RAPPORT DE GESTION

2025

ametra06
la santé au travail

RAPPORT DE GESTION

Présenté à l'assemblée générale ordinaire du 18 juin 2026

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 2025, 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 15/05/2026 de la Tribune Bulletin Côte d'Azur et du 15/05/2025 de Nice Matin.

Les documents et pièces prévus par la règlementation 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. 07
III. Activités en matière de recherche et de développement ..... p. 07
IV. Évolution prévisible de la situation de l'association et perspectives d'avenir ..... p. 08
V. Exposé sur les résultats économiques et financiers ..... p. 10
VI. Affectation du résultat ..... p. 14
VII. Dépenses somptuaires et charges non déductibles fiscalement ..... p. 14
VIII. Observations du Comité Social et Economique (CSE) de l'entreprise ..... p. 14
IX. Informations concernant les mandataires sociaux ..... p. 15
X. Commission de contrôle ..... p. 16
XI. Contrôle du commissaire aux comptes ..... p. 17
XII. Présentation du budget 2026 ..... p. 17
XIII. Cotisations des membres 2026 ..... p. 18

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

Rapport annuel d'activité et projet de service

Conformément aux obligations règlementaires propres aux services de prévention et de santé au travail (SPST), l'activité de l'AMETRA06 fait l'objet d'un rapport annuel dédié.

Ce document présente de manière détaillée, pour l'année écoulée :

- Le bilan de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire, couvrant le suivi individuel de l'état de santé des salariés, la prévention de la désinsertion professionnelle et les actions en milieu de travail ;
- L'état d'avancement du projet de service 2022-2026 ;
- Les principaux faits marquants des services supports.

Il complète le présent rapport et est tenu à la disposition de l'ensemble des adhérents.

En 2025, l'AMETRA06 a poursuivi le déploiement de son projet d'entreprise, en affirmant la culture de prévention comme priorité centrale. Pour renforcer l'impact de ses actions, quatre orientations structurantes guident son engagement :

1. **Valoriser l'image de l'association et le travail des équipes ;**
2. **Entretenir des relations exemplaires avec l'ensemble des partenaires ;**
3. **Placer la qualité de service au cœur des pratiques ;**
4. **Donner du sens à l'action collective à travers un engagement sociétal affirmé.**

Le projet de service 2022-2026 s'organise autour de deux axes fondamentaux initiaux :

Un axe "Plus efficient", centré sur les projets transversaux :

- Transformation numérique
- Organisation de l'équipe pluridisciplinaire
- Amélioration continue et qualité

Un axe "Plus innovant", centré sur les enjeux médico-techniques et de prévention :

- Culture de prévention
- Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi
- Adaptation du suivi individuel des salariés
- TMS et risques physiques
- RPS et qualité de vie au travail
- Risques chimiques
- Risques biologiques

Ces axes socles sont complétés par une troisième dimension, traduisant l'ambition sociétale et territoriale de l'association :

Un axe "Plus engagé", structuré autour de :

- Ressources humaines
- Ancrage territorial et relations avec les parties prenantes
- Enjeux environnementaux

Agrément du Service

L'agrément de l'AMETRA06 a été renouvelé pour une durée de 5 ans par décision de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi et des Solidarités), en date du 18 janvier 2022.

Il couvre 12 secteurs géographiques répartis en 4 zones, sur l'ensemble du département des Alpes-Maritimes, en compétence partagée avec le CMTI06, à l'exception du secteur 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).

Signature du CPOM 2025-2029

En janvier 2025, l'AMETRA06 a signé 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'inscrit dans les orientations du PRST4, des conventions d'objectifs et de gestion de l'Assurance Maladie, ainsi que du plan de prévention des accidents graves et mortels.

Le CPOM de l'AMETRA06 s'articule autour de trois volets :

1. Un volet obligatoire consacré à la **prévention de la désinsertion professionnelle** ;
2. Un volet ciblé sur la **prévention des risques chimiques dans les secteurs de la coiffure, des cabinets vétérinaires et dentaires** ;
3. Un volet optionnel dédié à la **prévention des expositions aux UV solaires**.

