

PROCES - VERBAL



Assemblée Générale Ordinaire Mardi 16 décembre 2025 – 15 H

GIST : 28 rue des Chantiers – SAINT-NAZAIRE (44600)

Les adhérents du GIST se sont réunis au GIST 28 rue des Chantiers à Saint-Nazaire, en Assemblée générale ordinaire, sur convocation envoyée à chaque adhérent par mail, avec un bulletin réponse et un pouvoir électronique. Une feuille d'émargement est signée par les adhérents entrant en séance : 38 adhérents sont présents ou représentés. L'assemblée est présidée par M. BLOUET, président du GIST. Des documents sont distribués en salle.

L'assemblée est appelée à délibérer sur l'ordre du jour suivant :

1. Présentation du coût moyen national 2026 de l'ensemble des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et du coût moyen de l'offre socle du GIST
2. Information sur le nouveau Règlement général des adhérents
3. Budget 2026
4. Vote du montant des cotisations 2026 du GIST

Les membres présents ce jour ont reçu un dossier comprenant :

- Plaquette GIST offre de service 2025
- Les Statuts du GIST - juin 2024
- Le Règlement général des adhérents – mai 2022

Accueil de l'Assemblée générale

M. BLOUET, président du GIST : « Bienvenue à cette Assemblée générale 2025 à laquelle nous vous avons convié. Merci d'avoir accepté d'être des nôtres et de participer à nos échanges de cet après-midi ».

1 . Présentation du coût moyen national 2026 de l'ensemble des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et du coût moyen de l'offre socle du GIST

M. VAN HAUWAERT, directeur du GIST : « Pour contextualiser, nous sommes tenus réglementairement d'organiser deux assemblées générales dans une année civile. La première assemblée générale a lieu en général en avril et vous présente la clôture des comptes de l'année N-1 (approuvés par le commissaire aux comptes) ainsi que le Rapport Moral et d'Activités N-1. Avec la nouvelle loi d'août 2021, le législateur a voulu que le SPSTI planifie une deuxième assemblée générale en fin d'année pour l'approbation de la grille tarifaire de l'année suivante, car c'est l'AG qui fixe les cotisations de l'année N+1. C'est l'objet principal de notre réunion d'aujourd'hui. Nous avons également l'obligation de vous présenter le tunnel de cotisation. Les cotisations des SPSTI sont encadrées par l'Etat qui calcule un coût moyen national autour duquel les cotisations doivent se situer, avec une marge de 20% au-dessus et 20% en-dessous, après récupération des liasses fiscales des 160 services de santé sur le territoire national. Ce coût moyen national est ensuite publié par décret. L'arrêté du 25 septembre 2025 (cf. [Annexe Arrêté tunnel de cotisation 2026](#)) a fixé le coût moyen à 116 euros HT pour l'année 2026 (par an et par salarié quel que soit le contrat de travail, le temps de travail et sa durée), applicable au 1^{er} janvier 2026, en sachant qu'il ne fallait pas dépasser 20% au-dessous (mini 92.80 euros HT) ni 20% au-dessus (maxi 139.20 euros HT).

Nous avons fait l'exercice pour vérifier que le GIST était bien dans ce tunnel de cotisation pour son coût moyen et ses cotisations pour l'année 2026. Historiquement au GIST, nous avons une cotisation par tranche d'effectifs, mais chaque année, nous cherchons à tendre vers une harmonisation, voulue par la DREETS, c'est-à-dire un tarif unique quelle que soit la taille de l'entreprise. »

Question en salle : « Comment cela se passe-t-il pour l'intérim ? »

M. VAN HAUWAERT : « Pour l'intérim, la cotisation est payée au moment où les visites sont faites, comme nous ne pouvons pas suivre les intérimaires dans le temps, du fait de leur mission « temporaire », nous ne pouvons offrir qu'une partie des services de l'offre socle. Concrètement, si une agence gère 3.000 intérimaires dans son portefeuille, nous n'allons pas vous facturer 3.000 fois la cotisation puisqu'ils ne travaillent pas tous, même s'ils sont inscrits. En revanche, pour votre personnel permanent en agence, vous payez une cotisation annuelle. »

