

RAPPORT DE GESTION

2024

RAPPORT DE GESTION

Présenté à l'assemblée générale ordinaire
du 19 juin 2025

L'assemblée générale ordinaire annuelle est réunie en application des statuts pour rendre compte de l'activité de l'association au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2024, des résultats de cette activité, des perspectives et soumettre à son approbation les comptes annuels (bilan, comptes de résultat et annexe) dudit exercice.

Ces comptes sont joints au présent rapport.

La convocation de l'assemblée a été faite par voie de presse dans les éditions du 23/05/2025 de la Tribune Bulletin Côte d'Azur et du 20/05/2025 de Nice Matin.

Les documents et pièces prévus par la réglementation en vigueur ont été tenus à la disposition des adhérents dans les délais et formes impartis.

SOMMAIRE

I. Situation et activité de l'association au cours de l'exercice écoulé	p. 03
II. Événements intervenus depuis la clôture de l'exercice.....	p. 16
III. Activités en matière de recherche et de développement.....	p. 17
IV. Évolution prévisible de la situation de l'association et perspectives d'avenir.....	p. 18
V. Exposé sur les résultats économiques et financiers	p. 21
VI. Affectation du résultat	p. 25
VII. Dépenses somptuaires et charges non déductibles fiscalement.....	p. 25
VIII. Observations du Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise	p. 25
IX. Informations concernant les mandataires sociaux.....	p. 26
X. Commission de contrôle.....	p. 27
XI. Contrôle du commissaire aux comptes	p. 28
XII. Présentation du budget 2025.....	p. 28
XIII. Cotisations des membres 2025	p. 29

I. Situation et activité de l'association au cours de l'exercice écoulé

1. Rapport annuel d'activité

Conformément aux obligations réglementaires propres aux services de prévention et de santé au travail (SPST), un rapport annuel d'activité circonstancié est publié.

Il retrace dans le détail pour l'année écoulée :

- Le bilan de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire, en matière de suivi individuel de l'état de santé des salariés et d'actions en milieu de travail,
- Le point à date sur le projet de service de l'association,
- Les faits marquants de l'activité des services supports.

Il complète donc utilement le présent rapport et est à la disposition de tous les adhérents.

2. Adhérents et effectifs

Au cours de l'exercice 2023, les effectifs déclarés ont été les suivants :

Tranche d'effectifs	Nombre d'adhérents			Effectifs		
	2023	2024	Variation %	2023	2024	Variation %
 <11	24.227	23.264	-4,14%	65.287	65.618	0,50%
>=11 et <50	3.253	3.327	2,22%	66.649	69.222	3,72%
+ 50	607	637	4,71%	76.886	80.222	4,16%
Totaux	28.087	27.228	-3,15%	208.822	215.062	2,90%

L'effectif surveillé par notre SPST a encore augmenté assez significativement (+6.250 salariés, soit +2,90%) en 2024.

Au 31 décembre 2024, l'AMETRA06 compte 25.186 adhérents (en enlevant les 2.042 radiations de l'année) et 23.164 employeurs (en enlevant les 2.022 adhérents sans salariés souhaitant maintenir leur adhésion). Il y a eu 1.950 nouvelles adhésions.

3. Agrément du Service

L'agrément du Service a été renouvelé par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi et des Solidarités) pour 5 années, par décision expresse, en date du 18 janvier 2022.

L'agrément porte sur 12 secteurs géographiques, répartis sur 4 zones, couvrant l'ensemble du département des Alpes-Maritimes, en compétence partagée avec le CMTI06, et hors secteur professionnel du bâtiment et des travaux publics (BTP). Il porte également sur les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires du 06 (hors BTP).

4. Suivi individuel des salariés

Depuis la loi Travail d'août 2016, les modalités du suivi de l'état de santé des salariés distinguent :

- Le **Suivi Individuel Simplifié (SIS)** : Tout salarié, hors risques particuliers, bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP) par un professionnel de santé (médecins, infirmiers) dans les 3 mois de sa prise de poste puis selon **une périodicité maximum de 5 ans (cas général)**.
- Et le **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** : Tout salarié affecté à un **poste présentant des risques particuliers** pour sa santé, sa sécurité ou celle de ses collègues ou de tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un examen médical d'aptitude par un médecin du travail avant l'affectation à son poste puis selon **une périodicité de 4 ans maximum (avec une visite intermédiaire par un professionnel de santé dans les 2 ans)**.

L'activité des **médecins du travail** est de plus en plus centrée sur l'animation d'une équipe pluridisciplinaire, l'adaptation du suivi médical de chaque salarié, la réalisation des visites médicales complexes, le conseil et la réalisation d'actions en milieu de travail et le déploiement de l'ensemble des actions du projet de service.

L'entrée en vigueur en 2017 de ces nouvelles modalités de suivi a marqué une baisse du nombre de visites ou d'examens réalisés par notre SPSTI : 109.700 visites réalisées en 2023, 96.613 en 2022 (année de changement de logiciel métier), 100.500 en 2021 (année des confinements liés à la COVID), 111.778 en 2019, 117.466 en 2018, 116.511 en 2017 contre 133.522 en 2016.

106.590 visites ont été réalisées en 2024, en légère baisse de -2,9%, en partie du fait du turn-over au sein de l'équipe des médecins du travail.

Dans le détail, on note cette année une **stabilisation du nombre de visites de reprise et pré-reprise**, qui sont passées de 14.899 en 2023 à **14.807** en 2024, mais une **nouvelle augmentation des visites à la demande**, qui sont passées de 13.000 en 2022 à 15.110 en 2023 et **16.756** en 2024.

On enregistre une **baisse relative des visites initiales après une embauche**, qui passent de 48.444 en 2023 à **46.469** en 2024, ainsi qu'une augmentation des actions de formation et de prévention (AFP) pour les saisonniers qui passent de 1.722 en 2023 à **2.264** en 2024.

Enfin, **28.558 visites périodiques** ont pu être réalisées en 2024 contre 31.247 en 2023. **L'objectif à terme de retrouver une capacité annuelle proche de 40.000 visites périodiques** pour ne plus accumuler de retard est toujours d'actualité. **Sans compter les nouvelles visites instaurées par la réforme : visites de mi-carrière et post-exposition ou fin de carrière.**

Le nombre de **rendez-vous non-honorés** (absence d'un salarié ou annulation tardive ne permettant pas un remplacement) est vraiment très élevé, mais comparable à celui des autres SPSTI de la région. C'est l'équivalent de **15% du nombre total de visites réalisées**. Dans le cadre de la **démarche Qualité**, une instruction a été diffusée clarifiant le **traitement de ces RVNH et les modalités d'application par les équipes des pénalités**, qui ont par ailleurs fait l'objet d'une réévaluation en 2024.

A noter que les Infirmier(e)s Diplômé(e)s d'Etat en Santé au Travail (IDEST), au nombre de 40 fin 2024 (contre 37 fin 2023 et 15 fin 2016), ont ainsi réalisé dans ce total **40.199 visites de prévention et d'information (initiales ou périodiques) et intermédiaires SIR**, contre 37.421 en 2023, 25.711 en 2022, 27.105 en 2021, 21.739 en 2020, 27.871 en 2019, 24.766 en 2018, 19.288 en 2017, 8.378 en 2016 et 1.672 en 2015.

5. Maintien en emploi

En matière d'**aménagement de poste**, on dénombre un total de 12.938 avis d'aptitude et attestations de suivi avec préconisation. Une partie semble toutefois correspondre à un mésusage de l'annexe 4.

En 2024, le nombre d'**entretiens individuels** réalisés sur demande des médecins du travail par les assistantes sociales est en forte augmentation de 79% (1.532) et par les psychologues stable (363).

Il y a eu par ailleurs 290 **orientations** vers la MDPH et 164 vers CAP EMPLOI.

6. Prévention des risques professionnels

L'année 2024 est marquée par un accroissement de l'activité pour le Service Technique et Prévention qui est favorisée par les recrutements récents au sein du pôle expert (ingénieurs, psychologues, assistantes sociales...) comme au sein du pôle IPRP de proximité (conseillers et techniciens en prévention des risques professionnels).

La présence de conseillers et techniciens en prévention des risques professionnels dans les centres favorise toujours la confiance, la prise en compte et le traitement plus rapide des demandes des médecins du travail concernant les fiches d'entreprise (2.303 FE réalisées ou mises à jour en 2024). Cette proximité génère également des demandes d'intervention pour le Service Technique et Prévention (STP) en matière d'ergonomie, de mesures d'ambiances, d'accompagnement au Document Unique (1.328 en 2024) et de sensibilisations.

Certainement favorisé par la participation toujours plus importante des infirmier(e)s en santé au travail et une meilleure traçabilité, le nombre d'études de postes recensé a connu une augmentation considérable : 1.923 en 2024, contre 892 en 2023 et 520 en 2022.

2.264 **Actions de Formation et de Prévention** ont été réalisées en 2024 (1.772 en 2023).

En 2024, 158 **sessions de formation** (prévention des risques liés aux manutentions et aux postures de travail, au travail sur écran et DAE) ont été réalisées, ainsi que 63 **ateliers et sensibilisations**.

7. Mise en œuvre de la réforme de la santé au travail dans le cadre du projet de service

Un des axes essentiels de la réforme de 2021 est l'**amélioration de la qualité du service rendu** par les services de santé au travail, notamment en matière de prévention et d'accompagnement, à travers la **mise en œuvre d'une offre socle de services** qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L.4622-2 ci-dessous, et d'une **procédure de certification**.

L'AMETRA06, comme tous les services de prévention et de santé au travail interentreprises, va prochainement faire l'objet d'une **procédure de certification**, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

1. La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
2. L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
3. La gestion financière, la tarification et son évolution ;
4. La conformité du traitement des données personnelles.

En matière de prévention, la loi veut prévenir davantage les risques de désinsertion professionnelle. Le but est de “mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables” ou en situation de handicap. Elle prévoit ainsi qu’au sein des services de prévention et de santé au travail, **une cellule soit dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle**. Cette cellule pourra par exemple proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles et proposer, en lien avec l’employeur et le travailleur, des mesures individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail.

Les travailleurs indépendants et chefs d'entreprise non-salariés pourront également profiter d’un suivi en matière de prévention et de santé au travail. La loi prévoit plus exactement qu’ils puissent s’affilier au service de prévention et de santé au travail interentreprises de leur choix, sur la base d’une offre spécifique. La loi introduit également une **visite de mi-carrière** professionnelle. Le **dispositif de pré-reprise est revu** afin d’améliorer les conditions de retour de congé maladie de longue durée et un **rendez-vous de liaison** est créé dans ce cadre. Elle prévoit aussi la création d’un **passport de prévention** pour chaque salarié et apprenti, qui liste toutes les formations suivies (dont les formations obligatoires) et les certifications obtenues par le travailleur en matière de sécurité et de prévention des risques professionnels. De plus, alors qu’il ne s’agit que d’une faculté à ce jour, le médecin du travail constatant lors de la **visite médicale « post-exposition »** avant départ en retraite notamment, une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, devra obligatoirement mettre en place une **surveillance post-exposition ou post-professionnelle**, en lien avec le médecin traitant et le médecin-conseil de la sécurité sociale.

