

	Version n°1	Page 1 / 18
COMPTE RENDU	12/03/2024	ENR ASTIL SMQ 001

NOM, Prénom	Présents	Absents	Excuses	NOM, Prénom	Présents	Absents	Excuses
1. Cf. FEUILLE EMARGEMENT							

Objet :

PROCÈS-VERBAL AG DU 19 DECEMBRE 2025

QUESTIONS STATUTAIRES

Le Président ouvre la séance à 10h00 en souhaitant la bienvenue aux participants, il rappelle tout d'abord les termes de l'article 18 de nos statuts selon lesquels les décisions de l'Assemblée Générale Ordinaire sont prises à la majorité des voix dont disposent les adhérents présents ou représentés, chaque membre disposant d'un nombre de voix égal au titre de salariés surveillés au cours de l'exercice précédent avec un maximum de 500 voix (1 voix par salarié déclaré au 1^{er} janvier 2025).

Outre l'invitation parue dans les annonces légales, 7 390 entreprises ont reçu un mailing d'invitation via SARBACANE, le taux d'ouverture est de 43 %.

Les membres de l'Association présents en séance sont au nombre de 8 représentants. 2 représentants ont reçu un pouvoir d'un membre excusé pour un total de 708 voix.

Le nombre total des voix présentes et représentées est de 3 208 sur un potentiel de 82 465.

I. APPROBATION DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 10 JUIN 2025

Les membres présents ou représentés approuvent à l'unanimité le procès-verbal du 10 juin 2025.

II. PRESENTATION GENERAL D'ASTIL 62

ASTIL 62 fonctionne grâce à 2 agréments délivrés par la DREETS pour une durée de 5 ans.

Le premier agrément concerne l'interentreprises (5/07/2021) et le deuxième est celui de l'intérim (20/07/2021) qui seront à renouveler en 2026.

Nous opérons sur 3 secteurs géographiques :

- ✓ Calais (Coquelles)
- ✓ Boulogne-sur-Mer
- ✓ Montreuil (Rang-du-Fliers)

Nous disposons de 11 centres fixes et de 17 centres d'entreprises répartis sur les 3 secteurs.

Secteurs	Centres fixes	Cabinets médicaux	Cabinet infirmiers	Centres d'entreprises
Calais	4	9	13	5
Boulogne	4	9	6	9
Montreuil	3	6	7	3
Totaux	11	24	26	17

Pour servir 8 343 adhérents pour 98 250 salariés au 17 décembre 2025.

Monsieur GENEAU informe la fermeture du centre de Mollien pour un centre à EUROCAP opérationnel actuellement et plus accessible.

Il expose les enjeux liés au maillage territorial. Il faut composer avec un littoral de 105 km, un tissu industriel et commercial peu dense et les orientations de la DREETS qui demandent une proximité géographique avec les entreprises adhérentes. Toutefois, pour garantir l'efficacité économique et éviter une dérive des coûts, une centralisation de l'activité est privilégiée. Avec 11 centres fixes, l'organisation fait face à des défis logistiques et managériaux importants. L'objectif actuel est de stabiliser un équilibre entre la proximité et la rationalisation des coûts opérationnels.

III. EFFECTIF INTERNE 2025

Monsieur GENEAU poursuit avec l'effectif interne.

A fin novembre 2025, on comptabilise 131 salariés pour 118.1 ETP.

A ce jour, nous comptons 23 médecins pour 12.1 ETP et 27 IDEST pour 24.7 ETP. Le ratio dans les services va tendre vers 1 médecin pour 2 IDEST voire plus. Le travail entre un médecin et un IDEST dépend d'un protocole, qui est à la main du médecin. C'est lui qui décide de déléguer ou pas à l'IDEST.

Nous avons recours sur le secteur de Calais, qui est en grande difficulté en temps médical, à des médecins vacataires. Ce sont des médecins de l'extérieur qui réalisent essentiellement des visites. Dont le coût est onéreux mais c'est un passage obligé pour maintenir un plan de continuité d'activité, commencé en début d'année 2025.

Monsieur GENEAU poursuit avec la projection du résultat. Un arrêté intermédiaire des comptes a été réalisé au 30 septembre. Sur la base des informations disponibles à cette date, les projections pour la clôture de l'exercice s'établissent comme suit :

- **Chiffre d'affaires** : 10 907 855 €
- **Total des produits d'exploitation** : 11 008 891 €
- **Total des charges d'exploitation** : 10 965 790 €

Les principaux postes de dépenses sont : la masse salariale, les charges locatives et maintenance et le système d'information (informatique, bureautique, téléphonie). Il rappelle que, conformément aux obligations réglementaires applicables à l'ensemble des établissements du secteur médico-social, des espaces numériques doivent être dédiés aux adhérents et à leurs salariés. C'est la raison pour laquelle, nous avons basculé vers un logiciel métier nommé PADOA et qui coûte en redevance 6.5 €/salarié suivi/an.

Le poste "affranchissement" a enregistré une dépense exceptionnelle de 60 000 € en 2025. Ce surcoût est directement lié au renforcement des obligations de traçabilité du passage du salarié en visite médicale.

PADOA propose la signature électronique, ce qui va permettre de réduire les coûts postaux.

Monsieur GENEAU rappelle que, dans le cadre du processus de certification, le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) a l'obligation de formaliser l'engagement de ses adhérents par le recueil de leur signature du contrat d'engagement.

