

|   |                |                         |
|---|----------------|-------------------------|
|  | Version<br>n°1 | Page 1<br>/ 31          |
| <b>COMPTE RENDU</b>   | 12/03/2024     | ENR<br>ASTIL<br>SMQ 001 |

| NOM, Prénom                  | Présents | Absents | Excuses | NOM, Prénom | Présents | Absents | Excuses |
|------------------------------|----------|---------|---------|-------------|----------|---------|---------|
| 1. Cf. FEUILLE<br>EMARGEMENT |          |         |         |             |          |         |         |
|                              |          |         |         |             |          |         |         |
|                              |          |         |         |             |          |         |         |

**Objet :**  
**PROCÈS-VERBAL AG DU 20 DECEMBRE 2024**

### QUESTIONS STATUTAIRES

Le Président ouvre la séance à 16h45 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 le nombre de 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<sup>er</sup> janvier 2024).

Outre l'invitation parue dans les annonces légales, 7 381 entreprises ont reçu un mailing d'invitation via SARBACANE.

Le nombre total des voix présentes et représentées est de 1 915 sur un potentiel de 82 805.

#### 1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE D'ASTIL 62

Nous opérons en vertu de deux agréments accordés par la DREETS pour une période de cinq ans.

Le premier agrément, relatif à l'interentreprises, a été obtenu le 5 juillet 2021. Le second, qui concerne l'intérim, a été acquis le 20 juillet 2021. Ces deux agréments devront être renouvelés dans un délai de deux ans.

Nous exerçons nos activités dans trois zones 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             | 8                 | 8                  | 5                     |
| Boulogne      | 4             | 9                 | 6                  | 9                     |
| Montreuil     | 3             | 6                 | 7                  | 3                     |
| <b>Totaux</b> | <b>11</b>     | <b>23</b>         | <b>21</b>          | <b>17</b>             |

Pour servir 8 500 adhérents soit 110 000 salariés environ. 80% des entreprises suivies ont un effectif de moins de 11 salariés.

## II. PROJET IMMOBILIER

Monsieur GENEAU évoque le projet EUROCAP qui est lancé suite à la conclusion du bail le 27 septembre dernier, d'une durée ferme de neuf ans. Il traduit la nécessité aujourd'hui d'augmenter les effectifs pour répondre à nos missions et avoir des locaux qu'ils soient adaptés. Il s'agit d'un bâtiment sur deux niveaux couvrant une superficie de 840 m<sup>2</sup>. Le coût de construction s'élève à environ 1,68 million d'euros, soit 126 mille euros par an. La livraison est prévue en octobre 2025.

Aujourd'hui nous disposons d'équipes élargies, qui comptent des préventeurs, des assistants santé travail, des techniciens hygiène sécurité, des ergonomes, des psychologues du travail. Un certain nombre de spécialités sont venues s'ajouter aux compétences médicales.

Nous sommes constamment en quête d'espaces de travail dans les zones de BOULOGNE et RANG-DU-FLIERS.

### III. MOUVEMENT DU PERSONNEL

Monsieur GENEAU fait état des mouvements de personnel sur 2024.

Aujourd'hui, nous nous organisons par secteur. Nous avons embauché de nombreux assistants santé travail et infirmiers en santé au travail. Concernant les infirmiers santé au travail, ce sont des infirmiers diplômés d'Etat qui bénéficient d'une formation supplémentaire en santé au travail financée par ASTIL 62. Nous promovons des évolutions pour les assistants d'équipes pluridisciplinaires qui peuvent, par la formation, devenir assistants santé au travail ainsi que les assistants santé au travail peuvent évoluer en technicien hygiène sécurité.

Nos équipes se sont étoffées pour répondre à nos nouvelles missions définies par la loi du 2 août 2021.

Ceci s'est traduit par l'embauche de 12 CDD et 19 CDI dont 5 infirmiers et 2 médecins.

Nous avons enregistré 10 départs dont 4 ont mis fin à leur contrat après leur période d'essai, ces personnes ne se retrouvant pas dans cette nouvelle organisation.