Il est conclu pour une durée de cinq ans et peut être ajusté, le cas échéant, par voie d'avenant.

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.

Mise en oeuvre 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-dessus, 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 sur 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 **passeport 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.

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 service 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 devait, selon sa maîtrise des exigences du référentiel, solliciter un niveau 1, 2 ou 3 pour 2025. Comme la plupart des SPSTI, l’AMETRA06 visait le niveau 1.

Le 1er audit de certification de l’AMETRA06 s’est déroulé du 06 au 11 juillet 2025. Les différents entretiens, avec la direction, les services support et les équipes pluridisciplinaires, ont permis de constater que l’ensemble des exigences de la SPEC2217 sont respectées par l’AMETRA06. **L’auditeur a donc émis un avis favorable à la certification Niveau 1** de notre service et au début du mois de septembre, **l’AMETRA06 a reçu le certificat officiel AFNOR SPEC 2217 – Niveau 1, délivré par QUALIPOLE CERTIFICATION.**

Plusieurs textes fondent le cadre législatif et règlementaire 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.**

Encadrement du montant des cotisations

Depuis le 1er 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 doivent 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. **Ce coût a été fixé à 116 € pour l'année 2026, selon l'arrêté du 25 septembre 2025 publié au Journal Officiel le 12 octobre 2024. Ainsi, les cotisations devront se situer entre 92,80 € et 139,20 € par salarié.**

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 était 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 sur 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 à un montant inférieur au seuil minimal de 92,80€, 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 des prélèvements "obligatoires" en moins pour les entreprises de notre territoire.

Dans ce contexte, **le conseil d'administration de l'AMETRA06 avait fait le choix en 2024 de 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 implique 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.

Compte tenu du ratio entre les fonds propres figurant au passif du bilan et les charges d'exploitation de l'association, **l'assemblée générale du 09 décembre 2025 a approuvé le passage des cotisations des membres au tarif minimal, prévu par les dispositions légales et réglementaires, de 92,80 € HT par salarié, appliqué quel que soit l'effectif de l'entreprise. Toutefois, afin de permettre une transition acceptable pour les membres entre la cotisation actuelle modulée en fonction de la taille de l'entreprise et la cotisation unique minimale, cette assemblée générale a acté une évolution progressive sur 2 ans avec un tarif spécifique moindre encore en 2026 pour les entreprises inférieures à 11 salariés.**

RAPPORT DE GESTION 2025

II. Événements intervenus depuis la clôture de l'exercice

Incidences de la conjoncture économique sur l'équilibre budgétaire

Le budget 2026 a été établi à l'équilibre. Cet équilibre pourrait toutefois être remis en question. En effet, la conjoncture économique actuelle, impactée par le contexte géopolitique, ne semble pas favorable à la création d'emplois, le nombre de salariés déclarés en début d'année 2026 étant en baisse par rapport à la même période de l'année précédente. Ainsi, il est raisonnable d'anticiper une baisse de l'effectif suivi, pour la 1ère année depuis bien longtemps, d'environ 1.000 à 2.000 salariés.

Par ailleurs, le nombre de visites initiales suite à une embauche après le 1er janvier réalisées au cours du premier trimestre 2026 est inférieur de plus 1.500 visites par rapport à celui constaté sur le 1er trimestre 2025. Dans ce contexte, il est probable qu'un recul significatif soit observé à la fin de l'exercice.

En conséquence, le budget pourrait évoluer d'une situation d'équilibre vers un déficit, qui restera le cas échéant absorbable par les fonds propres de l'association.

RAPPORT DE GESTION 2025

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 efficience 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 des exercices 2024 et 2025 et a généré un crédit d'impôt innovation de 8.010 € en 2025 vs. 15.310 € au titre de l'exercice précédent.

