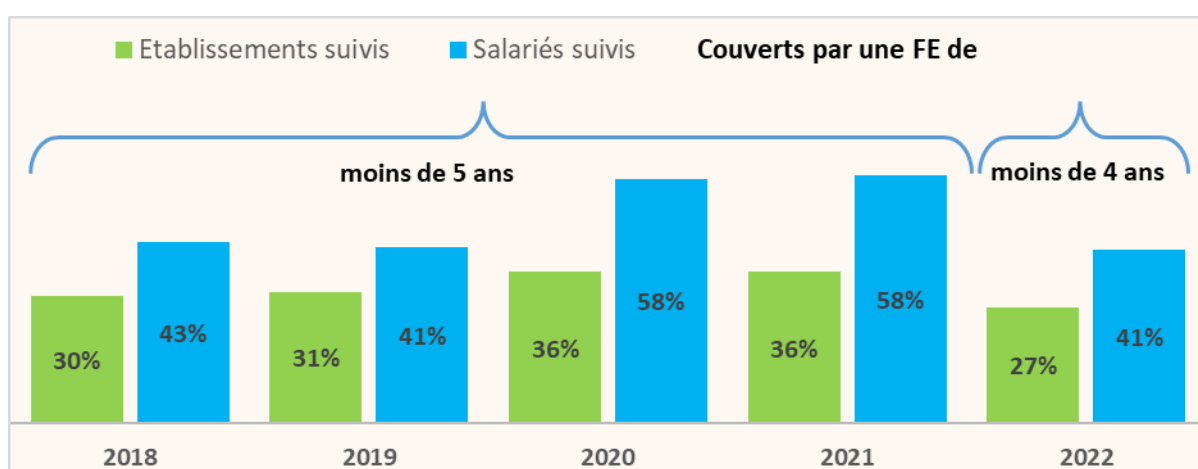
# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

## AMT - Indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultat concernent les adhérents et les salariés suivis et permettent de rendre compte de l'effectivité du service rendu. Ils demeurent partiels, car les systèmes d'information des SPSTI ne sont pas encore tous paramétrés pour extraire ces données.

Au 31/12/2022, ont pu être recensés près de 407 000 établissements bénéficiant d'une fiche d'entreprise de moins de 4 ans (réalisée ou mise à jour entre 2018 et 2022), soit 27 % des établissements suivis par les SPSTI. 66 % de ces fiches d'entreprise concernent des établissements de moins de 10 salariés, 27 % des établissements de 10 à 49 salariés. La proportion moyenne de salariés couverts par une fiche d'entreprise de moins de 4 ans est de 41 % en 2022.

- **Evolution de la part des établissements et des salariés couverts par une fiche d'entreprise de moins de 5 ans, de 2018 à 2021, de moins de 4 ans en 2022**



Concernant les autres actions en milieu de travail, 60% des SPSTI ont pu renseigner le nombre d'établissements ayant bénéficié d'au moins une action au cours des 4 dernières années, et 43 % pour le nombre de salariés.

Sur l'échantillon des SPSTI ayant répondu à ces questions, la part des établissements ayant bénéficié d'au moins une action de prévention primaire au cours des 4 dernières années est de 43 %, la part des salariés en ayant bénéficié est de 54 %.

## 7.3 Suivi individuel de l'état de santé des salariés

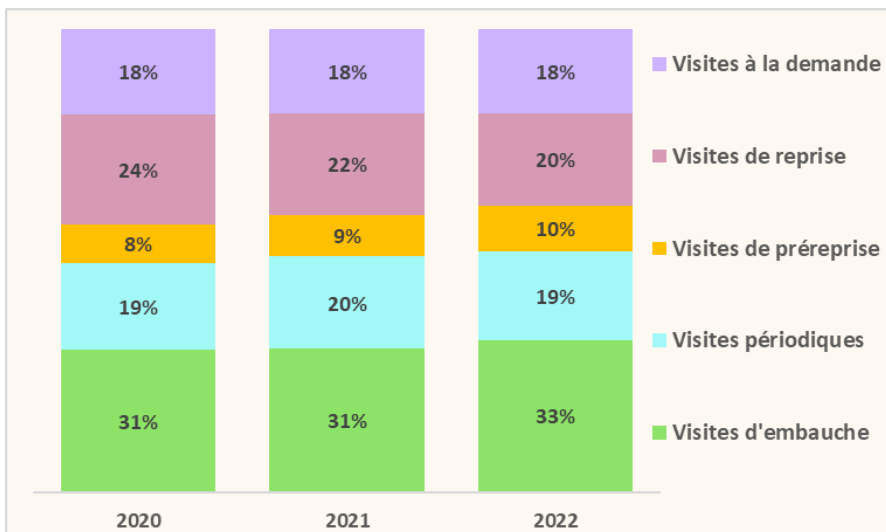
### Suivi individuel – Indicateurs d'activité

En 2022, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail ont réalisé 7,1 millions de visites, soit + 1 % par rapport à 2021 (- 4 % par rapport à 2019).