**127** EFFECTIFS / ETP **115,36**

**106** Filière PREVENTION **95,26**

**21** Filière SUPPORT **20,10**



| COQUELLES |   |       |
|-----------|---|-------|
| Nbre      | Emploi                                      | ETP   |
| 9         | ASST de l'équipe pluridisciplinaire         | 8,35  |
| 5         | ASST en santé au travail                    | 5     |
| 1         | Ingénieur Hygiène Sécurité                  | 1     |
| 2         | Techniciens hygiène sécurité                | 1,80  |
| 1         | Resp. Pôle Prévention - Psychologue du trav | 0,80  |
| 1         | IPRP de Secteur                             | 0,90  |
| 1         | Responsable Cellule PDP                     | 1     |
| 1         | Collaborateur médecin                       | 0,60  |
| 4         | Médecins du Travail                         | 2,70  |
| 1         | Médecin de prévention                       | 0,20  |
| 11        | Infirmiers(-ière) en santé au travail       | 10,10 |
| 1         | Coordinatrice de centre                     | 0,80  |
| 1         | Secrétaire administratif(ive)               | 0,61  |
| 1         | Secrétaire administratif(ive)               | 1     |
| 1         | Assistante administrative polyvalente comp  | 1     |
| 1         | Chargée de conception graphique             | 1     |
| 1         | Chargée de relation Adhérents               | 0,80  |
| 1         | Comptable                                   | 1     |
| 1         | Directeur                                   | 1     |
| 1         | Directrice Adjointe                         | 1     |
| 1         | Responsable Administratif et Financier      | 1     |

| BOULOGNE SUR MER |  |      |
|------------------|--|------|
| Nbre             | Emploi                                     | ETP  |
| 7                | ASST de l'équipe pluridisciplinaire        | 7    |
| 2                | ASST en santé au travail                   | 2    |
| 4                | Ergonomes                                  | 3,80 |
| 2                | Techniciens hygiène sécurité               | 1,80 |
| 2                | Psychologues du travail                    | 1,70 |
| 1                | Responsable adjoint Pôle Prévention        | 1    |
| 1                | Référente maintien en emploi               | 1    |
| 1                | Collaborateur médecin                      | 1    |
| 5                | Médecins du Travail                        | 3,70 |
| 1                | Médecin Chargée de missions                | 0,30 |
| 10               | Infirmiers(-ière) en santé au travail      | 9,80 |
| 1                | Coordinatrice de centre                    | 1    |
| 1                | Secrétaire administratif(ive)              | 1    |
| 1                | Secrétaire administratif(ive) polyvalente  | 1    |
| 1                | Assistante administrative polyvalente      | 0,90 |
| 1                | Assistant(e) de direction                  | 1    |
| 1                | Assistante Ressources Humaines             | 0,90 |
| 1                | Assistante Ressources Humaines / alternant | 1    |
| 1                | Chargée de missions RH                     | 0,40 |
| 3                | Chargée de projets                         | 3    |
| 1                | Juriste                                    | 1    |
| 1                | Responsable des services généraux          | 1    |
| 1                | Resp. des systèmes d'informations & infra  | 1    |
| 1                | Responsable informatique                   | 1    |
| 1                | Responsable Qualité                        | 1    |

| RANG DU FLIERS |  |      |
|----------------|--|------|
| Nbre           | Emploi                                   | ETP  |
| 6              | GASST de l'équipe pluridisciplinaire     | 5,80 |
| 2              | Assistant/ASST en santé au travail       | 1,80 |
| 2              | ASST/Secrétaire médical(e)               | 2    |
| 2              | Techniciens hygiène sécurité             | 1,80 |
| 1              | Psychologue du travail                   | 1    |
| 1              | Chargée accompagnement socio-pro         | 0,70 |
| 1              | Collaborateur médecin                    | 0,60 |
| 3              | Médecins du Travail                      | 1,80 |
| 7              | Infirmiers(-ière) en santé au travail    | 6,90 |
| 1              | Responsable de Secteur                   | 1    |
| 1              | Chargée de relation Adhérents            | 1    |
| 1              | Responsable du service relation adhérent | 1    |