Ce dispositif vise à lever toute ambiguïté sur la nature de la relation contractuelle. Contrairement à une perception de "client-fournisseur" propre à une prestation de services classique, le lien entre ASTIL 62 et ses adhérents est un **contrat d'adhésion** à une association régie par la Loi de 1901.

Ce statut associatif justifie leur participation active à l'Assemblée Générale, instance où ils sont appelés à se prononcer sur la **marche du service** ainsi que sur la **grille tarifaire** applicable.

Pour l'exercice 2025, la Direction projette un résultat positif, estimé à environ 100 000 €.

Toutefois, une vigilance particulière est de mise pour les exercices suivants. La structure anticipe une augmentation sensible des charges liées aux **systèmes d'information (SI)**. Cette

hausse est la conséquence directe des exigences de la certification, qui impose le déploiement de nouveaux outils numériques et de plateformes de services à destination des adhérents et de leurs salariés.

Ci-dessous le **budget prévisionnel 2025** en comparaison avec le budget réalisé de 2024 présenté par Monsieur GENEAU.

En Euros	Prévisionnel 2025	Réalisé 2024	Réalisé 2023	B/ (W) 2025 vs 2024	Var. en %
Ventes de prestations de services	10 907 855	10 222 534	9 133 454	+685 321 €	+ 6,7%
Chiffre d'affaires net	10 907 855	10 222 534	9 133 454	+685 321 €	
Subvention d'exploitation	163	2 135		-1 972 €	- 92,4%
Reprise de provisions et transferts de charges	98 387	454 094	475 420	-355 707 €	- 78,3%
Autres produits	2 486	164	80	+2 322 €	NS
Total des produits d'exploitation	11 008 891	10 678 927	9 608 954	+329 964 €	+ 3,1%
Variation de stocks de marchandises			352		
Achats de matières premières	26 083	59 883	61 229	+33 800 €	- 56,4%
Autres achat et charges externes	2 536 425	2 524 738	2 343 084	-11 687 €	+ 0,5%
Impôts et taxes	194 294	165 948	146 542	-28 346 €	+ 17,1%
Salaires et charges sociales	7 802 555	7 245 477	6 145 535	-557 078 €	+ 7,7%
Immobilisations : dotation aux amortissements	194 938	226 028	228 386	+31 090 €	- 13,8%
Actif circulant : dotation aux provisions	168 049	38 319	239 242	-129 730 €	+ 338,6%
Autres charges	43 446	124 706	97 696	+81 260 €	- 65,2%
Total des charges d'exploitation	10 965 790	10 385 099	9 262 066	-580 691 €	+ 5,6%
RESULTAT D'EXPLOITATION	43 101	293 828	346 888	-250 727 €	- 85,3%
(+) Produits financiers de participation	3 000	2 500	2 000	+500 €	+ 20,0%
(+) Autres intérêts et produits assimilés	102 540	125 422	91 358	-22 882 €	- 18,2%
(-) Intérêts et charges assimilées	5 200	1 511	6 966	-3 689 €	+ 244,1%
RESULTAT FINANCIER	100 340	126 411	86 392	-26 071 €	- 20,6%
RESULTAT COURANT AVANT IMPOT	143 441	420 239	433 280	-276 798 €	- 65,9%
Total des produits exceptionnels		23 053	35 159		- 100,0%
Total des charges exceptionnels		101 438	42 915		- 100,0%
RESULTAT EXCEPTIONNEL	-	- 78 385	- 7 756	+78 385 €	- 100,0%
Participation des salariés					
Impôts sur les bénéfices	39 788	84 137	73 229	+44 349 €	- 52,7%
BENEFICE OU PERTE	103 653	257 717	352 295	-154 064 €	- 59,8%

IV. OFFRE SOCLE

La réforme du 2 août 2021 impose à l'ensemble des SPSTI – ce n'est pas le cas pour les services autonomes - d'offrir un certain nombre de prestations qui constituent l'offre socle.

L'offre socle correspond à la base commune d'actions et de services que tous les SPSTI doivent mettre en œuvre pour couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L.4622-2 du Code du travail.

3 missions principales :

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi ou en emploi

Cette offre socle est conçue pour renforcer le suivi concret de la santé au travail et faciliter la mise en œuvre par les employeurs de leurs obligations.

V. COTISATION SOCLE

A l'offre socle correspond la cotisation socle qui doit être proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité (Article L422-6 du Code du travail).

Sur l'encadrement de la cotisation, le montant des cotisations versées pour chaque travailleur au Service de prévention et de santé au travail interentreprises ne peut être inférieur à 80% ou supérieur à 120 % du coût fixé par l'arrêté (article D4622-27-6).

Arrêté du 26 septembre 2024 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises :

coût moyen national fixé à 115,5 € H.T., référence pour les tarifs applicables en 2025 pour couvrir l'offre socle.

Arrêté du 25 septembre 2025 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des SPSTI :

le coût moyen a été fixé à **116 euros pour 2026 (soit un « tunnel de cotisations » entre 92,8 € et 139,2 €).**

Monsieur GENEAU rappelle que la cotisation d'ASTIL 62 doit s'inscrire, sauf dérogation justifiée, dans un tunnel avec un plancher à 92.8 € et un plafond à 139.2 € par salarié inscrit sur sa base de données.