Le nombre total de visites réalisées par les médecins du travail et tracées par les systèmes d'information, s'est élevé à 4,5 millions pour les 18 millions de salariés suivis par les SPSTI, hors SPSTI disposant d'une compétence exclusive sur le BTP, sachant que la périodicité des visites médicales peut varier selon le type de salariés suivis, de 1 à 5 ans. Rappelons que conformément au décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, les visites réalisées par les médecins du travail comprennent également des visites d'information et de prévention.

En 2022, la part des visites d'embauche continue de progresser pour atteindre 33 % des visites. Les visites de reprise représentent 20 % des visites, les visites périodiques 19 %. Le nombre de visites de mi-carrière, de visites post-exposition en cours de carrière et de visite post-exposition de fin de carrière demeure marginal en 2022, respectivement 0,3%, 0,02 % et 0,06 %.

#### Evolution de la répartition des visites réalisées par un médecin par type de visites



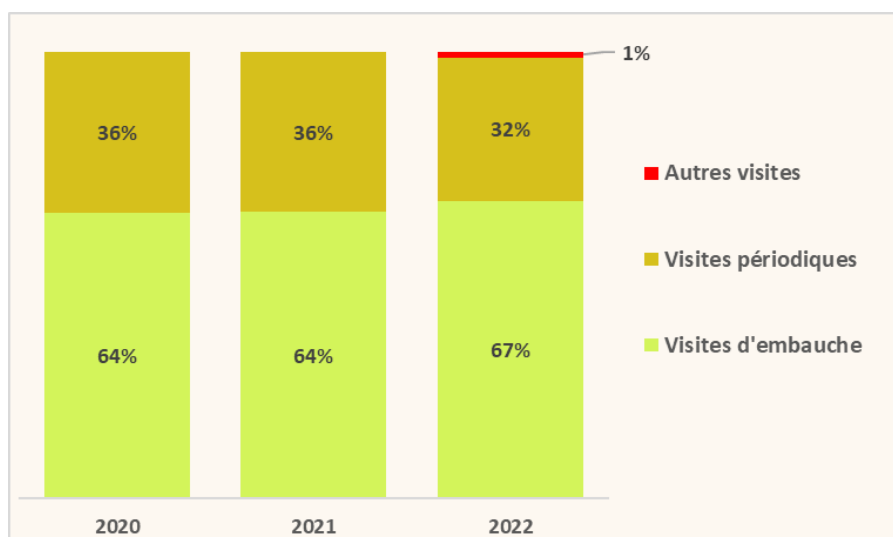
Au sein des visites à la demande, 45 % ont été effectuées à la demande du médecin du travail, 30 % à la demande du salarié, et 25 % à la demande de l'employeur.

# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

Le nombre de visites effectuées par les infirmiers en santé au travail (tout type de visites, y compris les entretiens préalables aux visites médicales) est évalué à 2,6 millions en 2022. Il progresse de 10 % par rapport à 2021.

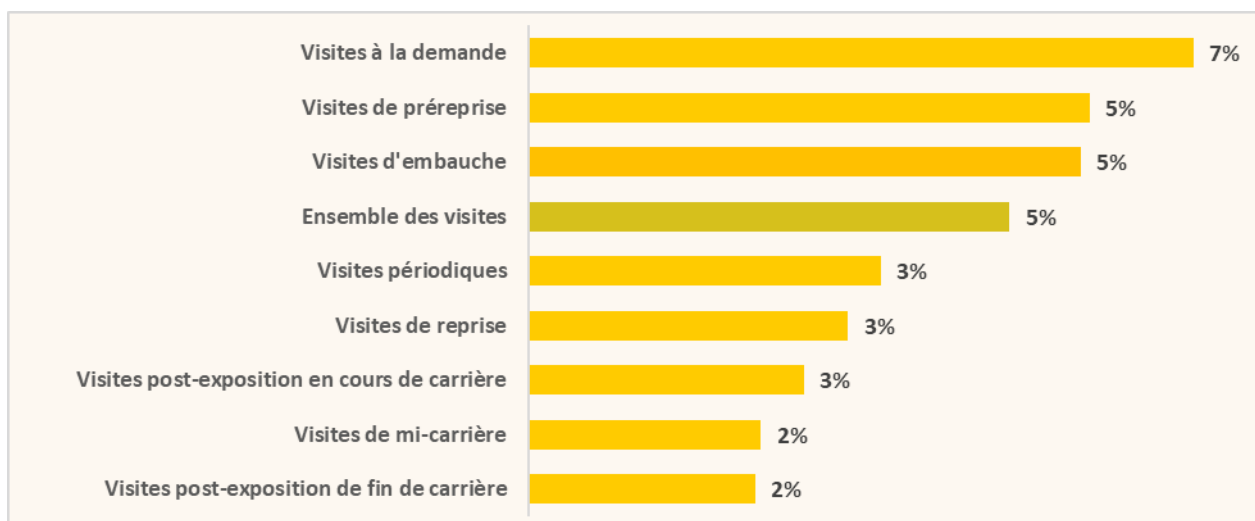
Les VIP à l'embauche sont les plus nombreuses et représentent 67 % des visites des infirmiers en santé au travail ; les VIP périodiques 32 % ; les autres visites (1 %) sont des visites qui ont été déléguées aux infirmiers, essentiellement des visites à la demande.