| COQUELLES |                 |    |
|-----------|-----------------|----|
| 47        | EFFECTIFS / ETP | 42 |

| BOULOGNE SUR MER |                 |       |
|------------------|-----------------|-------|
| 52               | EFFECTIFS / ETP | 48,30 |

| RANG DU FLIERS |                 |       |
|----------------|-----------------|-------|
| 28             | EFFECTIFS / ETP | 25,40 |

## IV. OFFRE SOCLE ET COTISATION SOCLE

### A. OFFRE SOCLE

Monsieur GENEAU expose l'offre socle qui correspond à la base commune d'actions et de services que tous les SPSTI doivent pouvoir rendre à leurs adhérents pour couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du Code du travail.

Elle se partage en trois missions de base :

- Prévention des risques professionnels
- Suivi individuel de l'état de santé
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'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 en prévention et en santé au travail.

### B. COTISATION SOCLE

Cette offre socle est financée par la cotisation socle.

Pour mémoire :

**Article L4622-6 du Code du travail :** la cotisation est proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité (à savoir quel que soit le temps de travail).

La réglementation précise :

**Article D4622-27-4 :** détermination par arrêté annuel du « tunnel de cotisations »

**Calcul du coût moyen de l'ensemble socle de services = Charges d'exploitation de l'ensemble socle de services / Nombre de travailleurs suivis pour lesquels une cotisation a été facturée pendant l'année**

**Article D4622-27-5**

Obligation de présentation au conseil d'administration et à la commission de contrôle avant approbation, par l'assemblée générale, du montant des cotisations et de la grille tarifaire au titre de l'année civile suivante

**Article D4622-27-6**

**Encadrement des cotisations**

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 (le CMN).

**Arrêté du 26 septembre 2024** relatif au coût moyen national (CMN) de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises pour considérer les tarifs applicables en 2025 pour couvrir l'offre socle.

## Décret n°2022-1749 du 30 décembre 2022 sur le financement des SPSTI

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

Le coût moyen (CMN) est fixé à **115,50 euros HT<sup>1</sup> pour 2025 (soit un « tunnel de cotisations » fixé entre 92,4 € et 138,6 € HT).**

Néanmoins, la loi donne la possibilité de moduler ce tunnel de cotisations soit par un montant supérieur, soit par un montant inférieur. A ce jour il n'est pas prévu d'appliquer un montant supérieur sauf si les conditions suivantes sont remplies :

### Possibilité d'un montant supérieur :

*« L'assemblée générale peut approuver un montant des cotisations supérieures à la borne haute définie lorsque le niveau des charges d'exploitation s'explique par un ou plusieurs des motifs suivants :*

*1° Le suivi de l'état de santé des travailleurs bénéficiant d'un **suivi individuel renforcé**, tel que prévu par l'article R. 4624-22, lorsqu'ils représentent un effectif supérieur à 30 % de l'ensemble des travailleurs suivis ;*

*2° Le suivi des travailleurs **exposés aux rayonnements ionisants**, tel que prévu par l'article R. 4451-82, ou le suivi des travailleurs exécutant ou participant à l'exécution d'une opération dans un établissement comprenant **une installation nucléaire de base**, tel que prévu par l'article R. 4451-85 ;*

*3° Le constat d'une **augmentation significative des investissements**, identifiée par une augmentation des dotations aux amortissements parmi les charges d'exploitation, visant à améliorer la qualité du service rendu dans le cadre de la réalisation de l'offre socle prévue à l'article L. 4622-9-1 ou des autres missions définies à l'article L. 4622-2 ;*

*4° Le constat d'un **résultat net négatif et de la baisse continue du nombre de salariés** pour lesquels une cotisation a été facturée au cours du dernier exercice comptable ».*