Le chiffre d'affaires généré par cette solution a été de 83.613 € vs. 105.339 € sur 2024. La baisse résulte essentiellement de la facturation en 2024 de l'évolution de la solution informatique (facturation ponctuelle). Cette solution a été commercialisée auprès de 4 SPSTI dont le 2nd plus « gros » service de prévention et de santé au travail en France.

Sur le 1er trimestre 2026, un nouvel SPSTI est en phase de test de la solution. Le développement de cette solution se poursuit en 2026 avec le déploiement d'une API initiée en 2025 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.

RAPPORT DE GESTION 2025

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

L'élaboration du **nouveau projet de service 2027-2031** sera lancée. L'objectif est de mobiliser les équipes pour construire ensemble une **vision claire et partagée de notre avenir** : ce que nous voulons être, ce que nous voulons apporter aux entreprises et aux salariés, et la manière dont nous souhaitons agir dans les années à venir, à partir d'un diagnostic commun, de valeurs fortes et de priorités d'action.

Pour autant, le projet de service et d'engagement sociétal actuel, articulé autour des trois axes **Plus efficient, Plus innovant et Plus engagé**, continuera à guider les actions de l'année.

Plus efficient

Transformation numérique

L'année 2026 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), sera mise effectivement en production en 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.

Transformation de l'organisation

Après des années marquées par un effort intensif de recrutement, **aucune création de poste médical n'est prévue en 2026.**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 poursuit avec la f**ormalisation d'une direction médico-technique** début 2026. Des réflexions continueront pour adapter les modes de fonctionnement : **nouveaux formats de réunion, dispositif de remplacement en cas d'absence, harmonisation des pratiques. La valorisation de l'expertise des médecins du travail et la fluidité du travail pluridisciplinaire** resteront au cœur des priorités.

Le **regroupement des centres de Nice-Riviera et Nice-Europe** sera effectif en avril 2026, après des travaux d'aménagement des locaux agrandis de Nice-Riviera. Le centre de Nice-Blanqui sera déménagé fin 2026 sur les locaux actuels de Nice-Europe après réalisation de travaux de réaménagement. Les travaux de **réaménagement de 150 m² à Cannes-Maria** seront également livrés courant 1er semestre 2026. Les locaux de **Grasse et Cannes-Mandelieu** feront l'objet de réaménagements mineurs.

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.

Qualité et amélioration continue

L'année 2026 sera marquée par l'audit intermédiaire suite à l'obtention du 1er niveau de la certification prévu début juillet. L'objectif est d'atteindre le niveau 3 en 2027.

Plus innovant

La **santé des dirigeants** restera une priorité. La solution **TEMPO** développée par l'AMETRA06, qui est un programme de coaching santé sur mesure, conçu pour aider les chefs d'entreprises et les travailleurs indépendants à faire le point, se recentrer et retrouver le bon rythme, sera déployée plus largement. L'enquête **AMAROK** sera relancée, les partenariats avec **APESA, CAIRE06** et le **Portail de la Prévention** seront renforcés, et de nouvelles initiatives seront lancées pour accompagner les chefs d'entreprise en difficulté.

L'intégration progressive de l'**intelligence artificielle** sera également au cœur des priorités en 2026 : sensibilisation des équipes, réalisation d'un diagnostic sur les usages possibles, rédaction d'une charte pour réguler son utilisation, étude de la faisabilité de projet d'un call-bot pour les réponses téléphoniques et d'un chat-bot sur le site officiel.

Plus engagé

Ressources humaines

La **démarche QVCT**, accompagnée par le cabinet **Sens & Idées**, visera l'obtention du **label E3V niveau 3**. Des groupes de travail constitués suite au diagnostic initial sur les thématiques remontées se poursuivront avec des plans d'action : **violences externes, conditions de travail des infirmiers et équipes STP.**

Ancrage territorial et partenariats

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

2026 sera aussi la **deuxième année d'application du partenariat avec la CARSAT Sud-Est**, visant à créer davantage de synergies dans les actions de prévention.

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 ont été atteints à fin 2025**.