## Evolution de la répartition des visites réalisées par les infirmiers en santé au travail



Sur l'ensemble de l'année 2022, les visites en téléconsultation ont représenté 5 % des visites (10 % en 2020 et 9 % en 2021).

## Part des téléconsultations pour chaque type de visites en 2022 (médecins du travail et infirmiers en santé au travail)



**Le taux moyen d'absentéisme aux visites** réalisées par les médecins ressort à 10 % en 2022, il est de 15 % pour les entretiens infirmiers. Ces taux sont relativement stables sur les 5 dernières années.

Les taux d'absentéisme présentent cependant une forte disparité selon les SPSTI, en lien avec les modalités d'organisation des visites, la facturation (ou non) des absences, mais aussi en fonction du mode de calcul du taux d'absentéisme qui peut inclure ou non les personnes excusées.

**Le nombre d'examens complémentaires** réalisés en interne par les SPSTI en 2022 s'élève à 7,9 millions pour les 18 millions de salariés suivis, soit 0,4 examens par salariés suivis. 2,6 millions d'examens complémentaires ont été prescrits.

### *Suivi individuel – Indicateurs de résultat*

**Le pourcentage de salariés à jour de leur visite** s'élève à 73 % pour les salariés en suivi simple ou en suivi adapté ; c'est-à-dire qu'ils ont bénéficié d'au moins une visite au cours des 5 dernières années.

Pour les salariés en suivi renforcé, il est de 71 % (salariés ayant bénéficié d'au moins une visite au cours des 2 dernières années).

Comme pour les AMT, le nombre de SPSTI en capacité de renseigner ces indicateurs est toutefois relativement faible, mais progresse (près de 60% des Services).

#### ▪ **Part des salariés à jour de leur suivi au 31 décembre 2022**

Type de suivi	Périodicité maximale	% salariés à jour
Suivi simple et suivi adapté	5 ans	73%
Suivi renforcé	2 ans	71%

**Le pourcentage de réponses aux demandes de visites effectuées dans les délais réglementaires** n'est quant à lui toujours pas calculable, notamment pour les SIR dont la visite d'embauche doit être effectuée avant l'embauche alors que les employeurs déclarent leurs nouveaux salariés le plus souvent après leur embauche.

Par ailleurs, la plupart des Services ne mesurent pas le délai de réponse aux demandes de visites car les logiciels métiers ne sont pas paramétrés pour saisir la date de la demande de la visite.

# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

## 7.4 Maintien en emploi

En 2022, le nombre de préconisations d'aménagements de poste à l'issue d'une visite est estimé à 579 000, soit 13 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail.

Parallèlement, on peut évaluer autour de 115 600 le nombre d'orientations vers un médecin du travail, lors d'une visite d'information et de prévention réalisée par un infirmier en santé au travail, soit 4 % de ces visites d'information et de prévention. 49 % des orientations vers un médecin du travail font suite à une visite d'embauche, 27 % font suite à une visite périodique.

Ces deux indicateurs sont en progression par rapport à 2021, de 14 % pour les préconisations d'aménagement et de 22 % pour les orientations vers un médecin du travail lors d'une visite d'information et de prévention.

0,2 % de l'ensemble des salariés suivis ont bénéficié d'une prise en charge par un assistant social (42 900 personnes environ) et 0,2 % d'un rendez-vous avec un psychologue du travail (35 000 personnes).

Le nombre d'orientations vers un partenaire extérieur en lien avec la PDP (Cap emploi, MDPH, service social...) est évalué à 79 000 en 2022, le nombre d'orientations vers un autre professionnel de santé à 644 000, soit respectivement 0,4 % et 3,6 % des salariés suivis.