Par ailleurs, la loi précise davantage le **statut de l'infirmier en santé au travail**, qui doit disposer d’une formation adaptée. Le texte donne la possibilité aux infirmiers qui disposent de la qualification nécessaire d’exercer en **pratique avancée** en matière de prévention et de santé au travail. Le médecin du travail pourra alors leur déléguer des missions “avancées” au sein du service, comme par exemple peut-être certaines visites de reprise ou relatives à des salariés exposés à des risques particuliers.

D’autre part, plusieurs articles permettent de faciliter les **échanges d’informations entre les médecins de ville et les médecins du travail**. Un article modifie ainsi le code de la santé publique, pour permettre aux médecins et infirmiers du travail d’accéder, après accord du travailleur, à son **dossier médical partagé**, un carnet de santé numérique qui réunit toutes les informations médicales concernant un patient. Réciproquement, un autre article de la loi ouvre le dossier médical en santé au travail (DMST) aux médecins et professionnels de santé “de ville”, en charge du diagnostic et du soin du patient, toujours si ce dernier donne son accord.

8. Focus sur la certification

Pour répondre aux objectifs fixés par la loi, visant d’une part à ce que les SPSTI, quel que soit le niveau de certification obtenu, répondent à l’ensemble de l’offre socle de services et d’autre part, que le mécanisme de certification soit de nature à inscrire les SPSTI dans une dynamique vertueuse d’amélioration continue, chaque SPSTI devra **obtenir une certification, avec une 1^{ère} échéance en 2025**.

Plusieurs textes fondent le cadre législatif et réglementaire qui régit la certification du SPSTI en France. Notamment le Décret N°2022-1031 du 20 juillet 2022 relatif aux référentiels et aux principes guidant l’élaboration du cahier des charges de certification des SPSTI.

Trois niveaux définissent l’ensemble du périmètre de la certification des SPSTI, deux niveaux transitoires attestant d’une conformité partielle aux exigences du référentiel, et un niveau final attestant de la conformité à l’ensemble des exigences du référentiel.

Le SPSTI demande un des trois niveaux de certification en lien avec le **référentiel AFNOR SPEC 2217** en fonction de sa capacité à répondre aux exigences définies pour les 3 missions de l’ensemble de l’offre socle de services : la prévention des risques professionnels, le suivi individuel de l’état de santé des salariés et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l’emploi.

La certification est progressive et tient compte des capacités et des moyens des services en vue d’atteindre un niveau élevé d’exigence. Elle est délivrée pour une période définie en fonction de niveaux de certification correspondant respectivement à une liste de critères factuels, non discriminants, explicites et reproductibles, définis dans l’AFNOR SPEC 2217.

Les 3 niveaux de certification sont les suivants :

- **Niveau 1 de certification (transitoire), d’une durée de 24 mois maximum, encadre la phase d’engagement des procédures.**
- **Niveau 2 de certification (transitoire), d’une durée de 36 mois maximum, encadre la phase d’engagement et de maîtrise des procédures.**
- **Niveau 3 de certification (démarche complète), délivrée pour une période de 5 ans, vise à attester que les SPSTI dispensent à leurs entreprises adhérentes l’ensemble des prestations prévues par l’ensemble de l’offre socle de services. Il est en mesure de démontrer un réel pilotage de sa démarche sur le long terme et d’apporter des résultats probants et d’amélioration continue.**

Chaque SPSTI pourra, selon sa maîtrise des exigences du référentiel, solliciter un niveau 1, 2 ou 3 pour 2025. Comme la plupart des SPSTI, l’AMETRA06 vise le niveau 1. L’audit de certification est prévu pour début juillet 2025.

9. Mise en œuvre du projet de service

Les axes thématiques retenus pour la construction du nouveau Projet de service s'articulent comme suit autour des 2 socles fondamentaux :

● Projets pluridisciplinaires transversaux :

- Axe 1 - Transformation numérique
- Axe 2 - Organisation de l'équipe pluridisciplinaire
- Axe 3 - Amélioration continue et qualité

● Projets pluridisciplinaires médico-techniques :

- Axe 4 – Culture de prévention
- Axe 5 – Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi
- Axe 6 – Adaptation du suivi individuel des salariés
- Axe 7 – TMS et risques physiques
- Axe 8 – RPS et QVCT
- Axe 9 – Risques chimiques
- Axe 10 – Risques biologiques

Axe 1 Transformation numérique

Changement de solution métier et déploiement du logiciel MEDTRA

L'année 2024 a marqué la **deuxième année complète d'utilisation du logiciel métier MEDTRA4**. Progressivement déployé fin 2022, il est désormais pleinement intégré dans les pratiques opérationnelles du service.

Afin d'optimiser l'utilisation du logiciel, des **ateliers de bonnes pratiques** ont été organisés à destination des assistant(e)s médicaux/cales. Ces sessions ont fait suite à celles conduites en 2023 pour les médecins du travail, dans un objectif de montée en compétence homogène des équipes.

Une **montée de version** significative a été réalisée au cours de l'année. L'élaboration en amont d'un cahier de recette, destiné à formaliser les tests fonctionnels, a permis de fiabiliser le passage vers la version 27 de MEDTRA4. Cette version a notamment corrigé des dysfonctionnements liés à la gestion des droits utilisateurs.

Par ailleurs, l'AMETRA06 a poursuivi son **engagement actif au sein de l'ASSUM** (Association des SPSTI Utilisateurs de MEDTRA). Ce collectif contribue à la **co-construction de MEDTRA5**, une nouvelle version du logiciel en développement, basée sur des technologies plus récentes et intégrant de nouveaux usages.

Le déploiement de l'**Identité Nationale de Santé (INS)**, dans le cadre de l'interopérabilité du dossier médical en santé au travail, a été **reporté**. La version actuelle de MEDTRA ne permettant qu'un usage via boîtier physique, ce déploiement est différé à la sortie de MEDTRA5, qui intégrera nativement cette fonctionnalité via certificat numérique.

Lancement et consolidation du portail adhérent

L'**appel de cotisation 2024 a été réalisé avec succès**, comme en 2023, à travers le portail MEDTRA. L'outil a une nouvelle fois permis une gestion fluide et efficace des déclarations des entreprises adhérentes. Afin de maintenir un haut niveau de service, une **hotline dédiée** est restée en place tout au long de la campagne, permettant aux adhérents d'obtenir un accompagnement individualisé dans leurs démarches.

Par ailleurs, des améliorations notables ont été apportées dans la **gestion des doublons de dossiers salariés**. Grâce à la montée en version du logiciel, la **synchronisation** entre les déclarations en ligne et la base de données a été significativement **optimisée**.

Mise en place du portail salarié (projet reporté)

Initialement prévu dans le cadre contractuel, le portail salarié n'a pas encore pu être déployé. Son lancement est désormais **prévu avec la mise en service de MEDTRA5, attendue pour 2026**.

Axe 2 Organisation de l'équipe pluridisciplinaire

Autres avancées marquantes en infrastructure et cybersécurité

L'année 2024 a également été marquée par plusieurs projets structurants en matière d'infrastructure et de sécurité informatique.

Une **messaging sécurisée de santé, MSSANTE**, a été déployée afin de garantir la confidentialité des échanges de données médicales.

En parallèle, une **campagne de sensibilisation à la cybersécurité** (contractualisation avec la société spécialisée « Avant de cliquer ») a été lancée. Elle repose sur l'envoi périodique de faux courriels de phishing et des rappels réguliers des bonnes pratiques à adopter.

Face à l'augmentation des effectifs, l'infrastructure informatique a été renforcée par l'**ajout de deux serveurs supplémentaires**, permettant une montée en capacité de traitement. Le déménagement des serveurs dans une baie dédiée au sein du **datacenter HDS** a également renforcé la sécurité physique et la maîtrise des équipements.

Enfin, **40 ordinateurs fixes et 15 portables** ont été renouvelés, garantissant ainsi aux équipes des outils performants et adaptés aux exigences du quotidien. Les **liens de connexion intersites** ont également été augmentés, passant de 10 Mbits à 50 Mbits, pour une meilleure fluidité dans les échanges entre les différents centres.

Transformation de l'organisation de l'équipe pluridisciplinaire

Dans une logique de renforcement de l'expertise et de structuration de l'offre de prévention, l'année 2024 a vu la création d'une cellule dédiée aux risques chimiques et à l'accompagnement des entreprises industrielles. La **cellule Toxicologie – Risques chimiques et Industrie** regroupe des compétences ciblées pour appuyer les entreprises dans la gestion de leurs expositions et obligations réglementaires. Elle s'inscrit pleinement dans les objectifs du Plan Régional Santé au Travail.

En parallèle, la **diffusion des projets d'entreprise et de service** s'est poursuivie activement auprès des équipes. Un **séminaire** rassemblant l'ensemble des collaborateurs a été organisé au Musée National du Sport et à l'Allianz Riviera, afin de partager les avancées des projets structurants et renforcer l'appropriation des orientations stratégiques.

Renforcement des équipes et élargissement des missions

L'**effectif médical** a été consolidé en 2024 de **5 médecins équivalents temps plein (ETP)** en fin d'année. **3 postes supplémentaires d'Infirmiers en Santé au Travail ETP** ont également été créés.

Dans le prolongement de la réunion plénière organisée en 2023 avec le Professeur Sophie FANTONI, une **expérimentation sur le renforcement de la coopération entre médecins et infirmiers** a été engagée. Plusieurs équipes participent à cette initiative pilote, qui préfigure un déploiement élargi à l'ensemble des centres en 2025.

Modernisation et regroupement des centres médicaux

L'année a été marquée par plusieurs chantiers immobiliers importants dans le cadre de la réorganisation des centres.

Le **regroupement des deux centres médicaux de l'ouest niçois** a été concrétisé avec le déménagement sur le site de Nice-Belleudy. D'importants travaux de réaménagement ont été réalisés, tant dans l'aile médicale que dans les anciens locaux du siège, pour accueillir ce nouveau centre unique, livré en **décembre 2024**.