V. Exposé sur les résultats économiques et financiers

Analyse de l'évolution des résultats

Les comptes annuels de l'exercice font apparaître un **résultat net comptable de 95.442 €,** contre -134.347 € pour l'exercice 2024.

Les fonds associatifs s'élèvent à 10.868.841 € 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 21.984.304 €** contre 20.686.564 € pour l'exercice précédent, soit une **hausse de 1.297.739 € (+6,27%)**.

Le conseil d'administration a décidé d'augmenter, pour l'exercice 2025, les tarifs de base des **cotisations per capita de +4€** et ceux des **cotisations à la visite de +2€**. Les nouveaux montants sont désormais les suivants :

	2021	2022	2023	2024	2025
	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. : 74 €	- de 11 sal. : 78 €	- de 11 sal. : 81 €	- de 11 sal. : 85 €
SIA	de 11 à 49 sal. : 76 €	de 11 à 49 sal. : 77 €	de 11 à 49 sal. : 81 €	de 11 à 49 sal. : 84 €	de 11 à 49 sal. : 88 €
SIR	de 50 à 499 sal. : 79 €	de 50 à 499 sal. : 80 €	de 50 à 499 sal. : 84 €	de 50 à 499 sal. : 86 €	+ de 50 sal. : 90 €
	+ de 500 sal. : 82 € et +	+ de 500 sal. : 80 € et +	+ de 500 sal. : - €	+ de 500 sal. : - €	+ de 500 sal. : - €
Adhésion	16 €	16 €	16 €	16 €	16 €
Camion	- €	- €	- €	- €	- €
	Facturation à la visite				
Embauche	55 €	56 €	58 €	59 €	61 €
Saisonnier	55 €	56 €	58 €	59 €	61 €
AFP Saisonniers - Action Formation Prévention	**35 €**		37 €	37 €	45 €
Intérimaire	55 €	56 €	58 €	59 €	61 €
CMB	55 €	56 €	58 €	59 €	61 €

Le chiffre d'affaires réalisé sur la **cotisation annuelle de base per capita** ressort ainsi en **forte hausse à 18.283.728 €**, contre 17.231.564 € en 2024, soit une **augmentation de + 1.052.164 € (+6,11%)**, qui s'explique comme suit :

- **L'impact de la hausse tarifaire 2025** (+4€/, soit +4,80% en moyenne) ;
- **Le nombre de salariés** facturé per capita augmente de 1,28%, pour s'établir à **207.736 personnes (soit +2.624)**.

Le chiffre d'affaires des adhérents sous **convention particulière est en baisse**, s'établissant **à 657.244 €**, contre 681.243 € en 2024. Cette diminution s'explique principalement par le déclassement de 2 adhérents en cotisation per capita.

Le montant des **droits d'entrée, est en hausse et s'élève à 115.696 €** contre 112.944 € pour l'exercice précédent, à tarif inchangé.

Le montant de la **facturation complémentaire liée aux embauches après déclaration de l'effectif au 01 janvier est en progression de 103.267 € (soit +4,66 %)**. Cette hausse résulte d'un effet volume de 27.258 € (38.009 visites réalisées contre 37.547 en 2024, soit +462 en nombre et +4,60 % par rapport à l'an dernier), et d'un effet prix de +76.009 € lié à la hausse tarifaire de 2 €. Le chiffre d'affaires réalisé grâce à cette facturation s'établit à **2.318.540 €** contre 2.215.273 € pour 2024.

Au total, les autres facturations à la visite (intérimaires, intermittents, entreprises saisonnières et Action de Formation et Prévention saisonniers) sont en progression et **s'établissent à 325.370 € (soit +25,33 %)**, contre 259.603 € en 2024. Cette évolution s'explique par une augmentation du nombre de visites réalisées (5.954 visites vs. 5.245 en 2024 dont +489 visites pour les intérimaires). Cette progression résulte d'un effet volume estimé à 39.675 € et d'un effet prix évalué à +26.092 €.