### Possibilité d'un montant inférieur :

*« L'assemblée générale peut également approuver un montant des cotisations inférieures à la borne basse dans les conditions cumulatives suivantes :*

*« 1° Au cours du dernier exercice comptable, le rapport entre le montant total des cotisations et le total des charges d'exploitation dans le compte de résultat, **est supérieur à un** ;*

*« 2° Le service bénéficie d'un **agrément** valide d'une durée de cinq ans. »*

Nous devinons une volonté du législateur de tendre vers une cotisation socle unique (mutualisation totale) par salarié suivi contrairement à la réalité qui est complexe et fragmentée. Les cotisations sont hétérogènes sur le territoire selon les SPSTI, les caractéristiques propres aux bassins d'emploi.

Le per capita est défavorable aux TPE et activités à forte rotation du personnel ou forte proportion de temps partiels. Les bassins d'emplois sont plus ou moins dynamiques et riches ; sur le territoire d'ASTIL nous constatons un poids conséquent de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et des activités plutôt extensives géographiquement.

---

<sup>1</sup> Les SPSTI sont des associations loi 1901 soumis à l'impôt sur les sociétés et à la TVA.

L'année 2025 sera une année de transition dans un contexte de mise en œuvre de l'offre socle à marche forcée. Elle sera mesurée par la certification (atteinte du 1<sup>er</sup> niveau obligatoire en mai 2025 au plus tard). Elle se poursuivra dans un contexte de persistance du déficit du temps médical, accentué par la rémanence de la « visite médicale d'aptitude périodique » systématique et non ciblée.

Les directives du Conseil d'administration d'ASTIL étaient de conserver une tarification différenciée : selon la taille de la structure de l'adhérent (- 11 salariés et de + 11 salariés), selon la catégorisation du salarié suivi et selon le secteur d'activité (minoration pour les structures de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS)) en limitant tant que faire se peut les augmentations tarifaires de 2024 à 2025 et en respectant une progressivité dans le temps par rapport au déploiement de l'offre socle.

Monsieur GENEAU présente la projection des résultats financiers sur 2025 par comparatif avec l'année 2024 :