Sur le secteur Nice-Centre, une nouvelle étape a été franchie avec la **signature d'un bail permettant d'étendre les locaux de Nice-Riviera de 500 m²**. Cette extension accueillera l'activité de **Nice-Europe**, en prévision de la fermeture du centre de Nice-Blanqui, non conforme aux normes ERP. Le centre de **Nice-Blanqui** sera, quant à lui, transféré dans les locaux actuellement occupés par Nice-Europe. Ce regroupement vise à améliorer le confort des équipes comme des salariés des entreprises suivies.

Un **nouveau bureau** a par ailleurs été aménagé au siège de Saint-Laurent-du-Var pour **regrouper l'ensemble de la cellule Maintien en emploi**. Ce nouvel espace permet de renforcer les liens fonctionnels entre ses membres et d'optimiser leur collaboration.

Déploiement élargi des projets et partenariats territoriaux

L'AMETRA06 a poursuivi son implication dans les projets du **Plan Régional Santé au Travail (PRST4)**, en particulier sur les volets DUERP, risques chimiques et RPS dans les secteurs de la banque et de l'assurance.

Localement, les équipes continuent de participer activement aux rencontres des préventeurs du département, organisées par la DDETS, renforçant ainsi le lien avec les autres acteurs du territoire.

Sur le plan national, l'AMETRA06 a affirmé sa présence à travers une participation renforcée aux **Journées Santé Travail organisées par PRESANSE** en octobre 2024, avec trois interventions (DUERP, formation diisocyanates, étude sur le risque UV). L'équipe était également présente en juin au **Congrès national de médecine et de santé au travail de Montpellier**, avec un stand monDUERP.fr et cinq présentations thématiques.

Déploiement de nouveaux services aux entreprises adhérentes

Le dispositif d'accueil des nouveaux adhérents a été conforté et systématisé tout au long de l'année. Chaque nouvelle entreprise bénéficie d'un accompagnement individualisé, assurant une bonne compréhension des missions du SPSTI et de l'offre de services.

Un **catalogue complet des prestations** a été publié en 2024, structuré autour de trois volets :

- L'offre socle, incluse dans la cotisation
- L'offre complémentaire, proposée en prestations additionnelles
- L'offre spécifique, dédiée aux travailleurs indépendants

Enfin, une **cellule de soutien psychologique d'urgence** a été créée pour accompagner les entreprises confrontées à des événements graves ou traumatisants. Ce nouveau service permet de réagir rapidement en cas de crise, dans une logique de prévention des risques psychosociaux.

Axe 3 Amélioration continue et qualité

Mise en place d'une organisation interne "Qualité"

L'année 2024 a été marquée par la structuration concrète de la démarche qualité au sein de l'AMETRA06.

À la suite de la création d'un poste de **Responsable Qualité** début 2023, une gouvernance dédiée s'est mise en place : un **comité de pilotage Qualité** réunissant les responsables de processus a été constitué, et des **réunions régulières du comité directeur** consacrées à la qualité ont été instaurées. Un **médecin référent Qualité** a également été désigné afin d'assurer le lien entre les exigences qualité et les pratiques de terrain.

Pour accompagner cette structuration, une **formation spécialisée a été dispensée à tous les membres du comité de pilotage**, en partenariat avec l'organisme Qualipole. Cette montée en compétences était essentielle pour garantir une mise en œuvre cohérente et partagée de la démarche.

Préparation à la certification réglementaire des SPSTI

L'AMETRA06 s'est engagée dans la trajectoire de certification définie par le référentiel **AFNOR SPEC 2217**, qui impose une montée en conformité progressive des SPSTI d'ici 2030. L'objectif fixé pour 2025 est d'atteindre le **niveau 1**, correspondant à la mise en place des prérequis organisationnels et à la formalisation des procédures attendues.

Cet engagement a été formalisé par la **signature de la lettre d'engagement Qualité** en juin 2024, suivie d'une diffusion officielle et de son affichage dans l'ensemble des centres médicaux.

Sur le plan opérationnel, l'année a été consacrée à la **structuration documentaire** de la démarche. Une **cartographie des processus** a été élaborée, accompagnée de **fiches processus**, ainsi que des premières **procédures et instructions clés**, telles que celles relatives au suivi individuel ou à la gestion des rendez-vous non honorés.

Afin de centraliser et faciliter l'accès à cette documentation, le **logiciel AGEVAL** a été déployé sur l'ensemble des sites. Cet outil permet une gestion homogène des procédures, leur diffusion au sein des équipes, ainsi que la traçabilité des émargements. L'ensemble des équipes a été formé à son utilisation.

En complément, deux **enquêtes de satisfaction** ont été menées au cours de l'année :

- Une enquête auprès des **adhérents**, diffusée par mail durant le mois d'octobre
- Une enquête auprès des **salariés suivis**, disponible dans les centres jusqu'à fin décembre via QR code et formulaire papier

Ces retours permettent d'alimenter les pistes d'amélioration et d'ancrer la démarche qualité dans une logique d'écoute continue des parties prenantes.

Axe 4 Culture de prévention

Développement d'une offre DUERP dédiée aux adhérents

L'AMETRA06 a poursuivi en 2024 le **déploiement actif de la plateforme monduerp.fr**, outil conçu pour faciliter l'élaboration et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) au sein des très petites, petites et moyennes entreprises.

Les **équipes de conseillers et de techniciens en prévention des risques professionnels** se sont pleinement mobilisées pour accompagner sur le terrain les entreprises. **Des campagnes de communication ciblées** (notamment par mailing) ont été menées pour proposer des créneaux d'accompagnement aux structures n'ayant pas encore engagé leur démarche DUERP.

Cette dynamique a été valorisée au niveau national à travers la **participation de l'AMETRA06 au Congrès National de Médecine et de Santé au Travail (CNMST 2024)**, via l'animation d'un **stand monduerp.fr** ainsi qu'un **atelier pré-congrès coanimé avec l'INRS**, spécifiquement dédié à l'accompagnement des TPE dans la réalisation de leur DUERP.

En parallèle, la plateforme monduerp.fr continue de fédérer un réseau grandissant de SPSTI utilisateurs. En 2024, plusieurs structures ont rejoint la communauté : **Prevlink à Paris**, **SPSTFWI en Guadeloupe**, **CST Oyonnax**, **Expertis à Marseille**, aux côtés de l'AMETRA06.

Axe 5 Maintien en emploi

Structuration de la cellule Maintien en emploi (M4E)

L'année 2024 a été consacrée à la structuration opérationnelle de la **cellule Maintien en emploi (M4E)**. Une **procédure qualité dédiée** a été mise en place afin d'harmoniser le fonctionnement de la cellule, d'améliorer la coordination entre acteurs internes, et de garantir une prise en charge cohérente des situations de désinsertion.

La **traçabilité des actions menées** a été renforcée via un suivi systématisé et un **dispositif de suivi à un an** a été instauré pour évaluer les parcours des salariés accompagnés.

Conduite d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

L'AMETRA06 a continué à s'impliquer activement dans les dynamiques territoriales liées à la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'équipe a participé au **comité technique de pilotage THEME06 de CAP EMPLOI**, contribuant à la coordination des acteurs institutionnels des Alpes-Maritimes sur cette thématique.

Plusieurs actions de sensibilisation ont été menées, notamment lors d'une **journée organisée à l'Institut Mozart** et de **permanences dédiées au sein du Centre Lacassagne**, consacrées au maintien en emploi des salariés atteints de cancer. L'offre PDP des SPSTI a également fait l'objet d'une **communication élargie dans le réseau Présanse PACA**, favorisant son appropriation par les partenaires locaux.

Accompagnement à la continuité professionnelle en entrepreneuriat

L'AMETRA06 a poursuivi son partenariat avec le **réseau CAIRE06** et le **Portail de la Prévention**, et a développé plusieurs actions en lien avec le maintien en entrepreneuriat.

Une **campagne de dépistage du burn-out** chez les dirigeants a été lancée en partenariat avec le **dispositif AMAROK**. Elle vise à mieux détecter les situations à risque et proposer un accompagnement aux chefs d'entreprise en difficulté.

Des actions de terrain ont été menées pour sensibiliser les entrepreneurs, notamment lors :

- Du **forum OSE I**, à destination des femmes dirigeantes
- Des **cafés Entre Head**, espaces d'échange entre pairs
- D'une réunion de la **Jeune Chambre Économique de Menton 2024**
- Du **Salon des Entrepreneurs à Nice**

Axe 6 Adaptation du suivi individuel des salariés

Développement du suivi des travailleurs saisonniers

L'année 2024 a vu une **forte montée en puissance de l'action de prévention auprès des saisonniers**. Ce sont **2.264 salariés** en contrat saisonnier qui ont été sensibilisés aux enjeux de santé et de sécurité au travail, soit une **hausse de plus de 20 % par rapport à 2023**. Les thématiques abordées incluaient les risques d'accidents, les maladies professionnelles, les addictions ou encore l'hygiène de vie. Ce dispositif a bénéficié à **92 entreprises**.

Nouvelles visites, délégations et coopérations

L'AMETRA06 a mené une **expérimentation sur les délégations entre médecins et infirmiers**, notamment pour les visites de reprise, de pré-reprise et de suivi individuel renforcé. Plusieurs équipes médicales ont participé à cette phase pilote, qui a permis de valider les modalités pratiques de mise en œuvre. **Le déploiement à l'ensemble des équipes est prévu en 2025**.

Axe 7 TMS et Risques physiques

Déploiement d'une offre de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

L'AMETRA06 a renforcé en 2024 son action de prévention des TMS auprès des entreprises adhérentes, avec un **focus sur les dispositifs de financement mobilisables**. Une **campagne d'information sectorielle** a été menée par envoi de mails ciblés pour promouvoir les aides du **Fonds pour l'Innovation en Prévention des Usures professionnelles (FIPU)**. Ce dispositif permet le **financement direct de matériel de prévention**, sur facture, pour les entreprises concernées. Les équipes prévention ont accompagné les employeurs dans la compréhension et l'utilisation de ces opportunités.

En parallèle, un **partenariat a été établi avec l'association Azur Sport Santé** pour promouvoir les actions de lutte contre la sédentarité en milieu professionnel. L'ensemble des équipes de l'AMETRA06 a été sensibilisé à ces enjeux et s'est mobilisé pour **valoriser les dispositifs favorisant le sport en entreprise** et l'activité physique adaptée aux besoins des salariés.

Prévention du risque routier professionnel

Dans le cadre des **journées nationales de la sécurité routière au travail**, un événement fort a été organisé au **centre d'affaires de l'aéroport Nice Côte d'Azur**. L'AMETRA06 a animé un **Escape Game XXL sur le thème du risque routier professionnel**, afin de sensibiliser de manière ludique et interactive les participants aux bonnes pratiques en matière de sécurité routière dans le cadre du travail.