Les nombres d'essais encadrés conseillés par le médecin du travail, CRPE conseillées par le médecin du travail, et de nombre rendez-vous de liaison auxquels le SPSTI a participé, ne sont pas significatifs pour 2022 (moins de 0,1 % des salariés suivis). En considérant uniquement les SPSTI qui ont répondu à ces questions, on dénombre 793 essais encadrés, 32 CRPE et 589 rendez-vous de liaison pour l'année 2022.

Les avis d'inaptitude ont représenté 2,9 % de l'ensemble des visites réalisées par les médecins du travail. Le nombre de personnes concernées par ces avis d'inaptitude peut être estimé autour de 120 300 en 2022, soit 0,7 % du nombre de salariés suivis.

### ■ Nombre de salariés concernés par le maintien dans l'emploi pris en charge par les SPSTI en 2022



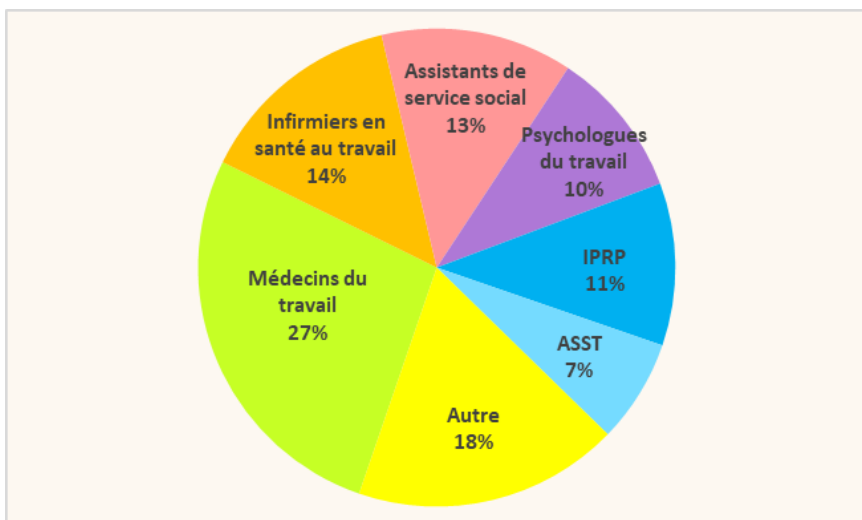
En 2023, 99 SPSTI déclarent avoir mis en place une **cellule de maintien en emploi** conforme aux termes de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, soit 74 % des Services ayant répondu à l'enquête, pour 53 % en 2022. Seuls 6 Services ont indiqué que leur cellule était mutualisée avec un autre SPSTI.

22 % des cellules créées ont mis en place un **accompagnement collectif des entreprises**, 0,3 % des adhérents en ayant bénéficié.

En extrapolant à l'ensemble des SPSTI, on peut estimer autour de 53 000 **le nombre de personnes ayant été prises en charge par ces cellules en 2022**. L'origine de la saisine est à 95 % le médecin du travail ou un autre professionnel du SPSTI.

Les cellules PDP compte de 1 à 20 personnes, affectées généralement à temps partiel à la cellule. Elles sont composées en majorité de médecins du travail, infirmiers en santé au travail et assistants de service social, ces trois métiers représentant 54 % des effectifs. Les autres fonctions mentionnées par les SPSTI (18 %) sont notamment des chargés de maintien en emploi, des conseillers en insertion professionnelle, des assistants et des ergonomes.

## ■ Composition des cellules PDP des SPSTI en 2023

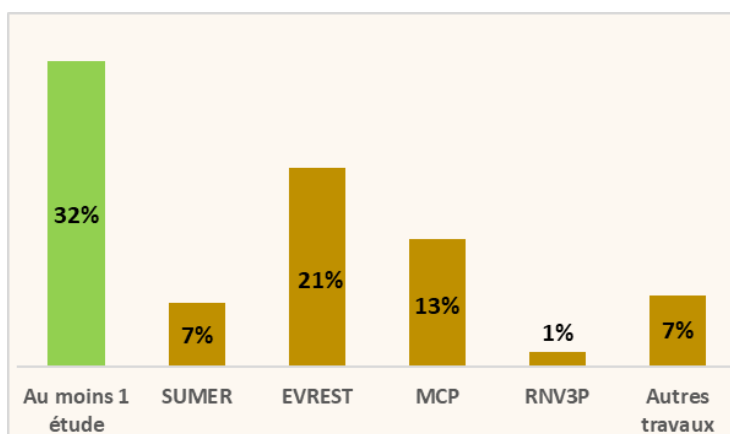


# ADHÉRENTS ET ACTIVITÉ

## 7.5 Etudes et veille sanitaire

En 2022, 32 % des SPSTI déclarent avoir participé à des travaux d'études ou de veille sanitaire, avec une priorité accordée à EVREST et MCP. La participation à des travaux d'études est en constante diminution : 61 % en 2020, 75 % en 2018.