La contrepartie de la cotisation ne se résume pas à la visite ; c'est l'ensemble des prestations mises à disposition des adhérents telles que les actions en ergonomie, en psychologie du travail, en toxicologie, sur l'accompagnement à la rédaction du Document Unique (DU), etc.

Monsieur GENEAU revient sur l'année 2025 qui est une année de transition dans un contexte de mise en œuvre de l'offre socle à marche forcée. C'est la traduction directe de la **Loi du 2 août 2021** (Loi pour renforcer la prévention en santé au travail), issue de la transposition de l'**Accord National Interprofessionnel (ANI)** négocié par les partenaires sociaux.

Le nouveau cadre réglementaire impose désormais aux services de santé au travail de démontrer leur **efficacité opérationnelle**. Cette exigence de mesure et d'amélioration de l'effectivité se traduit par un processus de certification obligatoire structuré en trois niveaux.

Actuellement titulaire du **Niveau I**, notre service fait l'objet d'un audit de surveillance en début d'année prochaine et prépare activement sa transition vers le **Niveau II** prévue pour la fin d'année 2026. Ce passage de niveau repose sur un cahier des charges rigoureux définissant les modalités de réalisation des prestations. Ces dernières font désormais l'objet d'une **mesure systématique d'indicateurs de performance**, garantissant ainsi la qualité et l'homogénéité du service rendu à l'ensemble des adhérents

On continue, aujourd'hui, à enregistrer un **déficit de temps médical** qui a été accentué par la **rémanence de la « visite médicale d'aptitude périodique » systématique et non ciblée**. Le plan de continuité d'activité est toujours en cours sur le secteur de Calais ainsi que le recours à des médecins vacataires.

L'**exercice 2025** a été marqué par une mobilisation intense des équipes autour d'une **refonte du système d'information** (logiciel métier, infrastructure, bureautique - Office 365) mais également au développement du S.I. SAGE pour la comptabilité. On se prépare au passage au traitement numérique de la facturation (facturation dématérialisée).

Sur les **hypothèses de construction du budget 2026**, l'objectif était de garder un **budget équilibré (résultat à 0+)**, de conserver en partie une tarification différenciée :

- selon la taille de la structure de l'adhérent,
 - selon la catégorisation du salarié suivi,
 - selon le secteur d'activité (minoration pour les structures de l'économie sociale et solidaire),
- et de converger vers une tarification simplifiée (unique ?) au per capita.

Le logiciel PADOA est clairement un élément de différenciation positive pour pouvoir attirer des internes qui ont été formés sur ce logiciel. A ce jour, sur le marché il n'y a que ce logiciel qui propose un espace pour les adhérents et un espace pour leurs salariés conformes à la législation et ainsi répondre au référentiel de la certification.

La répartition de la redevance annuelle est de 1/12^{ème} en 2025 et 11/12^{ème} sur 2026, estimée à 650 k€.

On a limité la catégorie *économie sociale et solidaire* aux codes NAF 88xx avec une cotisation moindre, spécifique. Car dans le champ de l'économie sociale et solidaire, on trouve un certain nombre d'établissements bancaires mutualistes qui ne sont pas spécialement en difficulté financière.

Monsieur GENEAU expose les difficultés liées à la mise en œuvre de la nouvelle réglementation parue en avril, dont les modalités d'application n'ont été précisées qu'en octobre.

Initialement, les salariés concernés par les habilitations électriques ou la conduite d'engins (CACES) étaient soumis à un **Suivi Individuel Renforcé (SIR)**, incluant une visite médicale d'aptitude tous les deux ans. La réforme visait une simplification en portant cette périodicité à cinq ans.

Toutefois, cette évolution a été assortie de l'obligation de délivrer un **certificat médical de non-contre-indication**. Cette nouvelle exigence, dont le modèle n'a été communiqué que trois jours avant l'entrée en vigueur du texte, a complexifié les procédures au lieu de les alléger. L'absence d'anticipation réglementaire et d'information préalable des adhérents n'a permis de réaliser aucune économie d'échelle ; au contraire, elle a alourdi la charge opérationnelle des services de santé au travail.

La simulation est faite à partir de la base de 101 000 salariés connue en septembre 2025 et facturée. A ce jour, nous sommes à environ 98 000 salariés. Cela fait un aléa de 3 000 salariés qui correspond aux entrées et sorties sur un an.

Monsieur GENEAU précise qu'une offre complémentaire n'est pas développée. Il s'agit d'une offre en dehors de l'offre socle et que l'on pourrait proposer aux adhérents moyennant quoi, on entre dans un champ potentiellement concurrentiel.

Nous devons développer une offre pour les travailleurs indépendants. Nous avons constitué une offre sur 3 niveaux. En 2025, nous avons enregistré 8 demandes et 0 concrétisation. Par conséquent, on propose une offre plus simple qui est une visite de suivi individuel et l'accès à AMAROK qui est un outil permettant d'évaluer un niveau de stress et potentiellement un niveau de risque inquiétant pour la santé.

Le constat fait sur le dispositif AMAROK est qu'il y a plus de la moitié des répondants qui n'ont pas une bonne santé mentale.

VI. APPROBATION DE LA GRILLE TARIFAIRE 2026

Monsieur GENEAU présente la première partie de la grille des cotisations.