Mme POUPART, responsable financière et comptable : « Ce qui explique que vous ayez deux comptes, un compte personnel permanent et un compte personnel intérimaire, à l'identique pour les saisonniers. »

Remarque en salle : « C'est vraiment compliqué à gérer en tant qu'employeur, cela nous demande d'être constamment connecté au portail Adhérent. »

M. VAN HAUWAERT : « Il est vrai que cela vous oblige à avoir trois comptes : un compte pour les saisonniers, un compte pour les intérimaires et un compte pour les permanents. Demain, nous pourrions, je l'espère, trier, définir votre cotisation et vous faire des factures uniques à partir du type de contrat, actuellement notre système informatique ne le permet pas.

Pour en revenir au tunnel de cotisation avec un mini à 92.80 € HT et un maxi à 139.20 € HT, le GIST est bien dans le tunnel pour 2026 (cf. [Annexe Simulation tunnel budget 2026](#)) avec un prix moyen de l'offre-socle (2) de 100.32 € qui correspond à la moyenne des cotisations pour 84.832 salariés facturés et un coût moyen de l'ensemble socle (3) de 101.22 € qui prend en compte les charges hors offre socle.

Concernant nos tarifs, (cf. [Annexe Tarifs 2026](#)) proposés par notre conseil d'administration réuni ce matin, nous avons fait quelques ajustements. Pour respecter la législation, nous ne ferons plus payer de droits d'entrée par salarié pour les nouvelles entreprises qui se créent, pour qu'elles aient les mêmes cotisations que les entreprises déjà adhérentes ; et nous avons désormais deux tarifs, 98 € et 105 €, au lieu de quatre en 2025. »

Mme POUPART : « Concernant le forfait par salarié pour déclaration non réalisée, à 139.60 €, il concerne tout employeur qui n'a pas fait sa déclaration à temps. Ce dernier est relancé, s'il ne fait pas sa déclaration, il a une date limite. S'il ne la fait pas à ce moment-là, il est facturé d'office avec les éléments que nous avons dans notre base de données. Cela peut être un adhérent qui serait normalement à 98 € ou à 105 €. Il s'agit ici d'obliger les adhérents à bien faire leur déclaration parce que cela représente un enjeu sur les visites médicales notamment. Nous espérons en avoir de moins en moins. »

Question en salle : « Quelle est la date butoir pour la déclaration ? »

Mme POUPART : « La date butoir est fixée au 15 février. A l'ouverture du portail adhérent, vous recevez un mail vous invitant à déclarer votre effectif, vous recevez ensuite un mail de rappel toutes les semaines. »

M. VAN HAUWAERT : « Nous faisons plusieurs relances mail, c'est pourquoi, nous invitons les adhérents à bien vérifier l'adresse mail de la personne contact de l'entreprise. »

M. BLOUET : « Je suis tout à fait d'accord avec ce forfait par salarié pour déclaration non réalisée à 139.60 €, tout comme je suis d'accord avec le tarif absence à la visite non justifiée à 98 €. Les salariés ne venant pas en visite bloquent des créneaux alors que nous avons des visites en retard. Sur ces 2 points, je suis intransigeant. »

M. VAN HAUWAERT : « L'employeur a obligation d'envoyer ses salariés, que nous relançons également par SMS. »

Remarque en salle : « Pour ma part, je suis hyper vigilant, je leur envoie un message WhatsApp, un SMS, un mail. Pourtant, il arrive parfois que le salarié n'y aille pas, alors que je paie, je les menace de leur refacturer. »