### ■ Taux de participation des SPSTI aux études en 2022

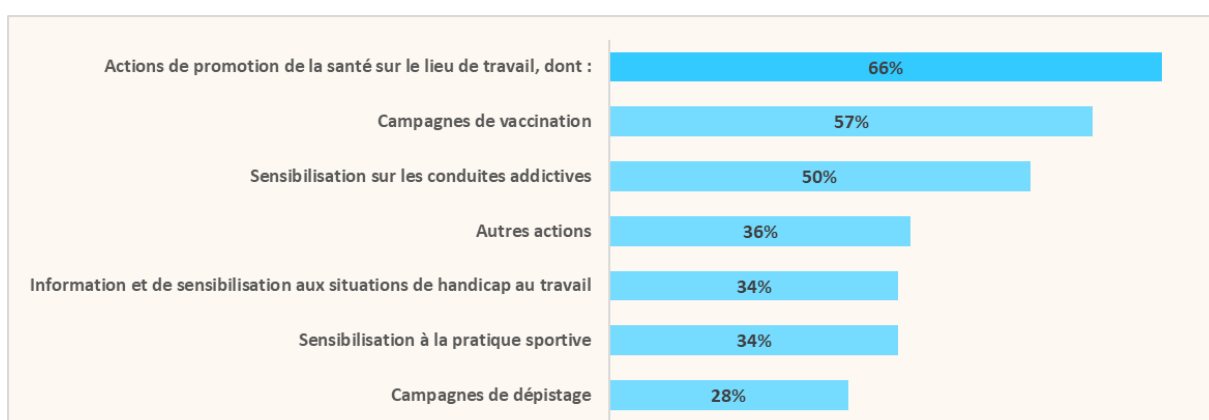


Les autres travaux cités sont essentiellement des projets régionaux : la participation au projet IODA en Occitanie par exemple, ou des enquêtes relatives à l'inaptitude.

## 7.6 Participation à la politique de santé publique

Les deux tiers des SPSTI ayant répondu à l'enquête indiquent avoir réalisé au moins une action de participation à la politique de santé publique en 2022.

### ■ Part des SPSTI ayant réalisé une action de participation à la politique de santé publique



Parmi les autres actions, les plus citées sont des actions de sensibilisation sur les risques suivants : Sommeil/alimentation/hygiène de vie.



## 7.7 Offre complémentaire

Parmi les SPSTI ayant répondu à l'enquête, 22 ont indiqué avoir défini des services au titre de l'offre complémentaire.

Les services mentionnés par ces 22 SPSTI relèvent essentiellement de la formation, notamment en Santé et Sécurité au travail et de l'aide à la réalisation du DU.

Le nombre de jours d'intervention, selon la taille de l'entreprise, est généralement le critère déterminant le basculement de l'offre socle à l'offre complémentaire.



# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

# 8

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

## 8.1 Liste des SPSTI ayant répondu à l'enquête

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

	Région	SPSTI	Ville
41	Grand Est	AST 08	CHARLEVILLE-MEZIERES
42	Grand Est	ASTHM	CHAUMONT
43	Grand Est	PROVAE	SAINTE-SAVINE
44	Grand Est	RST	BEZANNES
45	Grand Est	STSA	MULHOUSE
46	Grand Est	STSM 51	SAINT-MARTIN-SUR-LE-PRE
47	Hauts de France	AISTV	WOINCOURT
48	Hauts de France	ASMIS	AMIENS
49	Hauts de France	AST	AIX-NOULETTES
50	Hauts de France	ASTAV	SAINT-SAULVE
51	Hauts de France	CEDEST	COUDEKERQUE-BRANCHE
52	Hauts de France	MEDISIS	BEAUVAIS
53	Hauts de France	POLE SANTÉ TRAVAIL	LILLE
54	Hauts de France	PRESOA	SAINT-QUENTIN
55	Hauts de France	STSA	LOUVROIL
56	Île-de-France	AMET	ROSNY-SOUS-BOIS
57	Île-de-France	AMETIF	PONTOISE
58	Île-de-France	ASTE	MENNECY
59	Île-de-France	CIAMT	PARIS
60	Île-de-France	CMIE	PARIS
61	Île-de-France	CMSM	PARIS
62	Île-de-France	EFFICIENCE SANTÉ AU TRAVAIL	PARIS
63	Île-de-France	GIMAC	CHARENTON-LE-PONT
64	Île-de-France	HORIZON SANTÉ TRAVAIL	NANTERRE
65	Île-de-France	IPAL	ALFORTVILLE
66	Île-de-France	OSTRA	SAINT-GERMAIN-EN-LAYE
67	Île-de-France	SIMT	MARNE-LA-VALLEE
68	Île-de-France	SISTBP	PARIS
69	Île-de-France	THALIE SANTE	PARIS
70	Normandie	AMI SANTÉ AU TRAVAIL	EVREUX
71	Normandie	AMSD	DIEPPE
72	Normandie	AMSN	BOIS-GUILLAUME
73	Normandie	ISTF	FECAMP
74	Normandie	MASANTE.PRO	MONT-SAINT-AIGNAN
75	Normandie	MIST	HEROUILLE-St-CLAIR
76	Normandie	PST	CAEN
77	Normandie	SANTRA PLUS	LE HAVRE
78	Normandie	SIST OUEST NORMANDIE	SAINT-LÔ
79	Nouvelle Aquitaine	AHI 33	BORDEAUX
80	Nouvelle Aquitaine	AHII	OLORON-SAINTE-MARIE