Cotisation annuelle forfaitaire sur le principe du per capita au 1/1/2026

< 11 salariés	SIS	SIA	SIR
2026	100 €	110 €	110 €
2025	92,4 €	92,4 €	105,0 €

11 salariés et +	SIS	SIA	SIR
2026	110 €	120 €	120 €
2025	95,0 €	95,0 €	115,0 €

Economie sociale et solidaire NAF 88xx (pour les usagers)

A la visite

2026	92,8 €
2025	75,0 €

Travailleurs intérimaires

A la visite	SIS	SIA	SIR
2026	115 €	115 €	115 €
2025	95 €	95 €	115 €

Il précise qu'ASTIL 62 a fait le choix de conserver la distinction tarifaire basée sur l'effectif des entreprises adhérentes (entreprises de moins de 11 salariés et entreprises de 11 salariés et plus) avec une convergence entre le suivi individuel adapté et le suivi individuel renforcé.

On a remonté la cotisation à la visite mais pas à l'individu pour l'économie sociale et solidaire pour la mettre au plancher. Pour rappel le plancher du tunnel de la cotisation est de 92.80 €.

Il explique que si on veut mettre un montant moindre par rapport au plancher, il faut que l'on puisse justifier d'un résultat économique positif. En l'occurrence, nous n'avons aucune certitude que le résultat soit positif à la fin de l'année 2026.

Concernant les **travailleurs intérimaires**, on a retenu une cotisation unique et on est toujours sur de la facturation à la visite.

Une tarification pour les saisonniers est proposée :

Monsieur GENEAU informe qu'il y a la possibilité de remplacer la visite individuelle en santé au travail par une action de formation/information et de prévention.

L'AFP est une initiative visant à former et prévenir les salariés saisonniers sur les risques professionnels et les conduites à tenir en situation d'urgence. Cette action se substitue à la visite en santé au travail. Elle est organisée par le service de prévention et de santé au travail, conformément à l'article D 4625-22 : « *le service de prévention et de santé au travail organise*

des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises ».

Durée du contrat	Type d'exposition aux risques professionnels	Type de suivi individuel
Moins de 45 jours	Avec ou sans risque particulier	AFP tous les 2 ans
Plus de 45 jours	Sans risque particulier	AFP tous les 2 ans
Plus de 45 jours	Avec risque particulier Article R.4624-23 du Code du Travail	Examen Médical d'Aptitude

Une expérience a été réalisée par un IRPP se secteur sur la mise en place d'une **Action de Formation et de Prévention (AFP)** animée auprès de salariés de BAGATELLE et qui a donné de bons retours.

Quelques chiffres :

- 1 adhérent test
- 99 salariés formés
- 65% de l'effectif total
- 14 sessions réalisées

Contenu des sessions :

- Présentation du SPSTI
- Les risques professionnels
- La conduite à tenir en situation d'urgence

Le contenu peut évoluer selon les demandes des adhérents.

Satisfaction :

- Retour positif de l'employeur et des salariés (note de 9.5/10)
- 67 réponses

Le Conseil d'Administration a acté la poursuite de cette action en 2026 et de proposer un tarif forfaitaire de 400 € par session composée de 8 à 10 personnes.

Sur les **autres tarifs**, aucune modification n'a été faite. Il s'agit des droits d'entrée forfaitaires lors de l'adhésion/ de la réadhésion en cas de radiation et l'absence non excusée moins de 3 jours avant le rendez-vous.

Ci-dessous la deuxième partie de la grille des cotisations 2026.

Contrat court d'une structure saisonnière

A la visite

2026	115 €
2025	115 €

Actions de formations et de prévention (groupes de 8 à 10)

2026	400 € par session
-------------	--------------------------

Travailleurs indépendants

A la visite

2026	115 €
-------------	--------------

Visite de suivi individuel ; accès à AMAROK

Autres tarifs

Droits d'entrée forfaitaire lors de l'adhésion / de la réadhésion en cas de radiation

2026	50 €
2025	50 €

Absence non excusée moins de 3 jours ouvrés avant le rendez-vous

2026	90 €
2025	90 €

Monsieur GENEAU rappelle que, sur recommandation du Conseil d'Administration, le service applique la pénalité pour absence non excusée avec mesure. Toutefois, le montant actuel de cette pénalité ne semble pas suffisamment dissuasif, un certain nombre d'entreprises persistant à ne pas honorer les rendez-vous sans prévenir.

Cette situation engendre une perte de temps médical préjudiciable, alors même que la demande de visites des adhérents reste forte. Pour remédier à ces créneaux vacants, le déploiement du nouveau logiciel métier offrira une plus grande agilité opérationnelle : il permettra de reprogrammer immédiatement un autre salarié de la même entreprise sur un créneau libéré. L'objectif est d'optimiser l'agenda des médecins et de garantir une meilleure réactivité aux demandes de visites, tout en responsabilisant les adhérents sur l'importance du respect des rendez-vous.