M. VAN HAUWAERT : « Vous n'avez pas le droit de lui refacturer son absence, c'est interdit par la loi. Cependant, il peut être sanctionné, vous pouvez lui mettre une sanction pour non-respect de ses obligations. Certains salariés ne viennent jamais en visite, peut-être par crainte d'être déclaré inapte, cela peut être considéré également comme une faute professionnelle. Vous, employeur, avez obligation de l'envoyer en visite mais lui a obligation d'y aller. Pour illustrer l'impact des absences, nous avons 14% d'absences aux visites avec les infirmières en moyenne par an, cela veut dire qu'1,5 infirmières (nous en avons 15 au GIST) n'ont vu personne sur l'année. Cela nous fait perdre un grand nombre de créneaux de visite. Et nous avons 8% d'absences aux visites avec les médecins. »

Question en salle : « Comment justifiez-vous l'augmentation de 6% des cotisations sur un an ? »

M. BLOUET : « Cela se justifie par l'équilibre du budget et notamment la prise en compte de nouveaux frais, de nouvelles embauches, liés aux obligations réglementaires imposées par la loi santé travail de 2021 en matière de prévention, avec notamment la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle, sans oublier l'accompagnement des salariés dans leur vie professionnelle. Cela nous oblige à augmenter la cotisation, mais vous remarquerez que nous sommes dans la fourchette basse par rapport à d'autres services de santé au travail. »

M. VAN HAUWAERT : « Je rappelle que cette cotisation ne couvre pas seulement les visites, elle couvre toute l'offre socle de services. Nous faisons environ 40.000 visites par an, pour 12 médecins et 15 infirmières, et nous suivons 80.000 salariés. Vous voyez bien que tous les salariés n'ont pas eu de visite, vous êtes aujourd'hui dans un système mutualiste. Vous avez reçu à votre arrivée un dossier avec notre offre de services détaillée (cf. [Annexe Plaque GIST offre de service 2025](#)). Votre cotisation couvre entre autres, les fiches d'entreprises qui sont à réaliser pour nos 7.200 adhérents (nous avons 9 THS à temps plein pour les réaliser) et à actualiser tous les 4 ans ; les visites d'embauche mais aussi à la demande du salarié, de pré-reprise, de reprise et désormais les visites à mi-carrière à 45 ans et de fin de carrière qui ont été rajoutées par le législateur et la visite post-exposition ; sans oublier la prévention de la désinsertion professionnelle - pour vous éviter de supporter des coûts d'inaptitude, avec une équipe complète composée d'une assistante sociale, d'une chargée en maintien en emploi et d'une psychologue. Nous

proposons également une trentaine d'ateliers par an, de sensibilisation, de prévention sur différents thèmes. Nous devons également vous accompagner dans la rédaction du document unique. Sans oublier la certification SPEC 2217 qui a été ajoutée qui nous a demandé l'embauche d'un qualificateur, d'écrire des procédures, de mettre en place des outils informatiques performants. »

Remarque en salle : « C'est quand même fou que dans une société ultra médicalisée, où chaque salarié va voir au moins une ou deux fois par an son médecin généraliste, il faille des expertises, des contre-expertises, il y a un mille-feuille qui est insupportable, et avoir 15 visites pour reprendre un travail, je pense qu'il faut que tout le monde dise stop. Autre point, financier celui-là, si je comprends ce que vous avez dit, nous sommes actuellement à 98 € mais dans 5 ans, cela va être de l'ordre de 120 €, voire plus. Je remarque que vous avez 2% (à peu près) du chiffre d'affaires qui est en provision. Donc ma question est de savoir quel était le montant de ce matelas de sécurité et si ce matelas de sécurité est important, ne pourrait-il pas éventuellement compenser une non-augmentation des cotisations ? Nous sommes dans une période hyper compliquée au niveau économique, pour toutes les entreprises, et en tant que vice-président de l'UMIH 44, je venais là pour chercher des économies pour dire à mes confrères que les augmentations étaient limitées, malheureusement je vais devoir leur annoncer 6% en plus. »