Développement de la prévention des risques UV et des fortes chaleurs

Une **expérimentation ciblée a été conduite en 2024 auprès de salariés de la restauration travaillant en extérieur**, afin d'évaluer la prise en compte du **risque lié aux expositions solaires** et les pratiques de prévention mises en place. Les résultats issus de cette enquête ont donné lieu à des **communications orales lors de deux événements nationaux majeurs** : le **Congrès National de Médecine et de Santé au Travail** et les **Journées Santé Travail** organisées par Présanse.

Axe 8 RPS, Addictions, QVCT

Développement de l'offre de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Face à une demande croissante des entreprises et à l'importance accrue des enjeux liés à la santé mentale au travail, l'AMETRA06 a renforcé en 2024 son offre de prévention des risques psychosociaux.

À la suite de la création de la **cellule de soutien psychologique d'urgence**, l'équipe a été sollicitée par 37 entreprises confrontées à des événements graves. En réponse à ces situations, et selon l'évaluation de leur gravité, plusieurs modalités d'intervention ont été mobilisées : **5 débriefings collectifs, 3 groupes de parole et 21 entretiens individuels de salariés**.

En parallèle, **5 ateliers spécifiques à destination des managers** ont été organisés. L'objectif : leur permettre de mieux repérer les signaux d'alerte liés au stress et à l'épuisement professionnel, et de développer des postures adaptées pour prévenir les situations critiques dans leurs équipes.

Déploiement de nouvelles actions de sensibilisation aux addictions

L'AMETRA06 a également poursuivi son engagement dans la **lutte contre les addictions en milieu professionnel**, en renforçant ses actions d'information et de prévention.

L'équipe infirmières a mené **6 actions de sensibilisation auprès de salariés** sur les conséquences des conduites addictives au travail, ainsi qu'un **atelier destiné aux managers**, axé sur la détection des comportements à risque et l'accompagnement des salariés concernés.

L'AMETRA06 a également pris part à la **campagne nationale du "Mois sans tabac"**, en relayant largement l'initiative via sa **newsletter** et ses **réseaux sociaux**, contribuant ainsi à la diffusion d'un message de santé publique à l'échelle locale.

Axe 9

Risques chimiques

Structuration de la cellule "Risques chimiques et industrie"

L'AMETRA06 a consolidé en 2024 sa capacité d'intervention sur les risques chimiques en renforçant sa cellule dédiée aux environnements industriels.

Un **ingénieur prévention supplémentaire** a été recruté afin de répondre à la complexité croissante des demandes. Cette montée en puissance a permis la réalisation de **38 études ciblées à la demande des adhérents ou des médecins du travail**, portant notamment sur :

- Des **études rétrospectives d'expositions accidentelles**
- Des **campagnes de biosurveillance** à la suite de contaminations de locaux
- Des recherches de **substances toxiques pour la reproduction**, en lien avec le maintien au poste de salariées enceintes

Participation à des actions sectorielles sur les risques chimiques

Dans une logique d'anticipation des futures priorités régionales, l'AMETRA06 a conduit une **étude territoriale dans les Alpes-Maritimes**, visant à identifier les secteurs les plus exposés aux risques chimiques. Cette étude contribuera à **orienter les axes du prochain CPOM 2026-2029**.

En parallèle, une **nouvelle action de sensibilisation réglementaire** a été lancée sur l'usage des **diisocyanates**, substances soumises à formation obligatoire depuis 2023. En 2024, **142 salariés** ont été formés dans le cadre de cette campagne.

Implication dans les dynamiques institutionnelles nationales et européennes

L'AMETRA06 a poursuivi sa contribution aux réflexions institutionnelles sur l'évaluation et la surveillance des risques chimiques professionnels. Elle a notamment participé aux travaux du **HUB du projet européen PARC**, initiative soutenant la recherche et l'innovation dans l'évaluation des risques liés aux substances chimiques.

L'AMETRA06 est également impliquée dans le **groupe de travail "Surveillance Biologique des Expositions Professionnelles" (SBEP)** piloté par la **Direction Générale du Travail (DGT)**. Ce groupe vise à **créer une base nationale d'exposition** et à définir de **nouveaux indicateurs biologiques de référence**, pour mieux évaluer et prévenir les expositions aux agents chimiques dangereux.

Axe 10

Risques biologiques

En 2024, les **infirmiers de l'AMETRA06 ont activement participé aux campagnes de vaccination contre la grippe saisonnière**, directement au sein des entreprises adhérentes. Cette intervention a permis de **renforcer la couverture vaccinale des salariés** tout en facilitant l'accès à la prévention primaire dans les milieux professionnels. Elle s'inscrit dans le prolongement des missions de santé publique confiées aux Services de Prévention et de Santé au Travail, et contribue à **limiter l'impact des épidémies sur l'activité des entreprises**.

10. Engagement sociétal

Ressources humaines

L'année 2024 a été marquée par la poursuite d'une politique RH ambitieuse, en cohérence avec la stratégie de développement portée par AMETRA06.

Les efforts engagés en matière de recrutement médical ont porté leurs fruits :

- **7 médecins** ont été recrutés, ainsi qu'un **médecin collaborateur**
- **4 postes d'infirmiers** et **3 postes de conseillers en prévention** ont également été créés, renforçant ainsi nos équipes de terrain.

Par ailleurs, **trois accords collectifs** ont été signés cette année, illustrant notre engagement en faveur du dialogue social et du bien-être au travail : **le don de jours de repos** entre collègues, **le droit à la déconnexion** et une **meilleure prise en charge de la complémentaire santé**.

Dans le cadre du projet « **Faire équipe** », un **séminaire fédérateur** a rassemblé en juin l'ensemble des collaborateurs et membres des instances disponibles. L'événement s'est tenu dans des lieux symboliques en cette année olympique : le **Stade Allianz Riviera** et le **Musée National du Sport**. Un **second séminaire de travail** a été organisé en fin d'année, **spécifiquement pour les médecins, au Château de Crémât, animé avec des méthodes collaboratives**, favorisant les échanges, le partage d'expérience et la co-construction.

L'année a également été marquée par le **lancement d'une démarche QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)** ambitieuse. Une **grande enquête structurée**, conduite avec le cabinet spécialisé Sens et Idées, a permis de poser les bases d'une évaluation pertinente. Cet outil innovant vise à structurer la QVCT comme un **processus de progrès continu**, intégrant pleinement la stratégie, l'organisation du travail et la culture de notre structure. Le référentiel mis en place permet d'identifier, via des **indicateurs objectifs et subjectifs**, les dispositifs existants et le vécu des salariés, dans une logique de **labellisation**.

Par ailleurs, les **parcours d'intégration** des nouveaux collaborateurs ont fait l'objet d'une refonte complète en 2024. Enfin, un **travail important de préparation** a été engagé pour anticiper et accompagner le **changement de la classification** des postes de travail dans la Convention Collective Nationale.

Ancrage territorial et relations avec les parties prenantes

L'engagement sociétal de l'AMETRA06 se manifeste également par une forte implication dans la vie du territoire et par la consolidation de partenariats durables avec des acteurs locaux engagés dans la santé, la prévention et l'accompagnement.

En 2024, ces partenariats se sont poursuivis et renforcés :

- **LIDER Diabète** : soutien via un mécénat permettant la mise en œuvre d'actions de **dépistage du diabète** auprès du grand public.
- **Fondation LENVAL** : mécénat engagé au service de la **santé pédiatrique**.
- **APESA** : engagement en tant qu'**administrateur et sentinelle** pour identifier les situations de **détresse psychologique** ou de **risque suicidaire** chez les chefs d'entreprise, en complément d'un soutien financier pérenne.
- **Portail de la prévention des entreprises du 06** : implication via notre **service social**, qui prend en charge des situations délicates orientées par cette plateforme collaborative dédiée au **soutien des entrepreneurs en difficulté**.
- **CAIRE06** : collaboration active pour favoriser le **maintien en activité** des dirigeants et travailleurs indépendants confrontés à un **cancer**.
- **Centre Antoine Lacassagne** : animation de **permanences médicales** visant le **maintien en emploi précoce** des personnes touchées par un cancer.
- **UPE06** : participation aux **commissions Santé**, présence à divers événements comme **Les Entrepreneuriales**, et organisation de **permanences sociales** au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.
- **A2S – Azur Sport Santé** : signature d'une convention visant à développer des actions **Sport-Santé** à destination des entreprises, avec orientation possible des salariés vers les **Maisons Sport Santé** du département.
- **Musée National du Sport** : mécénat dans le cadre de **matinales Sport-Santé**, contribuant à la sensibilisation aux **bienfaits de l'activité physique** en milieu professionnel.
- **Centre Régional de Coordination du Dépistage des Cancers** : coordination d'une **campagne de sensibilisation Octobre Rose** avec l'envoi de **33 000 courriers nominatifs**, et relais actif de la campagne **Mars Bleu**.
- **Observatoire AMAROK** : lancement d'une **étude sur la santé mentale des dirigeants**, en lien avec les enjeux de prévention des risques psychosociaux.

Enfin, l'AMETRA06 a joué un rôle moteur dans la **conclusion d'une convention régionale**, signée en **fin d'année 2024** entre l'ensemble des **SPSTI de la région PACA et la CARSAT Sud-Est**.

Cette convention vise à renforcer **les synergies**, notamment en matière de **partage de données**, et à améliorer l'impact des actions de prévention au bénéfice des entreprises du territoire, avec une attention particulière portée aux **troubles musculosquelettiques (TMS)** et au **risque chimique**.

Enjeux environnementaux

La prise en compte des enjeux environnementaux a représenté en 2024 un axe stratégique important, en lien avec les engagements définis dans le cadre du dispositif régional **CEDRE**, dont l'AMETRA06 est lauréate.

Parmi les trois volets du programme CEDRE, le volet environnemental (les 2 autres sont RH et Gouvernance), reste à ce jour celui où les avancées sont les plus modestes. Toutefois, plusieurs premières actions concrètes ont été menées au cours de l'année, notamment sur les leviers les plus immédiatement mobilisables :

- Installation d'un système de **visioconférence** au siège, favorisant l'organisation de réunions hybrides et contribuant à la réduction des déplacements professionnels.
- Mise en place d'un **espace numérique de partage de documents** à destination des membres des instances, dans une logique de réduction de la consommation de papier.
- Remplacement d'un véhicule de service thermique (diesel) par un **véhicule électrique**.
- **Réduction de la production de documents imprimés** : édition du catalogue de l'offre de services uniquement en version numérique, tout comme les rapports de gestion et d'activité. Une nouvelle maquette a également été conçue pour les supports de prévention, dans la perspective de mettre fin à la production de versions papier.