|   | 2025            | 2024            | 2023           | 2025 vs 2024   |                 |
|---|-----------------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Ventes de marchandises  |                 |                 | -              |                |                 |
| Ventes de prestations de services                               | 11 505,9        | 10 413,5        | 9 133,5        | 1 092,4        | + 10,5%         |
| <b>Chiffre d'affaires net (I)</b>                               | <b>11 505,9</b> | <b>10 413,5</b> | <b>9 133,5</b> | <b>1 092,4</b> | <b>+ 10,5%</b>  |
| Subvention d'exploitation                                       |                 | 1,1             |                | -1,1           | - 100,0%        |
| Reprise de provisions et transferts de charges                  |                 |                 | 475,4          | 0,0            |                 |
| Autres produits   |                 |                 | 0,1            | 0,0            |                 |
| <b>Total des produits d'exploitation (II)</b>                   | <b>11 505,9</b> | <b>10 414,6</b> | <b>9 609,0</b> | <b>1 091,3</b> | <b>+ 10,5%</b>  |
| Variation de stocks de marchandises                             |                 |                 | 0,4            | 0,0            |                 |
| Achats de matières premières                                    | 70,0            | 56,8            | 61,2           | 13,2           | + 23,2%         |
| Autres achat et charges externes                                | 2 850,0         | 2 620,7         | 2 343,1        | 229,3          | + 8,7%          |
| Impôts et taxes   | 156,0           | 151,3           | 146,5          | 4,7            | + 3,1%          |
| Salaires et charges sociales                                    | 8 027,0         | 7 100,0         | 6 145,5        | 927,0          | + 13,1%         |
| Immobilisations : dotation aux amortissements                   | 238,2           | 228,8           | 228,4          | 9,3            | + 4,1%          |
| Actif circulant : dotation aux provisions                       | 70,4            | 70,4            | 239,2          | 0,0            |                 |
| Autres charges  | 90,0            | 130,5           | 97,7           | -40,5          | - 31,0%         |
| <b>Total des charges d'exploitation (III)</b>                   | <b>11 501,6</b> | <b>10 358,6</b> | <b>9 262,1</b> | <b>1 143,0</b> | <b>+ 11,0%</b>  |
| <b>RESULTAT D'EXPLOITATION</b>                                  | <b>4,3</b>      | <b>55,9</b>     | <b>346,9</b>   | <b>-51,7</b>   | <b>- 92,3%</b>  |
| (+) Produits financiers de participation                        | 4,0             | 3,3             | 2,0            | 0,7            | + 20,0%         |
| (+) Autres intérêts et produits assimilés                       | 93,8            | 92,5            | 91,4           | 1,3            | + 1,4%          |
| (-) Intérêts et charges assimilées                              | 7,2             | 7,1             | 7,0            | 0,1            | + 2,0%          |
| <b>RESULTAT FINANCIER</b>                                       | <b>90,6</b>     | <b>88,7</b>     | <b>86,4</b>    | <b>1,9</b>     | <b>+ 2,1%</b>   |
| <b>RESULTAT COURANT AVANT IMPOT</b>                             | <b>94,9</b>     | <b>144,7</b>    | <b>433,3</b>   | <b>-49,8</b>   | <b>- 34,4%</b>  |
| <b>Total des produits exceptionnels</b>                         |                 | 15,8            | 35,2           | -15,8          | - 100,0%        |
| <b>Total des charges exceptionnels</b>                          |                 |                 | 42,9           | 0,0            |                 |
| <b>RESULTAT EXCEPTIONNEL</b>                                    | <b>0,0</b>      | <b>15,8</b>     | <b>-7,8</b>    | <b>-15,8</b>   | <b>- 100,0%</b> |
| Participation des salariés                                      |                 |                 |                | 0,0            |                 |
| Impôts sur les bénéfices  |                 | 36,2            | 73,2           | -36,2          | - 100,0%        |
| <b>BENEFICE OU PERTE</b>  | <b>94,9</b>     | <b>124,4</b>    | <b>352,3</b>   | <b>-29,5</b>   | <b>- 23,7%</b>  |
| <b>Salariés suivis (III)</b>                                    | <b>115 028</b>  | <b>115 028</b>  | <b>112 067</b> |                |                 |
| <b>I / IV = Cotisation moyenne par salarié suivi</b>            | <b>100,0 €</b>  | <b>90,5 €</b>   | <b>81,5 €</b>  | <b>9,5 €</b>   | <b>+ 10,5%</b>  |
| III / IV = charges d'exploitation par salarié suivi             | 100,0 €         | 90,1 €          | 82,6 €         | 9,9 €          | + 11,0%         |
| I / III = cotisations / charges d'exploitation                  | 1,00            | 1,01            | 0,99           |                |                 |
| <b>Coût moyen national 2025 de l'ensemble socle de services</b> |                 | <b>115,5 €</b>  | <b>TUNNEL</b>  | <b>92,4 €</b>  | <b>138,6 €</b>  |

Le prévisionnel de 2024 a été établi sur l'arrêté réalisé fin septembre avec une projection sur le dernier trimestre.

Nous avons repris les données de 2024 pour l'appliquer en 2025 en sachant que les embauches de 2024 vont compter en année pleine, en sachant que nous ne désespérons pas d'embaucher deux médecins (formalisation en cours pour deux médecins) et de poursuivre le renforcement des équipes avec des infirmiers et des assistants santé travail pour l'accompagnement au document unique et la création et/ou mise à jour des fiches d'entreprises une fois tous les 4 ans, soit plus de 2 000 fiches par an.

Monsieur GENEAU a fait figurer 3 ratios.

Le premier ratio est la cotisation moyenne par salarié suivi. Cet indicateur est utilisé pour comparaison au pivot national. Quand on effectue cette opération à l'échelle de tous les SPSTI de la région, on arrive à 100 € environ.