M. BLOUET : « Le problème est que si nous utilisons ce matelas comme vous dites, combien de temps va-t-il nous falloir pour le reconstituer ? Pour environ 9 M€ de chiffre d'affaires, cela représente 800.000 € de dépenses par mois, vu nos résultats, il nous faudrait au moins 15 ans pour reconstituer notre trésorerie, avec en 15 ans, un avenir bien incertain. Donc tant que je serai président du GIST, je ne mettrai pas en jeu la trésorerie sur des réductions de cotisations, ce n'est pas possible. C'est trop dangereux. »

Remarque en salle : « Et au niveau des économies, en règle générale, que pouvez-vous faire ? »

M. VAN HAUWAERT : « Nous ne pouvons pas faire d'économies sur les salaires des médecins du travail, qui nous coûtent en salaire environ 85.000 € brut par an par médecin. Ils ne sont plus que 3.400 en France. A titre comparatif, l'État vous parle de pénurie de spécialités, de généralistes, or il en reste 100 000 sur le territoire national. La spécialité médecine du travail attire beaucoup moins ; à titre d'exemple sur les 32 spécialités choisies, nous sommes la dernière selon les informations du site du CNOM. De fait, les médecins du travail savent qu'ils sont rares et les salaires se négocient fortement. S'ajoute à cette pénurie, les services autonomes du bassin nazairien qui nous prennent des médecins. Un médecin du travail du GIST suit à peu près 6.000 salariés, un médecin d'un service autonome en suit 2.000 salariés et un salaire plus intéressant que chez nous. Une infirmière gagne en moyenne environ 38.000 € brut annuel.

J'essaie de gérer au mieux notre budget avec les directives du conseil d'administration. C'est un équilibre à trouver entre le chiffre d'affaires et les charges. Votre cotisation paye les salaires de nos collaborateurs mais aussi nos bâtiments, et les charges d'entretien, le logiciel métier, nos assurances, etc... Nous avons eu des hausses de prix des assurances, des hausses de la taxe foncière, des hausses d'électricité comme vous, chefs d'entreprise, parce que nous sommes une association 1901 et nous sommes aussi fiscalisés. »

M. BLOUET : « J'aimerais ajouter qu'au conseil d'administration, il n'y a pas que des administrateurs employeurs, il y a également des représentants des syndicats qui sont très actifs, qui analysent et qui sont d'accord pour les cotisations, le budget, etc. Ce n'est pas qu'une vision d'employeur. Après le vrai sujet, c'est le service rendu. Nous devons rattraper notre retard qui est, principalement la conséquence de la pénurie des médecins. Et face à ce retard, nous mettons en place des délégations entre des infirmières et des médecins tout en respectant des protocoles. »

Remarque en salle : « Il y a un vrai problème avec les visites non réalisées pour le personnel intérimaire. Aujourd'hui, j'ai 70 personnes qui travaillent sans visite médicale, et pour lesquelles je n'ai toujours pas de créneau. »

M. VAN HAUWAERT : « J'ai souvent répondu aux agences d'intérim que le GIST est un des services qui en fait le plus en Pays de la Loire puisque nous réalisons 3700 visites intérimaires par an. Pour les saisonniers, cela représente 1.600 visites saisonnières par an. Le législateur a également prévu que l'entreprise utilisatrice puisse faire également des visites, pour celle qui a un service autonome et du temps médical, et qu'en matière de santé et travail, elle est aussi compétente que nos professionnels du GIST pour estimer les conditions de travail. Les entreprises utilisatrices refusent, c'est leur droit, mais elles vous orientent, vous agence d'intérim, vers le GIST pour réaliser ces visites alors qu'elles sont très demandeuses. Quoiqu'il en soit, je me dois d'être équitable et offrir les services et autant de visites aux 7.000 autres adhérents. »

Question en salle : « Dans ce cas, quelle solution pouvez-vous apporter ? »