Afin d'accélérer la structuration de cette démarche et d'atteindre les objectifs fixés par le programme, **un alternant spécialisé en Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) a été recruté** en fin d'année. Son rôle consiste à appuyer la définition d'une stratégie environnementale plus claire, à coordonner les actions engagées et à en assurer le suivi opérationnel.



II. Événements intervenus depuis la clôture de l'exercice

Encadrement du montant des cotisations

À partir du 1^{er} janvier 2025, conformément aux dispositions légales et réglementaires issues de la dernière réforme, les cotisations versées par les employeurs aux Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) pour chaque salarié devront donc respecter une fourchette encadrée par le coût moyen national de l'ensemble socle de services. Ce coût a été fixé à 115,50 € pour l'année 2025, selon l'arrêté du 26 septembre 2024 publié au Journal officiel le 12 octobre 2024. Ainsi, les cotisations devront se situer entre 80 % et 120 % de ce montant, soit entre 92,40 € et 138,60 € par salarié. Des dérogations sont néanmoins possibles sous certaines conditions, sous réserve d'approbation par l'assemblée générale du SPSTI.

Toutefois, les textes régissant cet encadrement peuvent donner lieu à des interprétations divergentes. **Une lecture stricte de ces textes conduit à considérer que le tarif devrait être unique et per capita**, sans distinction en fonction de la taille des entreprises, du type de contrat (intérimaire, saisonnier, etc.), ou de la date d'entrée des salariés, ou bien, si des tarifs différenciés étaient pratiqués, aucun ne devrait sortir du « tunnel », sauf à remplir les conditions dérogatoires envisagées par la loi. Une lecture moins stricte, peut-être plus en phase avec l'esprit de la loi, pourrait conduire à ne considérer que le tarif moyen pratiqué. **Cela étant, une lecture stricte semble difficilement applicable immédiatement dans de nombreux Services** compte tenu des pratiques établies et validées depuis longtemps.

Pour sa part, l'AMETRA06 a réussi à maintenir une cotisation moyenne d'environ 80 € par salarié, selon le rapport comptable 2023, un montant bien inférieur au seuil minimal de 92,40 €, tout en garantissant un service de qualité à nos entreprises adhérentes, en dépit d'une démographie nationale des médecins du travail très défavorable. Ce résultat est le fruit d'une gestion rigoureuse, de l'optimisation des ressources et de l'engagement des équipes.

L'enjeu n'est pas neutre pour le territoire : avec un tarif moyen nettement en dessous du minimum national, cela représente concrètement 3 millions de prélèvements "obligatoires" en moins pour les entreprises de notre territoire. Et même, si l'on se réfère au plafond, niveau proche de celui pratiqué par un certain nombre de SPSTI de départements comparables, c'est jusqu'à 14 millions de prélèvements en moins sur l'économie du territoire.

Dans ce contexte, **le Conseil d'administration de l'AMETRA06 entend définir une trajectoire progressive sur plusieurs années afin de converger vers le minimum réglementaire, tout en poursuivant les efforts d'amélioration de la qualité et de l'offre de services**. Cette démarche se veut équilibrée, tenant compte des impératifs financiers des entreprises adhérentes et des exigences croissantes pesant sur les SPSTI.

La certification des SPSTI prévue dans le cadre de la réforme de 2021, avec une première échéance fixée courant 2025, impliquera en effet quelques investissements complémentaires. Ceux-ci concerneront notamment le recrutement de ressources humaines (infirmiers et autres intervenants en santé au travail), l'évolution et la sécurisation des systèmes informatiques, ainsi que la poursuite du regroupement de centres médicaux. Ces évolutions devront être intégrées dans la planification stratégique de l'AMETRA06.

Concernant la possibilité de maintenir un montant des cotisations inférieur à la borne basse de 80%, l'esprit du texte vise à s'assurer que les ressources stables permettent de couvrir intégralement le coût de l'offre socle et que le SPSTI dispose de fonds propres suffisants pour garantir la pérennité de ses missions, ce qui est le cas actuellement.

III. Activités en matière de recherche et de développement



Pour mémoire, l'AMETRA06 a développé en 2023, en s'appuyant sur une SS2I (société de services en ingénierie informatique) de Sophia-Antipolis, une solution dédiée à la réalisation en masse des fiches d'entreprise (FE) et simultanément à l'accompagnement des adhérents jusqu'à la finalisation de leur Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Cette solution innovante a vocation à être proposée à tous les autres SPSTI. Dans ce cadre, la marque « monDUERP » a été déposée à l'INPI et les noms de domaine monDUERP.fr et monDUERP.com ont été réservés.

Elle permet de réaliser le DU (plan d'actions compris) et la FE, en un seul rendez-vous (possiblement en visio) sans aucun temps de rédaction. Cette solution informatique « tout en un » (accompagnement DU, réalisation FE et programmation/réalisation d'une action de prévention) permet de gagner en efficacité et offre ainsi un avantage indéniable en vue de la certification.

Elle est basée sur la méthode OIRA élaborée par l'INRS, avec les branches professionnelles, pour les TPE/PME. Concrètement, c'est une succession de questions, adaptées à chaque activité et à la portée de tous les entrepreneurs, qui permet de réaliser de façon interactive l'évaluation des risques professionnels. Une convention de partenariat a été signée avec l'INRS permettant à l'AMETRA06 d'exploiter les droits d'auteur sur le questionnaire.

Le développement de ce projet s'est poursuivi au cours de l'exercice 2024 et a généré un crédit d'impôt innovation de 15.310 € versus un crédit d'impôt de 69.487 € au titre de l'exercice précédent.

Le chiffre d'affaires généré par cette solution a été de 105.339 € sur 2024 contre 5.804 € en 2023. Cette solution a été commercialisée auprès de 3 SPSTI dont le second plus « gros » service de prévention et de santé au travail en France.

Sur le 1^{er} trimestre 2025, un nouvel SPSTI a souscrit une licence et 5 SPSTI sont en phase de test de la solution.

Le développement de cette solution se poursuit en 2025 avec le déploiement d'une API qui permettra de faire le lien entre les données issues de monDUERP et les données des logiciels métiers utilisés par les SPSTI licenciés (les informations de monDUERP pourront remonter dans le logiciel métier du SPSTI et vice-versa). Cette API va nécessiter un nombre d'heures importantes de travail en interne ainsi que des frais de sous-traitance auprès du prestataire AVISTO. L'ensemble de ces coûts devrait générer un nouveau crédit innovation.

IV. Évolution prévisible de la situation de l'association et perspectives d'avenir

En 2025, l'AMETRA06 poursuivra la mise en œuvre de son **projet d'entreprise**, en plaçant la **culture de prévention** au cœur de ses priorités. Pour renforcer l'impact de ses actions, quatre leviers structureront son engagement : **valoriser l'image de l'Association et le travail des équipes, entretenir des relations exemplaires avec les partenaires, placer la qualité de service au centre des préoccupations, et donner du sens par un engagement sociétal intégré à la culture interne.**

Le **projet de service et d'engagement sociétal**, déployé autour des trois axes **Plus efficient, Plus innovant et Plus engagé**, continuera à guider les grandes orientations stratégiques de l'année.

1. Plus efficient

Transformation numérique

L'année 2025 marquera une étape importante avec la montée en puissance du logiciel métier **MEDTRA5**, développé en co-construction avec les équipes des SPSTI. Cette nouvelle version, plus moderne, sera déployée progressivement sur plusieurs années. La **première brique fonctionnelle**, axée sur le **volet Prévention** (actions en milieu de travail), est attendue pour octobre.

La solution de **Business Intelligence (BI)** fera également l'objet d'un paramétrage renforcé, afin de répondre aux nombreuses sollicitations externes (PRESANSE, DGT, DREETS, PRST4...) tout en soutenant les besoins internes de pilotage et de qualité. La **traçabilité des actions médicales**, notamment celles des médecins, restera un enjeu prioritaire.

La **campagne de sensibilisation au phishing** avec la solution « Avant de cliquer » se poursuivra auprès des équipes. Sur le plan technique, l'année verra la **finalisation du passage à la fibre 100 % Bouygues** sur l'ensemble des sites, ainsi que le **début de l'installation de réseaux Wi-Fi sécurisés** au siège et sur quelques centres.

Transformation de l'organisation

Après deux années marquées par un effort intensif de recrutement, **aucune création de poste médical n'est prévue en 2025**, hormis celle d'une **assistante médicale support**, en appui aux centres sur la gestion administrative et la continuité d'activité.

Compte tenu du nombre actuel de médecins, le **modèle d'organisation en binôme médecin-IST**, sur la base de 4.500 à 5.500 salariés suivis selon les risques, sera déployé un peu plus progressivement, en fonction des ressources disponibles.

L'évolution de l'organigramme se poursuivra avec la **formalisation d'une direction médico-technique**. Des réflexions continueront pour adapter les modes de fonctionnement : **nouveaux formats de réunion, dispositif de remplacement en cas d'absence, mutualisation du suivi des intérimaires et salariés hors département**, ou encore **dispositif dédié pour les entreprises des vallées**. La **valorisation de l'expertise des médecins du travail** et la **fluidité du travail pluridisciplinaire** resteront au cœur des priorités.

La **délégation accrue aux IST**, autorisée par le décret du 26 avril 2022, sera consolidée. Toutes les visites (reprise, pré-reprise, mi-carrière, à la demande) pourront être déléguées. La coopération IST-médecin, déjà expérimentée via les **pré-visites menées en 2024**, sera généralisée.

Le **regroupement des centres de Nice-Riviera et Nice-Europe** sera effectif fin 2025, après des travaux d'aménagement dont le démarrage est programmé au printemps. Le **réaménagement de 150 m² à Cannes-Maria** est également prévu.

Des études sont en cours pour regrouper les centres de **Cagnes-sur-Mer** et **Saint-Laurent-du-Var**, et pour déménager celui d'**Antibes**. Le projet d'acquisition d'un bâtiment à Sophia Antipolis n'a pour l'heure pas abouti.

Le **dispositif d'accueil des nouveaux adhérents** continuera d'être renforcé.

2025 sera aussi la **première année d'application du partenariat avec la CARSAT Sud-Est**, visant à créer davantage de synergies dans les actions de prévention.

Qualité et amélioration continue

L'année 2025 sera marquée par l'audit de certification niveau 1, prévu du 7 au 11 juillet. Toutes les procédures du référentiel AFNOR SPEC 2217 seront rédigées, diffusées, et accompagnées d'un audit blanc et d'un audit interne préparatoire. Les centres concernés bénéficieront d'un accompagnement spécifique. Un plan d'amélioration continue sera également formalisé à l'issue du processus.

2. Plus innovant

Signature du CPOM 2025-2029

En janvier 2025, l'AMETRA06 signera officiellement son **Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2025-2029**, avec la DREETS PACA, la CARSAT Sud-Est et les SPSTI régionaux.