Monsieur GENEAU présente ensuite le **budget prévisionnel 2026**

En Euros	Prévisionnel 2026	Prévisionnel 2025	B/ (W) 2026 vs 2025 (e)	Var. en %
Ventes de prestations de services	11 500 000	10 907 855	+592 145 €	+ 5,4%
Chiffre d'affaires net	11 500 000	10 907 855	+592 145 €	0
Subvention d'exploitation		163	-163 €	- 100,0%
Reprise de provisions et transferts de charges	80 000	98 387	-18 387 €	- 18,7%
Autres produits		2 486	-2 486 €	- 100,0%
Total des produits d'exploitation	11 580 000	11 008 891	+571 109 €	+ 5,2%
Variation de stocks de marchandises				
Achats de matières premières	35 425	26 083	-9 342 €	+ 35,8%
Autres achat et charges externes	2 715 000	2 536 425	-178 575 €	+ 7,0%
Impôts et taxes	224 512	194 294	-30 218 €	+ 15,6%
Salaires et charges sociales	8 305 000	7 802 555	-502 445 €	+ 6,4%
Immobilisations : dotation aux amortissements	228 150	194 938	-33 212 €	+ 17,0%
Actif circulant : dotation aux provisions	70 425	168 049	+97 624 €	- 58,1%
Autres charges	90 000	43 446	-46 554 €	+ 107,2%
Total des charges d'exploitation	11 668 512	10 965 790	-702 722 €	+ 6,4%
RESULTAT D'EXPLOITATION	- 88 512	43 101	-131 613 €	- 305,4%
(+) Produits financiers de participation	4 000	3 000	+1 000 €	+ 33,3%
(+) Autres intérêts et produits assimilés	93 800	102 540	-8 740 €	- 8,5%
(-) Intérêts et charges assimilées	7 200	5 200	-2 000 €	+ 38,5%
RESULTAT FINANCIER	90 600	100 340	-9 740 €	- 9,7%
RESULTAT COURANT AVANT IMPOT	2 088	143 441	-141 353 €	- 98,5%
Total des produits exceptionnels				
Total des charges exceptionnels				
RESULTAT EXCEPTIONNEL	-	-	+0 €	
Participation des salariés				
Impôts sur les bénéfices		39 788	+39 788 €	- 100,0%
BENEFICE OU PERTE	2 088	103 653	-101 565 €	- 98,0%

On constate une forte augmentation des charges de personnel. C'est la politique que l'on mène aujourd'hui pour faire financer du temps médical.

2 autres postes de dépenses également importantes qui concernent les locaux et le système d'information (sécurisation des données, mise à disposition des informations dans un espace pour les adhérents et un espace pour leurs salariés).

Pour les accompagnements de l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille, un logiciel MAP est mis en place. Cet outil permet de réaliser des fiches d'entreprise et d'accompagner les entreprises dans la rédaction du Document Unique. Il permet surtout de pouvoir capitaliser des données de manière à proposer à nos adhérents des plans de prévention pluriannuels.

Monsieur POULAIN rappelle que l'Assemblée Générale doit approuver la grille tarifaire et le budget prévisionnel de 2026.

Il reprend les propos de Monsieur GENEAU et confirme que la grille tarifaire est constituée en remontant le compte de résultats et partant du principe qu'il soit équilibré sur la base de 101 000 salariés suivis. L'augmentation, par rapport à l'année dernière, est conséquente. C'est le résultat des obligations que nous avons aujourd'hui en matière de tenue de service. Nous poursuivons 3 missions de base. Nous devons offrir aux salariés suivis et à nos adhérents : un portail, un accès à certain nombre d'informations. Nous devons reporter à la DREETS un certain nombre de données. Nous avons opté il y a 5 ans pour un autre logiciel qui s'avère ne plus répondre aux exigences auxquelles nous devons désormais faire face aujourd'hui et donc nous sommes dans l'obligation de changer de logiciel. Ce sont d'importantes sources d'augmentation de nos coûts de fonctionnement.

Donc la grille tarifaire proposée, reste construite sur la base des principes qui étaient les nôtres jusque-là. C'est-à-dire d'une part garder la différence entre les entreprises de moins de 11 salariés et de 11 salariés et plus et d'autre part de conserver une différence de cotisation entre le suivi individuel simple et le suivi individuel adapté et renforcé.

Monsieur POULAIN demande à l'Assemblée s'il y a des questions sur la grille tarifaire.

Monsieur BONTEMPS reconnaît la légitimité des coûts supplémentaires consacrés à la masse salariale pour le recrutement de médecins et de personnels qualifiés pour assurer le service, ainsi qu'à l'amélioration de la qualité des locaux pour accueillir les personnes dans de bonnes conditions.

Il exprime toutefois des réserves quant au coût du nouveau logiciel métier (PADOA) s'élevant à 650 000 €. Le tarif peut être revalorisé tous les ans et il rappelle qu'ASTIL 62 s'est engagée sur 5 ans. Il émet le souhait que l'efficacité opérationnelle de cet outil soit démontrée sous deux ans, justifiant ainsi *a posteriori* cet investissement majeur.

Il fait remarquer que tout ça entraîne une augmentation de la cotisation pour équilibrer les comptes. **L'augmentation est importante** pour les **moins de 11 salariés**, on passe de **92.40 € à 100 €** et pour les **11 salariés et plus**, on passe de **95 € à 110 €**.

En raison de l'ampleur de cette hausse, Monsieur BONTEMPS informe l'assemblée qu'il choisira de **s'abstenir lors du vote** portant sur l'approbation de la grille tarifaire 2026.

Suite à l'interrogation de Madame DUMONT, la **pénalité appliquée en cas d'absence non justifiée**, reste à **90 €**.