Le chiffre d'affaires généré par la facturation des pénalités sur les **rendez-vous non-honorés non-excusés est en hausse à 224.280 €**, contre 188.760 € en 2024.

Enfin, le chiffre d'affaires engendré par les f**ormations sur les risques chimiques** initié en 2024, est en légère baisse de l'ordre de -958 € et s'élève à **5.120 €.**

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

- **32.517 € de production immobilisée** correspondant à la valorisation des heures de travail des salariés impliqués dans la poursuite du développement de la plateforme monDUERP.fr (18.237 € en 2024).
- **20.866 € de subvention** dont principalement des aides publiques, sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que des aides dans le cadre des aménagements de poste de travail (20.774 € en 2024).
- **134.044 € de reprise de provisions sur les clients douteux**, contre 172.685 € en 2024.
- **83.614 € de redevance d'utilisation de la plateforme MonDUERP.fr** versée par d'autres SPSTI (vs 105.339 € en 2024).

En raison de la modification du Plan comptable général applicable en 2025, les flux antérieurement qualifiés de transferts de charges et imputés en comptes 791 parmi les produits d'exploitation sont à présent comptabilisés en diminution des charges correspondantes. Pour mémoire en 2024, ces transferts de charges représentaient un montant de 154.946 € (remboursement formation, indemnités d'assurance et de fin de carrières).

Les **produits financiers atteignent 651.201 €**, contre 496.402 € au titre de l'exercice antérieur, soit une progression de **+ 154.799 €**, principalement liée à la reprise de provision pour dépréciation des valeurs mobilières de placement (178.715 €).

Selon une logique similaire, les produits exceptionnels font l'objet d'un reclassement en exploitation en fonction de leur nature. Ainsi, certains éléments figurant auparavant en produits exceptionnels sont dorénavant rattachés au résultat d'exploitation, à l'instar des créances amorties ou encore des prescriptions de comptes adhérents créditeurs et de postes de dettes.

Pour mémoire, en 2024, ces produits s'élevaient à 160.821 €.

Le **total des produits** de l'exercice s'élève ainsi à **23.019.851 €** contre 21.848.679 € pour l'exercice précédent, soit une hausse de 1.171.172 € (+5,36 %).

Analyse de l'évolution des charges de l'exercice

Les **Achats et charges externes** s'élèvent à **3.792.113 €** contre 3.790.887 € pour l'exercice précédent.

Le poste **Achats s'élève à 308.711 €**, il est essentiellement composé des éléments suivants :

- 60.062 € liés à la prise en charge des examens complémentaires (76.987 € en 2024),
- 70.098 € liés au poste électricité/gaz/eau (82.919 € en 2024),
- 88.755 € de prestations réalisées par des tiers auprès des salariés et adhérents de l'AMETRA06, en hausse de +41.557 € en comparaison à 2024, en lien notamment avec l'accroissement des prestations fournies à certains adhérents (action de prévention pour le dépistage de certains cancers, formation en gestion du stress...),
- 32.020 € liés à l'achat de produits d'hygiène (31.956 € en 2024).

Le poste services extérieurs reste stable puisqu'il enregistre une petite progression de 3.870 €, (soit +0,11 %) par rapport à celui de l'exercice antérieur, passant de 3.479.532 € en 2024 à 3.483.402 € en 2025, dont 1.009.133 € de locations immobilières.

Les principales variations sont les suivantes :

- +74.750 € du poste locations immobilières, lié principalement à l'effet année pleine du loyer de Nice Riviera en raison du projet d'extension des locaux.
- +12.777 € de charges locatives et de copropriété, en lien notamment avec l'effet année pleine des charges locatives de l'extension de Nice Riviera et des travaux de rénovation initiés par les syndicats de copropriété.
- +128.659 € du poste entretien, réparation et maintenance :
  - +22.104 € liés au déploiement de monDUERP.fr (plus de clone sur 2025 et à cela s'ajoute la hausse de la maintenance suite avenant et développement additionnels),
  - +17.451 € de prestations informatiques en raison des licences Microsoft et de la hausse du coût de la maintenance,
  - +82.727 € en lien avec le déploiement de Medtra5 et l'achat de pack (tickets, SMS et e-reception),
- +37.399 € d'honoraires émanant de la société de recouvrement résultant de l'accroissement du volume de dossiers confiés, générant mécaniquement une augmentation des frais correspondants.
- +11.883€ de cotisations de PRESANSE en 2025.