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

	Région	SPSTI	Ville
81	Nouvelle Aquitaine	ASSTV	POITIERS
82	Nouvelle Aquitaine	CIST 47	BON-ENCONTRE
83	Nouvelle Aquitaine	PRISSM	PAU
84	Nouvelle Aquitaine	SIMETRA	BIARRITZ
85	Nouvelle Aquitaine	SIST	NIORT
86	Nouvelle Aquitaine	SIST DU LIBOURNAIS	LIBOURNE
87	Nouvelle Aquitaine	SISTA	L'ISLE D'ESPAGNAC
88	Nouvelle Aquitaine	SPST 19 - 24	BRIVE
89	Nouvelle Aquitaine	SSTI	BORDEAUX
90	Nouvelle Aquitaine	SSTI D'HORTEZ	ORTHEZ
91	Nouvelle Aquitaine	SSTL	SAINT-PIERRE-DU-MONT
92	Nouvelle Aquitaine	STAS	LA-ROCHELLE-LA-PALLICE
93	Occitanie	AIPALS	MONTPELLIER
94	Occitanie	AISMT	NIMES
95	Occitanie	AIST	BEZIERS
96	Occitanie	ASMT	TARBES
97	Occitanie	CSTG	AUCH
98	Occitanie	PRESTAL	RODEZ
99	Occitanie	PREVALY	TOULOUSE
100	Occitanie	PST 66	CABESTANY
101	Occitanie	SIST NARBONNE	NARBONNE
102	Occitanie	SMTI 82	MONTAUBAN
103	Occitanie	SPST 81	ALBI
104	Outre-mer	2 MT	LAMENTIN
105	Outre-mer	CIST	BAIE-MAHAULT
106	Outre-mer	CSTG	BAIE-MAHAULT
107	Outre-mer	SIST 972	FORT-DE-FRANCE
108	Outre-mer	SMIT	NOUMEA
109	Pays de la Loire	GIST 44	SAINT-NAZAIRE
110	Pays de la Loire	MTPL	NANTES
111	Pays de la Loire	PSTVL	OLONNE SUR MER
112	Pays de la Loire	RESTEV	LA-ROCHE-SUR-YON
113	Pays de la Loire	SATM	LAVAL
114	Pays de la Loire	SMIA	ANGERS
115	Pays de la Loire	SMIE	CHATEAUBRIANT
116	Pays de la Loire	SMINOV	CHALLANS
117	Pays de la Loire	SSTRN	NANTES
118	Pays de la Loire	ST 72	LE MANS
119	Pays de la Loire	STCS	CHOLET
120	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	2STT83	TOULON

	Région	SPSTI	Ville
121	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 04	DIGNE-LES-BAINS
122	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AISMT 13	MARSEILLE
123	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 83	OLLIOULES
124	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AIST 84	AVIGNON
125	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	AMETRA 06	NICE
126	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	CMTI 06	NICE
127	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	EXPERTIS	MARSEILLE
128	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GEST 05	GAP
129	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GIMS	MARSEILLE
130	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	GMSI 84	CARPENTRAS
131	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SANTÉ AU TRAVAIL DURANCE LUBÉRON	CAVAILLON
132	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL 2B	BASTIA
133	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	SIST 2A	AJACCIO
134	Provence-Alpes-Côte d'Azur Corse	ST PROVENCE	AIX-EN-PROVENCE

## 8.2 Méthodologie

### Champ de l'étude et échantillon

Le rapport Chiffres Clés porte sur l'ensemble des Services de prévention et de santé au travail Interentreprises en France, hors spécialistes BTP, soit une population de 174 SPSTI au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sachant que les Services ayant fusionné en 2022 avaient encore la possibilité de déclarer leurs données pour les deux entités existantes avant la fusion. A noter que 2 Services ont également absorbé un Service exclusivement dédié au BTP en 2022.