Ce contrat vise à structurer et coordonner les actions de prévention à l'échelle régionale, dans une logique de **cohérence territoriale, de mutualisation des moyens et de montée en qualité**. Il s'appuie sur le PRST4, les COG de l'Assurance Maladie, et le plan de prévention des accidents graves et mortels.

Le CPOM d'AMETRA06 repose sur trois volets : un volet obligatoire dédié à la **prévention de la désinsertion professionnelle**, un volet choisi sur la **prévention des risques chimiques** (secteurs coiffure, vétérinaires, dentistes), et un volet optionnel sur la **prévention des expositions aux UV solaires**. Il est conclu pour une durée de cinq ans, avec possibilité de modification par avenant.

Culture de prévention

L'outil **monDUERP.fr** sera largement diffusé, devenant l'un des **principaux leviers d'intervention dans les entreprises**. En complément, un **nouveau catalogue de l'offre de services** sera lancé afin de rendre plus visible et lisible la diversité des prestations proposées par l'AMETRA06.

Maintien en emploi et en entrepreneuriat

La **cellule maintien en emploi** poursuivra son déploiement, avec la possibilité pour les entreprises et les salariés de saisir directement l'équipe. Une **ordonnance de prévention** sera mise à disposition des médecins pour faciliter les démarches.

La **santé des dirigeants** restera une priorité. L'enquête **AMAROK** sera relancée, les partenariats avec **APESA** et le **Portail de la Prévention** seront renforcés, et de nouvelles initiatives seront lancées pour accompagner les chefs d'entreprise en difficulté.

Adaptation du suivi individuel

Le dispositif **AFP saisonniers**, testé et validé, sera **étendu au maximum** pour répondre à la demande croissante dans ce secteur spécifique.

Prévention des TMS et risques physiques

Une **campagne de sensibilisation** sera menée auprès des entreprises pour les inciter à bénéficier du **FIPU de la CARSAT**, destiné à financer des actions ou du matériel ergonomique.

En partenariat avec **AZUR SPORT SANTÉ**, une **expérimentation** sera lancée pour orienter certains salariés vers les **Maisons Sport Santé**, en complément du suivi réalisé au sein de l'AMETRA06.

Prévention des RPS et amélioration de la QVCT

Une nouvelle **action de sensibilisation** sera proposée aux entreprises volontaires sur la **prévention des violences sexuelles et sexistes au travail**. Un **kit de mise en œuvre** pourra être créé à partir des travaux menés en interne par la cellule VSST.

Risques chimiques et milieux industriels

La **cellule toxicologie et industrie** poursuivra son développement, tout comme l'**offre complémentaire de formation à l'usage des diisocyanates**.

3. Plus engagé

Ressources humaines

L'AMETRA06 mettra en œuvre en 2025 la **nouvelle classification des emplois** prévue par la convention collective, avec la réalisation des **entretiens annuels** sur la base des nouvelles fiches de poste.

La **démarche QVCT**, accompagnée par le cabinet **Sens & Idées**, visera l'obtention du **label E3V niveau 1**. Des groupes de travail seront constitués sur les thématiques remontées : **violences externes, conditions de travail des infirmiers et équipes STP**.

Un **nouveau livret d'accueil** sera édité, et l'**accord égalité femmes-hommes** renégocié.

Ancrage territorial et

L'engagement territorial et sociétal de l'AMETRA06 se manifestera par la **poursuite de ses partenariats et mécénats** avec des acteurs reconnus du territoire : Musée du Sport, Fondation LENVAL, LIDER Diabète, APESA, Portail de la Prévention, Centre Lacassagne, Institut Mozart, CAIRE06, A2S, UPE06, U2P, CODES, CCI...

Enjeux environnementaux

La prise en compte des enjeux environnementaux restera au cœur des priorités, notamment dans le cadre du dispositif régional **CEDRE**, dont **100 % des objectifs devront être atteints d'ici fin 2025**.

Parmi les actions engagées : **campagne de sensibilisation aux écogestes, étude sur la mobilité des équipes, déploiement du tri papier, révision des cahiers des charges travaux, promotion de la télémedecine, passage de l'ensemble des documents de prévention en numérique et sensibilisation des fournisseurs à la RSE**.

La politique RSE sera formalisée dans une **lettre d'engagement RSE**, à paraître courant 2025.

V. Exposé sur les résultats économiques et financiers

1. Analyse de l'évolution des résultats

Les comptes annuels de l'exercice font apparaître un **résultat net comptable de - 134.347 €**, contre 150.345 € pour l'exercice 2023.

Il convient de relativiser la perte enregistrée sur l'exercice dans la mesure où les **Fonds associatifs resteront solides**, avec un montant total qui s'élèvera à 10.773.398 € après affectation du résultat.

Analyse de l'évolution des produits de l'exercice

Le total des **cotisations et prestations** de l'exercice s'est élevé à **20.686.564 €** contre 19.728.477 € pour l'exercice précédent, soit une hausse de **958.087 € (+4,86%)**.

En 2024, le **Conseil d'Administration** avait décidé d'**augmenter les tarifs** de base des cotisations per capita de **+3€** et des cotisations à la visite de **+1€**, qui sont désormais comme suit :

	2020	2021	2022	2023	2024
	Tarif H.T.	Tarif H.T.	Tarif H.T.	Tarif H.T.	Tarif H.T.
Cotisation basée sur l'effectif					
SIS	- de 11 sal. : 73 €	- de 11 sal. : 73 €	- de 11 sal. : 74 €	- de 11 sal. : 78 €	- de 11 sal. : 81 €
SIA	de 11 à 49 sal. : 76 €	de 11 à 49 sal. : 76 €	de 11 à 49 sal. : 77 €	de 11 à 49 sal. : 81 €	de 11 à 49 sal. : 84 €
SIR	de 50 à 499 sal. : 79 €	de 50 à 499 sal. : 79 €	de 50 à 499 sal. : 80 €	de 50 à 499 sal. : 84 €	+ de 50 sal. : 86 €
	+ de 500 sal. : 82 € et +	+ de 500 sal. : 82 € et +	+ de 500 sal. : 80 € et +	+ de 500 sal. : - €	+ de 500 sal. : - €
Adhésion	16 €	16 €	16 €	16 €	16 €
Camion	- €	- €	- €	- €	- €
Facturation à la visite					
Embauche	55 €	55 €	56 €	58 €	59 €
Saisonnier	55 €	55 €	56 €	58 €	59 €
AFP Saisonniers - Action Formation Prévention			35 €	37 €	37 €
Intérimaire	55 €	55 €	56 €	58 €	59 €
CMB	55 €	55 €	56 €	58 €	59 €

Le chiffre d'affaires réalisé sur la **cotisation annuelle de base per capita** ressort ainsi en forte hausse à **17.231.564 €**, contre 16.233.699 € en 2023, soit une **augmentation de + 997.865 € (+6,15%)**, qui s'explique comme suit :

- **L'impact de la hausse tarifaire 2024** (+3€, soit +3,20% en moyenne)
- **Le nombre de salariés** facturé per capita augmente de 2,73%, pour s'établir à **205.112 personnes** (soit +5.453)

Le chiffre d'affaires des adhérents sous **convention particulière** est en **légère progression à 681.243 €**, contre 669.629 € en 2023, essentiellement liée à la **hausse des effectifs déclarés**.

Le montant des **droits d'entrée, en hausse**, s'élève à **112.944 €** contre 104.416 € pour l'exercice précédent, à tarif inchangé.

Le montant de la **facturation complémentaire liée aux embauches après déclaration de l'effectif au 1^{er} janvier** est en baisse de **67.491 € (soit -3%)**. Cette baisse résulte d'un effet volume de -105.038 € (37.547 visites réalisées contre 39.358 en 2023, soit - 1.811 en nombre et - 4,60% par rapport à l'an dernier), partiellement compensé par un effet prix de + 37.547 € lié à la hausse tarifaire de 1 €. Le chiffre d'affaires réalisé grâce à cette facturation s'établit à **2.215.273 €** contre 2.282.764 € pour 2023.

Au total, les autres facturations à la visite (intérimaires, intermittents, entreprises saisonnières et Action de Formation et Prévention saisonniers) sont en baisse à **259.603 € (soit - 3,6%)**, contre 269.296 € en 2023, en raison essentiellement d'un moindre volume des visites réalisées (2.979 visites vs. 3.622 en 2023), partiellement compensée par la progression des AFP réalisés (2.266 AFP vs. 1.692 en 2023).

Le chiffre d'affaires généré par la facturation des pénalités sur les **rendez-vous non-honorés non excusés** est en forte hausse à **188.760 €**, contre 100.480 € en 2023. Une application plus stricte de la procédure a été faite en 2024 pour lutter contre ce fléau.

Enfin, le chiffre d'affaires engendré par les **formations sur les risques chimiques** est de **6.078 €** (ce type de prestation est nouveau sur 2024).

Parmi les autres produits d'exploitation, il faut noter principalement :

- **18.237 € de production immobilisée** correspondant à la valorisation des heures de travail des salariés impliqués dans la poursuite du développement de la plateforme monDUERP.fr (48.780 € en 2023).
- **24.774 € de subvention dont principalement des aides publiques, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation** (11.552 € en 2023).
- **54.342 € de remboursement par les assurances** de l'indemnisation de départs à la retraite (contre 103.720 € en 2023).
- **76.788 € de remboursement de formations** par l'OPCO Santé (vs. 43.415 € en 2023), dont 40.000 € pour la formation du cycle infirmier, 10.319 € dans le cadre d'une transition professionnelle et 9.270 € pour un contrat de professionnalisation.
- **172.685 € de reprise de provisions sur les clients douteux**, contre 849.247 € en 2023. A noter que cette provision sur les créances Adhérents calculée à la fin de l'exercice a fait l'objet d'une modification dans sa présentation, expliquant cet écart.
- **105.338 € de redevance d'utilisation de la plateforme MonDUERP.fr versée par d'autres SPSTI** (vs 5.804 € en 2023).

Les **produits financiers** ressortent à **496.402 €**, contre 440.413 € pour l'exercice précédent soit une **hausse de + 55.989 €**, en raison essentiellement de l'évolution progressive des taux d'intérêt des comptes à terme souscrits antérieurement.

Les **produits exceptionnels**, à **160.821 €** (contre 72.796 € en 2023), sont impactés cette année par :

- **4.801 € de rentrées sur créances amorties**.
- **18.470 € de prescription** sur divers postes de dettes, fournisseurs essentiellement.
- **137.549 € de prescription sur les comptes Adhérents créditeurs** (contre 27.452 € en 2023).