M. BLOUET : « Face à la pénurie des médecins, nous ne pouvons malheureusement rien faire. Comme dit précédemment, nous essayons de compenser en augmentant le nombre d'infirmières par médecin de manière à pousser les délégations. La loi va dans notre sens et facilite les délégations. »

M. VAN HAUWAERT : « Nous continuons de mobiliser deux cabinets de recrutement sur des postes de médecin, mais il ne faut pas oublier que la concurrence est rude avec de plus gros services de santé offrant de meilleures conditions dont la rémunération. Nous faisons également des téléconsultations mais cela reste timide car beaucoup

de nos médecins refusent d'en faire, et je ne peux pas imposer une pratique du fait de leur indépendance professionnelle. Je vous invite d'ailleurs à vous méfier de tous ces organismes qui vont vous vendre du 100% téléconsultation, tel que MEDISPACE. Ces organismes n'ont pas d'agrément, cela veut dire que les documents transmis en téléconsultation ne sont pas valables et que vous n'êtes pas couverts en cas de problème.

Je reviens à l'explication des tarifs, en réalité l'augmentation des 6% de cotisation (98 € vs 92.40 €) ne concerne que les entreprises de 1 à 15 salariés, les entreprises d'aide à la personne et la fonction publique. Le point majeur de cette grille tarifaire est qu'il n'y aura plus de facturation à la visite mais à l'embauche pour s'aligner sur la cotisation. ».

2. Information sur le nouveau Règlement général des adhérents

M. VAN HAUWAERT : « La cotisation annuelle représente 80% du budget des services de santé, les 20% restants sont liés aux nouveaux salariés au cours de l'année pour lesquels les SPSTI sont libres de choisir leur système de facturation. Actuellement au GIST, nous facturons dès que le salarié a eu sa visite, ce qui peut poser des problèmes de cohérence. Par exemple, dans le cas d'une embauche en novembre 2025, le salarié n'est pas vu en 2025 mais sera inclus dans la cotisation 2026 au moment de la déclaration annuelle et sera facturé à nouveau lors de sa première visite en 2026. L'entreprise va donc payer 2 fois. De plus, cette méthode entretient « l'image » que la cotisation annuelle finance uniquement une visite, or les 98 € englobent toute l'offre de services. Je propose donc un autre système de facturation, que l'entreprise paye à chaque nouvelle embauche en cours d'année et non plus à la visite, ce qui permet également au GIST de pallier toute absence de médecin ou infirmière et de maintenir le chiffre d'affaires prévisionnel conforme et permettant de recruter les professionnels manquants. Nous allons l'expliquer en point 3. de cet ordre du jour. Vous aurez potentiellement deux facturations dans l'année, obligatoirement la cotisation annuelle en début d'année par rapport à la liste des effectifs présents au 1er janvier et potentiellement des factures supplémentaires en cas d'embauches de nouveaux salariés en cours d'année. J'aime à rappeler que nous sommes une association et que vous en êtes les cotisants, et de fait, vous contribuez pour l'ensemble des adhérents. Il s'agit d'un système mutualisé, comme les assurances (cotisation annuelle même sans sinistre).

Vous financez l'équilibre d'un système même si vous n'avez pas obligatoirement eu une visite médicale dans l'année. Pour conclure ce point 2., ce changement de mode de calcul nécessite une modification du règlement intérieur des adhérents. »

M. VAN HAUWAERT parcourt le document **Projet modification du Règlement général GIST-2026** et les principales modifications apportées.