La liste des SPSTI ayant répondu à l'étude, soit 134 SPSTI, comprend les SPSTI ayant obtenu un score de 4 points au moins selon les formulaires qu'ils ont renseignés. Les formulaires Gouvernance, Cadre de l'activité, Partenariats et organisation, Finances et gestion comptent pour 1 point chacun. Le formulaire Adhérents et activité pour 2 points. Les résultats exploités sur chaque formulaire peuvent donc porter sur un nombre de SPSTI légèrement supérieur, même s'ils ne sont pas comptabilisés dans la liste des répondants.

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

### Administration des questionnaires

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

Les données ainsi collectées ont été validées (contrôles de cohérence) par les services de Présanse jusqu'en juillet 2023. Ces validations ont donné lieu à des rappels de SPSTI pour compléter ou modifier les données initiales. Les modifications sont tracées.

Ce rapport a été publié en octobre 2023.

### Modes de calcul

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

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

Les valeurs moyennes sont des moyennes simples ou des moyennes pondérées selon une population particulière (selon la taille de l'entreprise ou le métier par exemple).

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

La valeur modale est la valeur la plus fréquente dans une série de données.



Les valeurs absolues de chaque édition du rapport Chiffres Clés 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.

## Autres sources utilisées dans ce rapport

Les parties qui mentionnent le rapport de branche s'appuient sur la dernière édition (données 2022/2023).

Le thésaurus AMT est disponible auprès du pôle médico-technique de Présanse.

Les autres sources utilisées sont précisées en note sous les tableaux ou graphiques concernés.

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

## 8.3 Thésaurus des moyens AMT

### ■ Thésaurus des moyens AMT (Version 2023)

NIVEAU 1	NIVEAU 2	TEXTE
<b>ANALYSE</b>		
	Analyse bibliographique et réglementaire	R. 4624-1, 3°
	Analyse de fiches de données de sécurité	R. 4624-1, 3°
	Analyse de données biométriologiques collectives	R. 4624-1, 3°, 9°
	Analyse de situation de travail/étude de poste	R. 4624-1, 2°, 3°
	Analyse des causes : enquête après AT/MP	R. 4624-1, 3°
	Analyse statistique des données	R. 4624-1, 3°, 9°
	Analyse /diagnostic par questionnaires / entretiens	R. 4624-1, 3°
	Analyse de la demande d'intervention	
	Analyse /étude des conditions de travail	R. 4624-1, 2°
	Analyse de la liste d'effectifs et risques afférents de l'entreprise	
<b>ANIMATION</b>		
	Animation/participation à des groupes	R. 4624-1, 8°
	Animation de campagne d'information et de sensibilisation	R. 4624-1, 8°
	Animation /coordination de l'équipe pluridisciplinaire	L. 4622-8, R. 4624-4
<b>CONSEIL</b>		
	Conseil en achat de matériel	R. 4624-1, 2°
	Conseil en conception/aménagement de poste	R. 4624-1, 2°, 3°
	Conseil en organisation	L. 4622-2
	Conseil en substitution de produits	L. 4622-2
	Conseil et préconisations sur les équipements de protection collective	L. 4622-2
	Conseil et préconisations sur les équipements de protection individuelle	L. 4622-2
	Conseil pour l'élaboration du DU	L. 4622-2
	Conseil pour la mise en place d'un programme de prévention	L. 4622-2
	Conseil pour mise en place d'une cellule d'urgence médicopsychologique	L. 4622-2
	Conseil d'ordre social	
	Conseil pour l'élaboration du DUERP	L. 4622-2
	Conseil pour la mise à jour du DUERP	L. 4622-2
	Conseil sur l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail	L. 4622-2

■ Thésaurus des moyens AMT (suite)