Le deuxième ratio représente les charges d'exploitation par salarié suivi. La cotisation doit couvrir les charges d'exploitation.

Le troisième ratio rapporte la cotisation aux charges d'exploitation. Nous observons qu'en 2023, nous sommes à 0,99. Cela signifie qu'à l'heure actuelle, nous ne pouvons pas avoir une cotisation qui soit inférieure à ces 92,40 €, qui est le montant de la fourchette basse.

Le prévisionnel a été bâti par rapport à la grille de cotisations suivante :

| Adhésion   | Projet 2025  | Validé par le CA<br>du 13/12/2023                                | Pour mémoire<br>grille 2022 et 2023                              |
|--|--|--|--|
|  | au 1/1/2025  | au 1/1/2024  | au 1/1/2022  |
| ou réadhésion en cas de radiation                                | Droit d'entrée forfaitaire<br>50 € HT<br>et cotisation "normale" | Droit d'entrée forfaitaire<br>50 € HT<br>et cotisation "normale" | Droit d'entrée forfaitaire<br>50 € HT<br>et cotisation "normale" |
| <b>Entreprises de 1 à 10 salariés</b>                            | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| SIS/SIA  | 92,4 €   | 85 €   | 78 €   |
| SIR  | 105,0 €  | 105 €  | 99 €   |
| <b>Entreprises de 11 salariés et plus</b>                        | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| SIS/SIA  | 95,0 €   | 95 €   | 89 €   |
| SIR  | 115,0 €  | 115 €  | 110 €  |
| <b>Absence à la visite</b>                                       | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| non excusée moins de 2 jours ouvrés précédant la date            | 90,0 €   | 55 €   | 45 €   |
| <b>Travailleurs intérimaires et salariés éloignés</b>            | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| <b>Par visite</b>  |  |  |  |
| SIS / SIA  | 95,0 €   | 95 €   | 89 €   |
| SIR  | 115,0 €  | 115 €  | 110 €  |
| Visite de fin de carrière  | Selon structure et catégorie                                     | 115 €  | 110 €  |
| Visite de fin de mi-carrière                                     | Selon structure et catégorie                                     | 115 €  | 110 €  |
| <b>Particulier employeur<sup>(*)</sup></b>                       | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| Par visite   | 75,0 €   | 67,0 €   | 64,0 €   |
| <b>Economie sociale et solidaire (salarié mis à disposition)</b> | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| Par visite (salarié mis à disposition par la structure)          | 75,0 €   | 67,0 €   | 64,0 €   |
| <b>Contrats courts structures saisonnières</b>                   | <b>2025</b>  | <b>2024</b>  | <b>2022</b>  |
| <b>Par visite</b>  |  |  |  |
| SIS / SIA / SIR  | 115,0 €  | 115 €  | 110 €  |

(\*) : mise en place du SPSTN à partir du 2/1/2025 pour les particuliers employeurs et leurs salariés

Monsieur GENEAU rappelle que les montants de l'année 2022 ont été reconduits à l'identique en 2023.

En 2024, des augmentations ont eu lieu, notamment pour les entreprises de 1 à 10 salariés et de 11 salariés et plus. La pénalité d'absence à la visite non excusée de 2 jours ouvrés précédant la date de la convocation a augmenté en 2025. Nous ne pouvons plus nous le permettre eu égard aux difficultés du temps médical. Depuis que cette facturation a été mise en place, nous avons constaté des améliorations mais nous déplorons encore quelques irréductibles. Nous espérons une baisse drastique des absences aux visites à facturer.

Les visites de fin de carrière et de mi-carrière ont été introduites suite à la loi de 2021. Aujourd'hui, nous considérons qu'elles font partie de l'offre socle et de ce fait il n'y a plus de cotisation spécifique.