Monsieur GENEAU apporte des précisions sur les modalités de gestion des rendez-vous. Il confirme qu'ASTIL 62 offre désormais la possibilité de substituer un salarié par un autre collaborateur de la même entreprise en cas d'empêchement. Cette gestion, soumise à un **délai de prévenance de trois jours**, gagnera en souplesse grâce aux fonctionnalités du nouvel outil numérique.

Suite à l'ouverture du nouveau centre dans la **Zone EUROCAP à Coquelles**, il est constaté que certains salariés continuent de se présenter par erreur à l'ancienne adresse (boulevard du Parc). En conséquence, et afin de tenir compte de cette période d'adaptation nécessaire, la Direction a pris la décision de **ne pas appliquer de pénalités de retard** pour le moment.

Monsieur PROBST souhaite évoquer le point particulier des non-présentations de salariés aux visites de soins d'exposition qui ont lieu bien tardivement, voir longtemps après avoir quitté l'entreprise. L'entreprise n'a plus de pouvoir sur le salarié. Il trouve injuste de recevoir une facturation pour un salarié pas venu.

Monsieur GENEAU répond qu'il y a peu de visites mais propose de l'indiquer dans le paramétrage comme critère d'exemption.

Plus de commentaires.

Monsieur POULAIN met au vote la grille tarifaire et le budget prévisionnel.

« Après audition :

- de la grille tarifaire 2026
- du budget prévisionnel 2026

l'assemblée générale donne quitus au Conseil d'administration pour l'application de sa grille tarifaire 2026 et à sa gestion financière ».

La résolution est adoptée à la majorité des membres présents ou représentés.

VII. PLANNING 2026

Monsieur GENEAU informe du renouvellement des mandats des membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle, au plus tard le 31 mars 2026. Depuis la réforme du 2 août 2021, les mandats des administrateurs et des membres de la Commission de Contrôle ne doivent pas excéder 2 mandats consécutifs.

Aujourd'hui, nous avons reçu toutes les désignations des représentants des organisations syndicales. Nous sommes dans l'attente pour celles des organisations patronales.

Nous connaissons également le renouvellement d'agrément en 2026. Le dossier doit être déposé au plus tard le 31 mars 2026 en sachant que l'administration dispose de 4 mois pour pouvoir l'instruire. L'agrément est donné pour une durée de 5 ans au plus. La DREETS a souhaité rencontrer les membres de la Commission de Contrôle pour faire un premier point. Le point de vigilance soulevé est le manque de temps médical. Pour le reste, on a mis en place des moyens pour l'accompagnement des entreprises en termes de prévention avec des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et on a développé les systèmes d'information pour être conforme sur la garantie de l'intégrité des données.

Pour mémoire, au niveau national, une centaine de médecin du travail sont formés chaque année pour l'ensemble des départements français, c'est-à-dire en moyenne un par département.

Le CSE d'ASTIL 62 sera renouvelé à l'été 2026.

On concourt pour le niveau II de la certification. Le niveau I consistait à s'engager à mettre tous les moyens nécessaires par rapport au cahier des charges de la certification. Le niveau II portera essentiellement sur des indicateurs qui permettent de mesurer l'activité et qui sont transmis aux autorités de tutelle pour montrer l'effectivité du service rendu. Il y a peu de différence entre le niveau II et le niveau III. L'investissement du système d'information permet d'envisager cela sereinement. Nous poursuivons le déploiement de notre système qualité au sein du service.

VIII. DIVERS

Monsieur GENEAU salue la présence de Maître CAILLIEU parmi les adhérents et sollicite son expertise pour éclairer l'assemblée. Il souligne une confusion fréquente chez les adhérents qui tendent à réduire l'activité du service à la seule réalisation des visites médicales. Il invite Maître CAILLIEU à témoigner, au regard des dossiers qu'il suit.

Maître CAILLIEU expose les enjeux liés à la réforme de 2021, soulignant le renforcement des **obligations de sécurité** pesant sur les employeurs. Il relève que la complexité des principes de prévention est particulièrement lourde pour les TPE-PME, qui ne disposent pas toujours des ressources internes pour y faire face. Il déplore que l'avocat soit trop souvent sollicité en phase curative, lorsque les difficultés sont déjà installées. En conséquence, il préconise une approche proactive et incite vivement les chefs d'entreprise à s'appuyer sur les services d'ASTIL 62 dès le stade de la **prévention primaire**.

Maître CAILLIEU met particulièrement en avant la gestion des **risques psychosociaux**, sujet majeur de ses dossiers actuels. Il précise que si l'employeur doit mener des enquêtes internes, le soutien d'un service de prévention, via notamment l'intervention d'un **psychologue du travail**, constitue une ressource précieuse et sécurisante.

En conclusion, il réaffirme auprès des entreprises que la cotisation annuelle ne doit pas être perçue comme le simple coût d'une visite médicale (périodique ou de reprise), mais comme l'accès à une expertise pluridisciplinaire indispensable à la protection juridique et humaine de l'entreprise.

Monsieur GENEAU rappelle l'obligation légale faite aux employeurs de transmettre leur Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) au service de prévention. Sur sollicitation de Monsieur GENEAU, Monsieur LAVOISIER précise que le taux de retour actuel ne s'élève qu'à **10 %**.