L'augmentation de ces postes est toutefois partiellement compensée par la baisse des postes suivants :

- -18.100 € liés à l'arrêt de l'externalisation de la paie à compter de juin 2024,
- -49.863 € de frais de séminaires et conférences en lien avec l'absence d'évènements sur 2025,
- -14.634 € de frais de mission et déplacement, en raison notamment de la baisse des dépenses de formation et à l'absence de Congrès de médecine du travail en 2025.
- -111.458 € de dépenses de formation. Cette évolution s'explique principalement par un changement de méthode de présentation consécutif à la suppression des comptes de transfert de charges (nouveau PCG 2025). Jusqu'en 2024, les remboursements des organismes financeurs (OPCO) étaient comptabilisés dans ces comptes ; depuis 2025, ils sont directement imputés en diminution des charges de formation, au crédit du compte de charge. A cela s'ajoute l'absence de congrès de médecine du travail et la fin du cycle de formation des infirmiers.
- -15.125 € d'honoraires d'agence immobilière relatifs aux frais engagés en 2024 pour l'extension du bail de Nice Riviera.
- -11.158 € de frais de publications et relations publiques en raison essentiellement de l'absence de congrès de médecine du travail en 2025
- -40.467 € de frais de recrutement de médecins essentiellement en raison d'une importante campagne d'embauche de médecins sur 2024.

Le total du poste **« Impôts et taxes » ressort en hausse** par rapport à l'exercice précédent à **478.183 €**, contre 449.299 € en 2024, en raison notamment de l'augmentation de 22.579 € des cotisations de formation professionnelle, de taxe d'apprentissage et d'effort construction qui découlent de la progression de la masse salariale. On note également la hausse de la CFE (+8.469 €) et de la CVAE (+2.320 €).

Les charges de personnel (hors participation) augmentent de 5,21 %, soit **+871.345 €**. Elles s'élevaient à 16.711.260 € en 2024 contre 17.582.605 € en 2025.

Le total des **salaires et traitements** s'élève en effet à **12.027.606 €** (contre 11.359.875 € en 2024) dont 152.898 € d'indemnités de départ à la retraite et de licenciement (contre 143.006 € en 2024). Ces indemnités exclues, le poste ressort en augmentation de +5.86 %.

Cela s'explique par l'effort engagé mi 2024 et poursuivi en 2025 pour renforcer nos équipes dans la perspective de la nouvelle organisation cible du projet de service. Ainsi, l'effectif sur l'année 2025 s'établit en équivalent temps plein à **238 salariés**, contre 231 en 2024 : recrutement de médecins (+4), renforcement du service technique et prévention avec le recrutement d'une assistante sociale...

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 469.637 €, contre à 505.527 € en 2024.

Il y a eu cette année une **augmentation collective** des rémunérations de 1,5 %.

Le taux de **charges sociales** (calculé hors indemnités de licenciement), passe de 45,50 % à **46,20 %** en 2025.

Les **autres charges de gestion courante** s'élèvent à **102.108 €**, contre 97.327 € en 2024, et représentent pour leur quasi-totalité les pertes sur créances irrécouvrables.

Le total des dotations aux **amortissements et dépréciations** (d'exploitation) atteint **935.887 €**, dont 686.895 € pour les amortissements des immobilisations (contre 649.080 € en 2024), 248.992 € pour les dépréciations des créances douteuses (contre 252.117 € en 2024).