NIVEAU 1	NIVEAU 2	TEXTE
<b>ÉCHANGE</b>		
	Échange avec l'employeur dans le cadre de l'article R. 4624-42	R. 4624-42
	Échange avec le salarié dans le cadre de l'article R. 4624-42	R. 4624-42
	Échange avec l'employeur	
	échange avec l'employeur dans le cadre de l'article R. 4624-42 (inaptitude)	R. 4624-42
	échange avec le salarié dans le cadre de l'article R. 4624-42 (inaptitude)	R. 4624-42
	échange avec l'employeur dans le cadre de l'article D. 323-6-3 (essai encadré)	D. 323-6-3
	échange avec le salarié dans le cadre de l'article D. 323-6-3 (essai encadré)	D. 323-6-3
<b>FICHE D'ENTREPRISE</b>		
	Fiche d'entreprise (établissement de la)	R. 4624-1, 4°
	Fiche d'entreprise (mise à jour de la)	R. 4624-1, 4°
<b>METROLOGIE</b>		
	Métrie de la charge physique : cardiofréquence-métrie, MAPA, podométrie	R. 4624-1, 7°
	Métrie de l'ambiance thermique / ambiance sèche / ambiance humide	R. 4624-1, 7°
	Métrie des ambiances lumineuses : luminancemétrie/luxmétrie	R. 4624-1, 7°
	Métrie des polluants	R. 4624-1, 7°
	Métrie des rayons X	R. 4624-1, 7°
	Métrie des vibrations	R. 4624-1, 7°
	Métrie du bruit : exposimétrie	R. 4624-1, 7°
	Métrie du bruit : sonométrie	R. 4624-1, 7°
	Métrie des milieux hyperbares	R. 4624-1, 7°
	Métrie des champs électromagnétiques	R. 4624-1, 7°
<b>PARTICIPATION</b>		
	Participation au CHSCT / CSE / CSSCT	R. 4624-1, 6°
	Participation au CLIN	
	Présentation du rapport	
	Participation à une enquête épidémiologique	R.4624-1, 9°
	Participation aux réunions de l'équipe pluridisciplinaire	
	participation à un rendez-vous de liaison	R. 4624-33-1

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

## ▪ Thésaurus des moyens AMT (suite)

NIVEAU 1	NIVEAU 2	TEXTE
REDACTION		
	Rédaction du protocole d'urgence	R. 4624-1, 5°
	Rédaction du rapport annuel de l'entreprise	R. 4624-51
	Rédaction du rapport d'intervention	L. 4622-2, 4°
	Rédaction / actualisation de supports d'information	
	Rédaction d'une réponse écrite à une sollicitation de l'entreprise	
	Rédaction d'un courrier à l'employeur dans le cadre de l'article L. 4624-3	L. 4624-3
	Rédaction d'une réponse écrite à une sollicitation de l'entreprise dans le cadre de l'article L.4624-9, 2°	L. 4624-9, 2°
	Rédaction d'un avis sur les documents réglementaires amiante	R. 4412-105, R. 4412-116, R. 4412-146
	Rédaction d'un écrit motivé et circonstancié en présence d'un risque	L. 4624-9, 1°
	Rédaction / reporting des données d'activité propres à l'entreprise	D. 4622-54-II
SUIVI DES ACTIONS		
	Suivi des actions préconisées	R. 4624-1, autre
FORMATION		
	Formation aux risques spécifiques	R. 4624-1, 10°
	Élaboration des actions de formation à la sécurité	R. 4624-1, 12°
RECEPTION ET ANALYSE		
	Réception et analyse du DUERP	
ACCOMPAGNEMENT		
	Accompagnement d'un essai encadré	

## 8.4 Liste des abréviations

AGEFIPH	Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés
AMT	Action en Milieu de Travail
ANACT	Association Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail
ANSES	Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARACT	Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail
ARS	Agence Régionale de Santé
AT	Accident du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CA	Conseil d'Administration
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE - CGC	Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT	Confédération Générale du Travail
CMR	Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction
CMT	Commission Médico-Technique
CNPA	Conseil National des Professions de l'Automobile
COCT	Conseil d'Orientation des Conditions de Travail
CPAM	Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPOM	Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens
CRSA	Conférence Régionale de la Santé et de l'Autonomie
CSE	Comité Social et Economique
CSSCT	Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
DPO	Data Protection Officer. En Français : Délégation à la protection des données
DPST	Démarche de Progrès en Santé au Travail
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DU	Document Unique
ETP	Equivalent Temps Plein
EVREST	EVolution et RElations en Santé au Travail
FEP	Fédération des Entreprises de Propreté
FFB	Fédération Française du Bâtiment
FNTP	Fédération Nationale des Travaux Publics
FNTR	Fédération Nationale des Transports Routiers
FO	Force Ouvrière

# ANNEXES ET MÉTHODOLOGIE

GIE	Groupement d'Intérêt Economique
INB	Installation Nucléaire de Base
INRS	Institut National de Recherche et de Sécurité
ISTNF	Institut de Santé au Travail du Nord de la France
MCP	Programme de surveillance des Maladies à Caractère Professionnel
MP	Maladie Professionnelle
OPPBTP	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PRST	Plan Régional Santé Travail
RGPD	Règlement Général sur la Protection des Données, règlement européen signé le 27 avril 2016
RNV3P	Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles
RPS	Risques Psychosociaux
SAMETH	Service d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
SIA	Suivi Individuel Adapté
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SPSTI	Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises
SUMER	SURveillance Médicale des Expositions aux Risques professionnels
TMS	Troubles Musculo-Squelettiques
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
UMIH	Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie
UNAMS	Union Nationale de l'Artisanat des Métiers et des Services
UNEC	Union Nationale des Entreprises de Coiffure

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

# Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

# Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes.









# présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



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