Monsieur GENEAU ajoute que le service déploie une méthodologie d'accompagnement spécifique. L'objectif est d'aider l'employeur à rédiger un document conforme aux exigences de l'Inspection du Travail. Cette démarche doit traduire une véritable volonté d'amélioration des conditions de travail en intégrant les risques émergents, tels que les **risques psychosociaux (RPS)** ou les **risques liés au dérèglement climatique (fortes chaleurs)**.

Madame DESAINT prend la parole pour soulever un enjeu majeur de santé publique et de santé au travail : **la prévention des violences faites aux femmes**, qu'elles soient d'ordre intrafamilial ou professionnel.

S'exprimant en sa qualité de membre du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle, elle précise d'emblée que son intervention s'inscrit dans une démarche de **force de**

proposition. Sans se désolidariser des orientations actuelles d'ASTIL 62, elle regrette toutefois l'absence de ce sujet dans le catalogue des actions de prévention proposées par le service.

Elle soutient que les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) doivent impérativement se saisir de cette problématique à travers trois axes structurants : **la prévention, l'identification et l'accompagnement.** Elle préconise la mise en place d'actions ou de projets spécifiques, au même titre que les dispositifs existants pour l'addictologie ou les risques liés aux vagues de chaleur.

Madame DESAINT appuie sa proposition sur deux constats majeurs :

- **L'impact sanitaire et psychologique :** Elle souligne que la détresse psychologique et la mortalité liées à ces violences (incluant les pressions morales et physiques subies au travail) représentent un risque au moins aussi critique que les risques climatiques dans notre région.
- **La réalité territoriale :** Elle rappelle que les Hauts-de-France constituent un territoire statistiquement fortement impacté par ces violences, justifiant une réponse adaptée et territorialisée de la part du service de santé au travail.

En conclusion, elle appelle ASTIL 62 à engager une réflexion pour intégrer ce volet social et sécuritaire dans l'offre de service globale, afin de mieux protéger les travailleuses du territoire.

Maître CAILLIEU apporte un complément d'analyse juridique sur cette thématique. Il précise que, si l'employeur ne dispose pas de pouvoir de direction ou de sanction sur la vie privée d'un salarié, il reste pleinement soumis à une **obligation de sécurité** à l'égard de l'ensemble de son personnel.

Il souligne que les textes réglementaires imposent à l'employeur de mener des actions de prévention actives. Si le risque se manifeste au sein de l'entreprise ou impacte le milieu professionnel, l'employeur a le devoir de réagir sans délai. Maître CAILLIEU assure qu'il est dans l'intérêt direct des dirigeants de se saisir de ce sujet :

- **La qualification juridique :** Le harcèlement et les atteintes à la sécurité des personnes (notamment au titre des Risques Psychosociaux - RPS) sont aujourd'hui qualifiés de **fautes graves.**
- **La responsabilité de l'employeur :** Une carence en matière de prévention ou de réaction peut engager la responsabilité de l'entreprise. En conséquence, ces situations justifient des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Maître CAILLIEU confirme ainsi que le service de santé au travail a un rôle crucial à jouer pour accompagner les employeurs dans ce cadre réglementaire de plus en plus exigeant.

S'appuyant sur son expérience de DRH au sein d'une grande entreprise, Madame DESAINT confirme que si les grandes structures sont désormais acculturées à ces enjeux de responsabilité et de sécurité, la situation est plus complexe pour les TPE-PME. Dans ces petites entreprises, le sujet reste peu abordé malgré une médiatisation croissante.

Elle souligne que, bien que membre du Conseil d'Administration depuis plus de dix ans, elle n'a pas mémoire de groupe de travail ou d'action de communication spécifique à ce sujet au sein d'ASTIL 62. Elle rappelle pourtant que la responsabilité de l'employeur est engagée dès lors que les conséquences de ces violences (y compris extra-professionnelles) impactent la vie au travail, notamment à travers l'absentéisme ou la baisse de performance des salariées.

En conclusion, Madame DESAINT réaffirme que la mission des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPSTI) doit désormais dépasser le cadre de la visite médicale. Si cette dernière reste un moment privilégié pour la détection, elle appelle le service à se saisir pleinement de cette cause pour en faire un axe de prévention structurant, accompagnant ainsi les employeurs du territoire dans cette mission sociale et sécuritaire.

Maître CAILLEU confirme que l'appui d'un service de prévention et de santé au travail est précieux. Quand un chef d'entreprise de TPE est confronté à ça, il ne sait pas par quoi commencer, comment agir et comment identifier les choses.

Monsieur TERNOIS rebondit sur les propos ci-dessus. Il s'interroge sur l'existence de remontées d'informations en provenance des adhérents et sur la possibilité d'évaluer le taux de salariés ayant déjà signalé de telles situations auprès des équipes médicales du service.

Monsieur GENEAU indique que le service ne dispose pas de statistiques globales, les signalements de violences étant principalement détectés lors des entretiens médicaux individuels. Il illustre la complexité de ces situations par un cas réel d'urgence vitale traité par le service, ayant nécessité une mise en sécurité immédiate d'une salariée et une coordination avec les établissements scolaires pour ses enfants.

Monsieur GENEAU précise que si ces situations sont gérées avec réactivité au cas par cas, le service ne dispose pas encore de protocole structuré ni de dispositif dédié pour encadrer ces interventions exceptionnelles.