Pour ce qui concerne le particulier employeur, la branche professionnelle du particulier employeur et de l'emploi à domicile s'est structurée pour mettre en place le suivi en santé au travail à partir du 2 janvier 2025 par le SPSTN. Ce service va s'occuper des salariés de particuliers employeurs, les assistantes maternelles, les personnes qui font le ménage à domicile. Néanmoins, le SPSTN a prévu de faire le suivi individuel en téléconsultation. Le SPSTN propose des conventions aux SPSTI pour réaliser les examens cliniques en présentiel. C'est donc un suivi partiel qui ne prend pas en charge l'intégralité du suivi médical.

Nous poursuivons la facturation à l'acte pour les contrats saisonniers et les ESS. C'est une dérogation héritée de nos pratiques passées qui est favorable à ces structures mais qui ne devrait pas pouvoir perdurer.

Avant de prendre part au vote sur l'approbation de la grille tarifaire 2025, Monsieur BONTEMPS, représentant de l'U2P, demande au Président à prendre la parole.

Après avoir examiné la grille tarifaire, il constate qu'une augmentation sera effectuée pour les entreprises de 1 à 10 salariés. Il est bien conscient du plancher fixé règlementairement à 92,40 €. Mais il fait le constat que pour les entreprises de 11 salariés et plus, aucun changement n'est effectué. Il aurait souhaité qu'une augmentation soit réalisée pour les entreprises de plus de 11 salariés et plus et qu'une diminution soit appliquée aux entreprises de moins de 11 salariés ; il convient que ce n'est pas possible.

Il informe les membres de l'assemblée générale qu'en conséquence, les entreprises qu'il représente s'abstiennent au vote.

Monsieur VLAMYNCK représentant le Relais Emploi Solidarité de FRUGES souhaite également prendre la parole.

En préambule, il remercie le service pour les bons échanges et à la réactivité pour les visites. Cependant, il déplore l'éloignement du centre de visites à SAINT-AUSTREBERTHE, car une grande partie des salariés n'est pas mobile. Par conséquent, une organisation logistique est nécessaire pour les transporter au centre et faciliter leur visite. Il mentionne qu'il arrive parfois d'utiliser son propre véhicule pour les transporter, à défaut d'autres options.

En terme d'équivalent temps plein, l'effectif est d'une trentaine. La réalité de l'activité est qu'il y a un turnover important. Et de par leur situation précaire, les salariés en réinsertion ont besoin d'une visite médicale. Cela représente un coût élevé pour des personnes qui ne restent pas longtemps au Relais Emploi Solidarité.

En ce qui concerne les absences, il précise que des rappels sont envoyés à leurs salariés par sms, courriel et courrier. Toutefois, ils gèrent des salariés éprouvant diverses difficultés et problèmes, et font parfois preuve d'un manque de savoir-être patent. À ce stade, il pense que le Relais Emploi Solidarité n'en est pas responsable, étant donné qu'ils déploient tous les efforts nécessaires pour prévenir ces absences. Le coût de la facturation pour les absences aux rendez-vous deviendrait excessif pour l'organisation, notamment le passage de 55 € à 90 €.

Tout comme Monsieur BONTEMPS, il s'abstient au vote pour le principe.

Monsieur POULAIN précise que l'objectif de l'augmentation de 90 € est de faire prendre conscience à tous les employeurs et salariés que l'absentéisme aux visites est un réel problème pour le service. Grâce au travail accompli ces dernières années, les absences non excusées vont en s'amenuisant.

Suite aux remarques de Monsieur VLAMYNCK, des échanges vont avoir lieu avec le service sur ce sujet.

N'ayant plus de remarques, le Président soumet au vote la résolution suivante :

« Approbation de la grille tarifaire 2025 »

Messieurs BONTEMPS (613 voix) et VLAMYNCK (8 voix) s'abstiennent au titre des entreprises qu'ils représentent. La résolution est approuvée à la majorité des membres présents ou représentés.

## VI. QUESTIONS DIVERSES

Néant.

\*\*\*

Aucune autre question n'étant soulevée et l'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Président remercie l'ensemble de l'assemblée et lève la séance à 17h30.

Le Président,  
Monsieur Gilles POULAIN