Le **total des produits** de l'exercice s'élève ainsi à 21.852.279 € contre 21.306.158 € pour l'exercice précédent, soit une hausse de 546.121 € (+2,56%).

Analyse de l'évolution des charges de l'exercice

Les **Achats et charges externes** s'élèvent à **3.790.887 €** contre 3.440.513 € pour l'exercice précédent.

Le **poste Achats** s'élève à **311.355 €**, il est essentiellement composé des éléments suivants :

- **76.987 €** liés à la prise en charge des **examens complémentaires** (104.423 € en 2023).
- **82.919 €** liés au poste **électricité/gaz/eau** (99.193 € en 2023).
- **47.198 € de prestations réalisées par des tiers** auprès des salariés et adhérents de l'AMETRA06, en hausse de + 40.238 € en comparaison avec 2023, en lien notamment avec l'accroissement des prestations fournies à certains adhérents (action de prévention pour le dépistage de certains cancers, formation gestion du stress...).
- **31.956 €** liés à l'achat de **produits d'hygiène** (29.371 € en 2023).

Le poste Services extérieurs ressort en augmentation de 370.295 €, (soit +11,90%) par rapport à celui de l'exercice antérieur, passant de 3.109.237 € en 2023 à 3.479.532 € en 2024, dont 934.383 € de locations immobilières.

L'essentiel de cette augmentation s'explique par la hausse de :

- +153.978 € du poste locations immobilières, liés d'une part à l'effet année pleine du loyer du siège social et d'autre part, au projet d'extension sur les locaux de Nice Riviera en cours d'année 2024.
- +47.793 € de charges locatives et de copropriété, en lien avec l'effet année pleine des charges locatives du siège et la hausse liée à l'extension de Nice Riviera.
- +89.049 € du poste entretien, réparation et maintenance :
 - +29.870 € liés au déploiement de monDUERP.fr (plus de clone sur 2024 et à cela s'ajoute l'effet année pleine de la maintenance opérationnelle).
 - +25.754 € de prestations informatiques en raison des licences Microsoft et de l'achat de licences qui découlent de l'acquisition de 2 serveurs sur 2024.
 - +25.369 € en lien avec le déploiement de Medtra5 et l'augmentation des licences d'utilisateurs.
 - +15.401 € de nettoyage des locaux en raison d'une hausse de tarifs et de l'effet année pleine du nettoyage du siège social.
 - +15.190 € de maintenance des locaux.
 - -26.729 € de cotisation à l'ADMDP à la suite du développement en interne de monDUERP.
- +52.315 € de frais de mission et déplacement, en lien notamment avec la hausse des dépenses de formation et la participation au Congrès de médecine du travail de Montpellier.
- +36.333 € de dépenses de formation qui résultent essentiellement de la formation du cycle infirmier (en partie prise en charge par l'OPCO SANTE) et de la participation au Congrès des médecins du travail.
- +33.985 € de frais de séminaire en lien avec une journée d'étude pour les médecins du travail et un séminaire au musée du Sport sur 2024.
- +24.919 € de frais d'affranchissement en raison de la participation à octobre rose, de la souscription de contrat Affranchigo et de la hausse de courrier envoyés aux adhérents.
- +19.698 € de cotisations de PRESANSE en 2024.
- +13.117 € de frais de recrutement de médecins essentiellement en raison d'une importante campagne d'embauche de médecins sur 2024.

L'augmentation de ces postes est toutefois partiellement compensée par la baisse des **postes « sous-traitance » de -25.900 €** (arrêt de l'externalisation temporaire de la paie à compter de juillet 2024), et « honoraires » de -71.382 €, dont -52.944 € d'honoraires de recouvrement (en 2023, il y avait eu un important travail de recouvrement suite au Covid), -15.653 € d'honoraires juridiques (en 2023, il y avait eu des honoraires pour la sécurisation des contrats en lien avec monDUERP.fr).

Le total du poste « **Impôts et taxes** » ressort en légère hausse par rapport à l'exercice précédent à **449.299 €**, contre 439.755 € en 2023, en raison notamment de l'augmentation de 16.492 € des cotisations de formation professionnelle et taxe d'apprentissage qui découlent de la progression de la masse salariale. On note également la hausse des **taxes foncières de 2.310 €**. Ces hausses sont partiellement compensées par la baisse de la CET de 9.200 € (dont CVAE - 12.426 € et CFE + 3.226 €).

Les **charges de personnel** (hors participation) augmentent de 6,77%, soit + **1.058.951 €**. Elles s'élevaient à 15.652.309 € en 2023 contre 16.711.260 € en 2024.

Le total des **salaires et traitements** s'élève en effet à **11.359.875 €** (contre 10.810.884 € en 2023) dont 143.006 € d'indemnités de départ à la retraite et de licenciement (contre 120.371 € en 2023). Ces indemnités exclues, le poste ressort augmentation de + 6,42%.

Cela s'explique par l'effort poursuivi courant 2024 pour renforcer nos équipes dans la perspective de la nouvelle organisation cible du projet de service. Ainsi, l'**effectif** au 31 décembre s'établit en 2024 en équivalent temps plein à **229 salariés**, contre 218 en 2023 : recrutement de médecins (+3), d'infirmiers (+3), assistants médicaux (+3), renforcement du service technique et prévention (+2).

Les **arrêts maladie (et gardes d'enfants)**, ont généré des versements d'indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance pour un montant total de **505.527 €**, contre à 373.662 € en 2023.

Il y a eu cette année une **augmentation collective** des rémunérations de **3%**.

Le taux de **charges sociales** (calculé ici en intégrant la participation et hors indemnités de licenciement), passe de 43,90% à **45,50%** en 2024.

Les autres **charges de gestion** courante s'élèvent à **97.327 €**, contre 342.678 € en 2023, et représentent pour leur quasi-totalité les pertes sur créances irrécouvrables. Pour mémoire, en 2023, il y avait eu un apurement important des créances suite à la Covid.

Le total des **dotations aux amortissements** et dépréciations (d'exploitation) atteint **901.197 €**, dont 649.080 € pour les amortissements des immobilisations (contre 618.666 € en 2023), 252.117 € pour les dépréciations des créances douteuses (contre 443.981 € en 2023, 849.247 € en 2022) en baisse à la suite d'un changement de présentation et l'apurement des comptes Adhérents réalisé l'année précédente.

Il n'y a pas cette année de dotation de provision pour risque contre 123.541 € au titre de l'exercice précédent. Pour mémoire, en 2023 à la suite de la mise en conformité du droit français au droit européen les charges d'exploitation avaient été impactées par une provision pour risques (123.541 €) liée au risque de verser des indemnités de congés payés aux salariés en arrêt maladie. Au titre de l'exercice 2024, cette provision a fait l'objet d'une reprise de 24.010 €.

Les **charges exceptionnelles** s'élèvent à **1.589 €** (contre 12.722 € l'an dernier) :

- **1.069 € de prescriptions**, principalement de créances fournisseurs non récupérables.
- **470 € de valeur nette comptable résiduelle** de certains éléments d'actif à la suite de leur mise au rebut.

Compte tenu de la perte dégagée, il n'y a pas de charge d'impôt sur les sociétés. Le crédit d'impôt sur les sociétés s'élève quant à lui à 20.770 € (crédit d'impôt innovation/don).

Le total des **charges de l'exercice** atteint ainsi **21.982.531 €** contre 21.155.812 € en 2023, soit une augmentation de € 826.719, soit + 3,91%.

2. Présentation du bilan

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2024 ont été établis conformément aux règles de présentation et aux méthodes d'évaluation prévues par la réglementation en vigueur.

A noter toutefois qu'un changement de méthode de présentation a été effectué au titre de cet exercice : la provision sur les créances Adhérents calculée à la fin de l'exercice a fait l'objet d'une modification dans sa présentation. Pour les exercices précédents, celle-ci faisait l'objet, d'une façon globale, d'une dotation pour la nouvelle provision et d'une reprise de la provision de l'exercice N-1. Pour le présent exercice, le calcul a été effectué par adhérents individuellement. Suivant l'ancienne méthode, le montant de la dotation s'élève à 523.413 € et la reprise de provision à 443.981 € soit un impact sur le résultat de -79.432 €. Suivant la **nouvelle présentation**, le **montant de la dotation** s'élève à **252.117 €** et la **reprise de provision** à **172.685 €** soit un impact sur le résultat de -79.432 €. Il n'y a pas d'autre modification par rapport à l'exercice précédent.

Le **total du bilan** au 31 décembre 2024 s'élève à **18.646.741 €** (contre 20.010.557 € en 2023).

L'**actif net immobilisé** s'élève à **6.130.716 €** (contre 5.787.361 € en 2023).

Les **investissements nets** réalisés au cours de l'exercice s'élèvent à **225.218 €** (contre 385.284 € en 2023 et 520.572 € en 2022), essentiellement liés à la **poursuite du développement de l'application monDuerp.fr** (54.683 €), à la livraison d'un **clone monDuerp.fr** à un service de prévention et santé au travail (6.000 €), et à l'achat de **serveurs, PC et écran tactile** (83.126 €).

Le **total des réserves** s'élève à **10.907.746 €**, après affectation du résultat excédentaire de l'exercice précédent pour 150.345 €.

Dans le contexte sanitaire de l'époque, pour **pallier les incertitudes** et sécuriser le plus possible l'avenir de l'association, un **prêt garanti par l'Etat (PGE) de 4M€** avait été sollicité et obtenu en juin 2021 auprès de la Banque Populaire.

En juin 2022, par prudence, compte tenu du contexte empreint d'incertitudes sur les plans sanitaire et géopolitique, et par voie de conséquence sur les plans économique et de l'emploi, il a été décidé d'opter pour un **remboursement en 5 ans du PGE** obtenu, avec amortissement du capital dès la 1ère année. Au 31 décembre 2024, il reste à rembourser **2.018.244 €**.

VI. Affectation du résultat

Le Conseil d'administration propose d'affecter le résultat déficitaire de l'exercice, soit - 134.347 €, au poste « Autres réserves ».

Après affectation du résultat, le montant total des Fonds associatifs s'élèvera donc à € 10.773.398 €.

VII. Dépenses somptuaires et charges non déductibles fiscalement

NÉANT

VIII. Observations du Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise

Le comité social et économique n'a pas encore transmis ses observations.

IX. Informations concernant les mandataires sociaux

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a prévu que les mandats de l'ensemble des administrateurs cessaient de plein droit le 31 mars 2022. Il s'agissait pour le législateur de mettre rapidement en application les nouvelles modalités de désignations par les organisations patronales des administrateurs représentant les employeurs et la désignation du Vice-président parmi les administrateurs représentant les salariés.