Madame DESAINT dit que des dispositifs de ce type-là, émergent de plus en plus y compris dans des lieux publics. Il y a de plus en plus de mairies, de structures publiques qui sensibilisent leurs collaborateurs. Elle demande s'il serait possible de sensibiliser les salariés d'ASTIL 62 au contact des adhérents, sur ce sujet. Elle précise qu'une femme meure tous les trois jours en France.

Madame COCQUET souligne la nécessité de renforcer la communication sur les violences (qu'elles soient subies par des femmes ou des hommes) auprès des dirigeants et des salariés, notamment au sein des TPE. En l'absence de services RH structurés, elle confirme que ces situations laissent souvent les petites entreprises et leurs collaborateurs démunis.

Elle alerte sur deux points critiques :

- **La vulnérabilité face à la hiérarchie** : le désarroi du salarié lorsque la violence émane directement de la direction.
- **Le risque de double peine** : elle insiste, par expérience, sur le fait que la réponse ne doit pas aboutir à l'éviction de la victime de son poste, un réflexe malheureusement trop fréquent.

Madame COCQUET préconise que l'information et les leviers d'action soient relayés, que ce soit lors des visites médicales ou via des supports de communication dédiés.

Monsieur GENEAU souligne l'évolution récente des politiques scolaires, où la priorité est désormais d'écarter l'auteur du harcèlement plutôt que la victime. Il fait une transition similaire dans le monde du travail : la réflexion doit désormais porter sur la protection du salarié victime afin d'éviter que celui-ci ne soit systématiquement la personne évincée de l'organisation.

Maître CAILLIEU précise que la protection de la victime au sein de l'entreprise est déjà une règle établie par la jurisprudence. Dès qu'une alerte de harcèlement est déclenchée, l'employeur

a l'obligation de maintenir la victime à son poste et de prendre toutes les mesures conservatoires nécessaires pour sa protection, sans que celle-ci ne soit déplacée.

Il souligne toutefois la complexité opérationnelle de cette application dans les TPE, où la promiscuité des locaux (parfois réduite à de petites surfaces) rend l'isolement ou la protection physique très difficile à mettre en œuvre. Il réaffirme que la pratique récemment adoptée par le milieu scolaire ne fait que s'aligner sur les exigences rigoureuses déjà imposées aux employeurs par le droit du travail.

Madame DESAINT ajoute que c'est un sujet qui lui tient à cœur et confirme que les hommes sont concernés mais statistiquement ce sont les femmes qui sont les plus violentées.

Madame COCQUET affirme que la communication ne doit pas s'arrêter aux violences faites aux femmes. Il faut aussi tenir compte de la violence en général. Un homme va en parler plus difficilement.

Monsieur GENEAU ajoute qu'il y a aussi le champ psychologique qui va entrer dans les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Madame DESAINT est à disposition pour toute action dans ce domaine-là, pour le porter et le développer si besoin avec les collaborateurs d'ASTIL 62.

Monsieur GENEAU expose une thématique émergente qui sera au cœur du futur **Plan Régional de Santé au Travail (PRST 5) : l'approche genrée de la santé au travail.**

Il explique que la science et la médecine du travail reconnaissent désormais que les hommes et les femmes, face à des expositions identiques, ne développent pas les mêmes risques en raison de différences physiologiques et hormonales. Il illustre son propos par deux exemples concrets :

- **Les conditions physiques (Exemple de CAPECURE) :** dans le secteur de la transformation du poisson, la population majoritairement féminine est exposée aux gestes répétitifs, au froid et à l'humidité. Ces facteurs environnementaux interagissent avec la constitution physiologique féminine pour favoriser l'apparition de troubles musculosquelettiques (TMS) plus fréquents que dans la population des hommes.
- **Le travail de nuit :** si le principe d'égalité homme-femme a ouvert le travail de nuit à toutes, les études médicales révèlent aujourd'hui un lien direct entre le travail nocturne et l'augmentation des risques accrus de cancer du sein chez la femme.

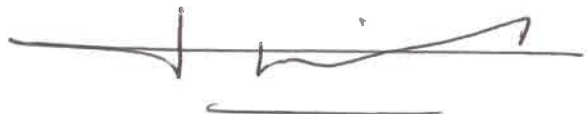
Monsieur GENEAU rappelle que ce sujet, autrefois déconsidéré, revient en force avec le concept de prévention genrée. Il conclut en précisant que le service s'achemine vers une personnalisation de la prévention qui tient compte de ces **spécificités biologiques et de genre**, afin de mieux protéger l'ensemble des salariés

Pour appuyer l'importance d'une approche différenciée, Monsieur GENEAU cite des exemples frappants de lacunes dans la formation médicale classique. Il rappelle notamment que l'**endométriose**, qui touche pourtant une femme sur dix, n'est enseignée de manière obligatoire dans les facultés de médecine que depuis 2022.

De même, il souligne que les signes précurseurs de l'**infarctus** diffèrent selon le genre : alors que les critères généralement enseignés (douleurs thoraciques, irradiations dans le bras) correspondent au modèle masculin, l'infarctus chez la femme se manifestant souvent par des douleurs dorsales, retardant ainsi le diagnostic et les soins appropriés.

Aucune autre question n'étant soulevée et l'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie l'assemblée et lève la séance à 11h25.

Le Président,
Monsieur Gilles POULAIN

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gilles Poulain', written over a horizontal line.

La Secrétaire,
Madame Sarah BRIQUET

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sarah Briquet', written over a horizontal line.