Pour mémoire, en 2023 à la suite de la mise en conformité du droit français avec le droit européen, une provision pour risques avait été constituée (123.541 €) au titre du versement potentiel d'indemnités de congés payés aux salariés en arrêt maladie. En 2025, cette provision à fait l'objet d'une reprise de 41.155 € contre une reprise de 24.010 € lors de l'exercice précédent.

Compte tenu de la perte dégagée sur l'exercice précédent, **le déficit fiscal de 2024 a été imputé sur le bénéfice fiscal de 2025**, ainsi 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 10.410 € (crédit d'impôt innovation/don).

Le total des **charges de l'exercice** atteint ainsi **22.924.409 €** contre 21.983.026 € en 2024, soit une augmentation de 941.382 €, soit + 4,28 %.

2. Présentation du bilan

Les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2025 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 : à savoir que les obligations de l'association, garanties en capital à l'échéance 2038, sont reclassées en immobilisations financières. Les moins-values latentes ne font plus l'objet de provision, les écarts étant présentés en annexe sans impact sur le résultat. **Les provisions antérieures ont été reprises pour 178.715 €**, générant un produit financier au titre de l'exercice 2025.

Le total du bilan au 31 décembre 2025 s'élève à **19.344.122 €** (contre 18.646.741 € en 2024).

L'actif net immobilisé s'élève à **9.444.475 €** (contre 6.130.716 € en 2024). La forte progression résulte en grande partie du reclassement des VMP en actif financier et de des travaux d'agencement sur le centre de Belleudy (mis en service mi-décembre 2025).

Le total des réserves s'élève à **10.773.398 €**, après affectation du résultat déficitaire de l'exercice précédent pour -134.347 €.

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 2025, il reste à rembourser **1.215.362 €**.

RAPPORT DE GESTION 2025

VI. Affectation du résultat

Le conseil d'administration propose d'affecter le résultat excédentaire de l'exercice, soit 95.442 €, au poste « Autres réserves ».

Après affectation du résultat, le montant total des Fonds associatifs s'élèvera donc à 10.868.841 €.

RAPPORT DE GESTION 2025

VII. Dépenses somptuaires et charges non déductibles fiscalement

NÉANT

RAPPORT DE GESTION 2025

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 1er avril 2022 :

- Au titre des représentants des employeurs :
  - Par la CPME :
    - M. Alain VOISIN
    - Mme Michèle HOELLARD
    - Mme Nathalie GARELLI-MILIUS
  - Par le MEDEF :
    - Mme Catherine BARAVALLE
    - M. Gilbert STELLARDO
    - M. Bruno VENTO
    - M. Philippe MASSE
  - Par l'U2P :
    - M. Lionel FEVRIER
- Au titre des représentants des salariés :
  - Par la CFE-CGC :
    - Mme Pascale ERELL-BOUQUET
  - Par la CFDT :
    - Mme Edwige PERRET
    - M. Henri DESCHAUX-BEAUME
  - Par la CFTC :
    - M. Gilbert DOSE
  - Par la CGT :
    - Mme Véronique OLIVIER remplacée le 12/09/2025 par Mme Karine BERTIN
    - M. Fisnik GJAKOVA
  - Par FO :
    - M. Jean-Charles QUERCIA
    - Mme Roselyne PERROT

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

Mme Catherine BARAVALLE	**Président**
M. Gilbert DOSE	**Vice-Président**
M. Lionel FEVRIER	**Secrétaire**
M. Jean-Charles QUERCIA	**Trésorier**
Mme Nathalie GARELLI-MILIUS	**Secrétaire Adjoint**
M. Bruno VENTO	**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.