Ont été désignés pour siéger au Conseil d'administration de l'AMETRA06 pour 4 ans, à effet au 1^{er} avril 2022 :

● Au titre des représentants des employeurs :

✓ Par la CPME :

- Monsieur Alain VOISIN
- Madame Michèle HOELLARD
- Madame Nathalie GARELLI-MILIUS

✓ Par le MEDEF :

- Madame Catherine BARAVALLE
- Monsieur Gilbert STELLARDO
- Monsieur Bruno VENTO
- Monsieur Philippe MASSE

✓ Par l'U2P :

- Monsieur Lionel FEVRIER

● Au titre des représentants des salariés :

✓ Par la CFE-CGC :

- Madame Pascale ERELL-BOUQUET

✓ Par la CFDT :

- Monsieur Jean-François KERHOAS, qui a depuis été remplacé, à effet 17 juillet 2024, par Madame Edwige PERRET

- Monsieur Henri DESCHAUX-BEAUME

✓ Par la CFTC :

- Monsieur Gilbert DOSE

✓ Par la CGT :

- Madame Véronique OLIVIER
- Monsieur Fisnik GJAKOVA

✓ Par FO :

- Monsieur Jean-Charles QUERCIA
- Monsieur Jean-Marc MELIS, qui a depuis été remplacé, à effet 2 octobre 2024, par Madame Roselyne PERROT

Aux termes du Conseil d'administration, qui s'est réuni le 1^{er} avril 2022, ont été élus au Bureau, en qualité de :

- Catherine BARAVALLE
- Gilbert DOSE
- Lionel FEVRIER
- Jean-Charles QUERCIA
- Nathalie GARELLI-MILIUS
- Bruno VENTO

Président
Vice-Président
Secrétaire
Trésorier
Secrétaire Adjoint
Trésorier Adjoint

X. Commission de contrôle

L'AMETRA06 est dotée d'une Commission de contrôle consultée sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail. Cette commission est composée pour un tiers, de 5 représentants des employeurs et pour deux tiers, de 10 représentants des salariés.

Le renouvellement pour 4 ans des mandats de ses membres a eu lieu en 2020.

Aux termes d'une Assemblée générale qui s'est réunie le 26 novembre 2020, ont été élus en qualité de représentants des employeurs :

- Mme Catherine BARAVALLE
- M. Lionel FEVRIER
- Mme Michèle HOELLARD
- M. Gilbert STELLARDO
- M. Alain VOISIN

Les représentants des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel sont les suivants :

- M. Jean Charles QUERCIA, par FO
- M. Jean-Marc MELIS, qui a depuis été remplacé, à effet 2 octobre 2024, par Madame Roselyne PERROT
- M. Roméo BATTOIA, par la CFE CGC, qui a depuis été remplacé, à effet du 7 février 2024, par Madame Sami JAAFAR
- Mme Pascale ERELL BOUQUET, par la CFE CGC, élue Présidente de la commission de contrôle depuis le 17 janvier 2024
- Mme Véronique OLIVIER, par la CGT
- M. Fisnik GJAKOVA, par la CGT
- M. Jean-François KERHOAS, par la CFDT, qui a été remplacé, à effet du 17 juillet 2024, par Madame Edwige PERRET
- M. Henri DESCHAUX-BEAUME
- M. Gilbert DOSE, par la CFTC
- M. Paul CHARVOLEN, par la CFTC

XI. Contrôle du commissaire aux comptes

Aux termes de l'assemblée générale ordinaire du 25 juin 2020, il a été décidé de renouveler pour une durée de 6 ans, la société FIDUCIAIRE DE COMMISSARIAT ET D'AUDIT (FCA) en qualité de Commissaire aux comptes titulaire et Monsieur Cyrille VERRIERE en qualité de commissaire aux comptes suppléant. Leur mandat viendra à expiration à l'issue de l'assemblée qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le rapport général du Commissaire aux Comptes et son rapport spécial sur les conventions visées à l'article L612-5 du Code de commerce sont présentés à l'approbation de l'assemblée.

Par ailleurs, la liste et l'objet des conventions courantes conclues à des conditions normales qui, en raison de leur objet ou de leurs implications financières, sont significatives pour les parties, ont été communiqués au Commissaire aux comptes.

XII. Présentation du budget 2025

Le **budget** adopté par le conseil d'administration du 28 novembre 2024 est, après modification en séance, le suivant :

- **Total des produits comptables : 22.711.958 €** dont :
 - 21.894.958 € de cotisations et prestations
 - 455.300 € de produits financiers
 - 59.176 € de produits exceptionnels
- **Total des charges comptables : 22.711.556 €** dont :
 - 17.551.833 € de charges de personnel (hors participation et forfait social lié)
 - 0 € de charges exceptionnelles
- Lesquels ressortent, après retraitements, dans le tableau synthétique de reporting budgétaire, à :
 - 22.482.822 € Total I – Produits
 - 22.482.420 € Total II – Charges
 - Dont 17.867.309 € de charges de personnel
- **Un résultat prévisionnel bénéficiaire : + 401 €**

Le **budget de travail** 2025 ressort à l'équilibre sur la base des hypothèses suivantes :

- Une hausse de l'effectif salarié déclaré de 4.000 personnes, représentant un risque estimé à 351 K€. Cette hypothèse repose sur les évolutions constatées en 2024, marquées par une hausse de plus de 5.000 salariés suivis, directement liée aux nombreuses embauches réalisées en 2023.
- Un maintien à un niveau élevé du nombre de visites complémentaires réalisées après le 1^{er} janvier, fixé à plus de 36.000, malgré un contexte économique incertain. Une baisse de 10 % représenterait un risque de -215 K€.

XIII. Cotisations des membres 2025

Conformément aux dispositions de l'article L4622-9-1 du Code du travail : « Le service de prévention et de santé au travail interentreprises fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, dont la liste et les modalités sont définies par le comité national de prévention et de santé au travail et approuvées par voie réglementaire (NDR : décret n°2022-653 du 25 avril 2022). Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, il peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine. »

Conformément aux dispositions de l'article L4622-6 du Code du travail : « Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité. Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 (NDR : pour les travailleurs indépendants) font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale. »

1. Offre socle de services

L'assemblée générale du 17 décembre 2024 a approuvé les cotisations des membres, au titre de l'offre socle de services obligatoires, à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour l'année civile 2025, comme suit :

- **Une cotisation annuelle** en fonction de l'importance des effectifs de l'adhérent :
 - 85 € HT par salarié pour un adhérent de 1 à 10 salariés,
 - 88 € HT par salarié pour un adhérent de 11 à 49 salariés,
 - 90 € HT par salarié pour un adhérent de 50 salariés et plus.
- Etant précisé que :
 - L'effectif pris en compte pour la détermination du tarif ci-dessus est celui au 1^{er} janvier 2025 ou à l'adhésion ;
 - Une cotisation de 61 € HT par salarié embauché en cours d'année (après le 1^{er} janvier ou la date d'adhésion) est due en sus, et ce quels que soient son statut, la nature de son contrat et sa durée de présence prévisible ;
 - En cas de pluralité d'établissements, c'est l'effectif total de l'adhérent qui est pris en compte (sur la base du numéro SIREN) ;
 - Le tarif par salarié s'entend per capita : un salarié à temps partiel est donc décompté pour 1 (un) salarié comme un salarié à temps complet ;
 - Le tarif applicable est le même quelle que soit la catégorie de suivi médical du salarié (SIS ou SIR) ;
 - Il s'agit du tarif de base hors conventions particulières et appels d'offre ;
 - La cotisation annuelle n'est pas due si l'entreprise adhère à compter du 1^{er} novembre 2025.
- **Une cotisation particulière** pour les catégories suivantes de salariés :
 - Salariés intérimaires : 61 € HT
 - Salariés des entreprises saisonnières : 61 € HT
 - Salariés intermittents du spectacle (CMB) : 61 € HT
- Etant précisé que :
 - La cotisation est due pour chaque première visite d'un salarié embauché appartenant à une des catégories susvisées, sauf bénéfice d'une action de formation et prévention ;
 - Sont considérées comme saisonnières les entreprises n'employant aucun salarié en CDI et ayant une activité effective de moins de 8 mois dans l'année.
- Une cotisation spéciale pour les **Actions de Formation et de Prévention** : 45€ HT par salarié saisonnier et intérimaire concerné.

2. Dispositions statutaires

L'Assemblée générale du 17 décembre 2024 a approuvé au titre des textes statutaires de l'Association, à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour l'année civile 2025 :

- Un **droit d'entrée exigible lors de l'adhésion** : 16 € HT par salarié quelle que soit la date de l'adhésion de l'entreprise, en sus de la cotisation ;
- Des **frais de pénalité pour rendez-vous non-honoré** : 30 € HT par rdv.

3. Offre complémentaire

L'Assemblée générale approuve la **grille tarifaire au titre des services complémentaires**, à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour l'année civile 2025, telle que votée par le Conseil d'administration :

- **Facturation sur mesure sur la base d'un tarif journalier** :
 - 800 € HT par jour d'intervenant de niveau 1,
 - 1.100 € HT par jour d'intervenant de niveau 2 (ingénieur ou assimilé),
 - 1.400 € HT par jour d'intervenant de niveau 3 (médecin ou expert).
- **Facturation collective sur la base d'un tarif d'une demi-journée** :
 - 45 € HT par salarié par demi-journée
 - Etant précisé que :
 - En fonction des services proposés, les tarifs journaliers ci-dessus pourront être déclinés à la ½ journée ou à l'heure.



4. Offre spécifique

L'Assemblée générale approuve la **grille tarifaire au titre de l'offre spécifique de services prévue à l'article L.4621-3**, à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour l'année civile 2025, telle que votée par le Conseil d'administration :

- **Facturation sur la base d'un tarif à l'entretien (suivi individuel et prévention de la désinsertion professionnelle)** :
 - 61 € HT par entretien avec un médecin du travail,
 - 45 € HT par entretien avec un autre professionnel de santé et intervenant.
- **Facturation sur la base d'un tarif journalier (mission/rapport d'évaluation des risques professionnels)** :
 - 800 € HT par jour d'intervenant de niveau 1,
 - 1.100 € HT par jour d'intervenant de niveau 2 (ingénieur ou assimilé),
 - 1.400 € HT par jour d'intervenant de niveau 3 (médecin ou expert).
- Etant précisé que :
 - En fonction des services proposés, les tarifs journaliers ci-dessus pourront être déclinés à la ½ journée ou à l'heure.



Cap Var - Bâtiment D2
148 avenue Georges Guynemer
06700 SAINT-LAURENT-DU-VAR

Tél : 04 92 00 24 70

administratif@ametra06.org



www.ametra06.org

Suivez-nous sur