Composition au 31 décembre 2025 :

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

- Mme Catherine BARAVALLE, par la CPME
- M. Lionel FEVRIER, par l'U2P
- Mme Michèle HOELLARD, par le MEDEF
- M. Gilbert STELLARDO, par la CPME
- M. Alain VOISIN, par le MEDEF

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

- M. Jean Charles QUERCIA remplacé le 08/09/2025 par Mme Marinette RIGOTTI, par FO
- Mme Roselyne PERROT, par FO
- M. Sami JAAFAR, par la CFE CGC
- Mme Pascale ERELL BOUQUET, par la CFE CGC, élue Présidente de la commission de contrôle
- Mme Véronique OLIVIER remplacée le 12/09/2025 par Mme Karine Bertin, par la CGT
- M. Fisnik GJAKOVA, par la CGT
- Mme Edwige PERRET, par la CFDT
- M. Henri DESCHAUX-BEAUME, par la CFDT
- M. Gilbert DOSE, par la CFTC
- M. Paul CHARVOLEN, par la CFTC

Aux termes de la réunion du conseil d'administration du 24 février 2026, le règlement intérieur de l'AMETRA06 a été modifié afin de fixer la date de début de mandat des membres de la commission de contrôle au 1er avril 2026, pour garantir une prise d'effet cohérente de l'ensemble des mandats au sein des instances de gouvernance, et conférer à celle-ci une date certaine d'un point de vue juridique.

Le mandat des membres actuels de la commission de contrôle prendra ainsi fin au 31 mars 2026.

RAPPORT DE GESTION 2025

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.

RAPPORT DE GESTION 2025

XII. Présentation du budget 2026

Le **budget** adopté par le conseil d'administration du 26 novembre 2025 est, après modification en séance, le suivant :

- **Total des produits comptables : 23.100.096 €** dont :
  - 22.498.513 € de cotisations et prestations
  - 372.250 € de produits financiers
  - 112.333 € de produits exceptionnels
- **Total des charges comptables : 23.098.272 €** dont :
  - 17.773.734 € 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 :
  - 23.064.096 € Total I – Produits
  - 23.062.272 € Total II – Charges
    - Dont 18.299.663 € de charges de personnel
- **Un résultat prévisionnel bénéficiaire : + 1.825 €**

Le **budget de travail** 2026 ressort légèrement excédentaire sur la base des hypothèses suivantes :

- **Une stabilité au niveau de l'effectif salarié déclaré**, toutefois, un écart de 1.000 salariés en dessous de l'effectif budgété entraînerait un risque estimé à près de 100 K€ sur le chiffre d'affaires.
- **Un maintien à un niveau élevé du nombre de visites complémentaires** réalisées après le 1er janvier, fixé à plus de 36 000, malgré un contexte économique incertain. Une baisse de 10 % représenterait un risque de -228 K€.

XIII. Cotisations des membres 2026

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.* »

Offre socle de services

L'assemblée générale du 9 décembre 2025 a approuvé les cotisations des membres, au titre de l'offre socle de services obligatoires, à compter du 1er janvier 2026 et pour l'année civile 2026, comme suit :

- **Une cotisation annuelle** en fonction de l'importance des effectifs de l'adhérent :
  - **89 € HT** par salarié pour un adhérent de 1 à 10 salariés,
  - **92 € HT** par salarié pour un adhérent de 11 à 49 salariés,
  - **92 € 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 1er janvier 2026 ou à l'adhésion ;
    - **Une cotisation de 63 € HT par salarié embauché en cours d'année** (après le 1er 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 1er novembre 2026.

- **Une cotisation particulière** pour les catégories suivantes de salariés :
  - **Salariés intérimaires : 63 € HT**
  - **Salariés des entreprises saisonnières : 63 € HT**
  - **Salariés intermittents du spectacle (CMB) : 63 € 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.

Dispositions statutaires

L'assemblée générale du 9 décembre 2025 a approuvé au titre des textes statutaires de l'association, à compter du 1er janvier 2026 et pour l'année civile 2026 :

- 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.

Offre complémentaire

L'assemblée générale approuve **la grille tarifaire au titre des services complémentaires,** à compter du 1er janvier 2026 et pour l'année civile 2026, 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.

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 1er janvier 2026 et pour l'année civile 2026, 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) :**
  - **63 € 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.

ametra06
la santé au travail

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

Image couv : Freepik.com