*Le nouveau Règlement intérieur des adhérents est adopté à l'unanimité des 38 voix présentes et représentées.
Et 1 abstention de 1 voix*

3. Budget 2026

Mme POUPART, responsable financière et comptable : « Je vais vous présenter le budget 2026 (cf. **Annexe Budget 2026**). Le chiffre d'affaires 2026 devrait représenter 8.962 K€ avec une cotisation annuelle à 6.737 K€, les visites embauches à 1.366 K€ et les autres facturations à 859 K€. Les tarifs 2026 ont évolué pour être conformes au tunnel de cotisation ainsi qu'à la modalité de facturation à l'embauche, comme précédemment expliqué par M. VAN HAUWAERT. Les autres produits devraient représenter 85K€ et intègrent 70 K€ de produits financiers et 15 K€ de subventions pour des apprentis. Au niveau des charges, nous devrions avoir 1.220 K€ d'achats et charges externes et 368 K€ d'impôts et taxes. Les charges d'impôts et taxes sont constituées de la formation professionnelle et continue, de la contribution économique territoriale, de la taxe apprentissage, de la taxe effort construction, des impôts fonciers. Concernant la masse salariale, nous avons budgété 6.497 K€. C'est notre poste de dépenses le plus important. Cela représente 72% du chiffre d'affaires. Elle devrait être conforme à 2025 (prévision d'embauche d'1 collaborateur médecin, 1 IDEST, 1 ASST et 1 psychologue du travail). Les autres charges devraient s'élever à 723 K€ : cela comprend 332K€ d'amortissements de nos centres du Transatlantique, de Pontchâteau et de La Baule, 150 K€ de charges sur créances clients, 59 K€ d'intérêts sur emprunts, 20k€ de provisions indemnités de fin de carrière, 97K€ d'impôt société et 65K€ de participation.

Avec tous ces éléments, notre résultat attendu est de 239.000 €. »

4. Vote du montant des cotisations 2026 du GIST

M. BLOUET : « Pour clôturer cette Assemblée générale, nous passons au vote de la grille tarifaire 2026. Qui est contre ? Qui s'abstient ? »

*La grille tarifaire est adoptée à l'unanimité des 38 voix présentes et représentées.
Et 1 abstention de 1 voix*

Questions et informations diverses

M. VAN HAUWAERT : « Avez-vous des questions, des remarques ? »

Remarque en salle : « Je pense qu'il y a un manque de communication. Depuis 10 ans que je gère mes entreprises, je n'ai appris que récemment que le GIST proposait des services autres que les visites. Je m'en sers maintenant, ce qui fait que je n'ai plus le même discours ni la même vision sur l'offre de services. »

M. VAN HAUWAERT : « Nous communiquons beaucoup sur différents supports, notre site Internet a complètement été refait en 2024, nous faisons des post LinkedIn et nous envoyons des Newsletters mensuelles à tous nos adhérents. »

Mme VILETTE : « La communication s'est beaucoup développée dans les services ces dernières années avec l'arrivée des attachés de communication dans les SPSTI ; nous travaillons mieux la communication, même s'il reste encore du chemin à faire. »

M. BLOUET : « Je rappelle que nous avons également mis en place des ateliers en ½ journées, sur différentes thématiques (la cohérence cardiaque, le sommeil et le stress du dirigeant) animés par des intervenants extérieurs à destination de vous, adhérents. Vous pouvez vous inscrire gratuitement, cela fait partie de votre cotisation. »

M. VAN HAUWAERT : « Sur notre site Internet, vous pourrez retrouver notre catalogue des ateliers et des sensibilisations que nous mettons en place tout au long de l'année. Vous avez en particulier un atelier pour vous aider à réaliser votre Document Unique qui fait partie de vos obligations réglementaires d'entreprise. »

M. BLOUET : « J'aimerais conclure cette Assemblée générale en vous disant que bien sûr, vous pouvez avoir des griefs sur les retards de visite, sur les cotisations car ce sont des vrais sujets ; mais ce sont des sujets qui nous dépassent. Nous ne pouvons rien faire contre la pénurie de médecins mais nous pouvons trouver des solutions et développer des délégations entre médecins et infirmières. Ensuite, nous avons des obligations réglementaires de conformité avec la certification SPEC 2217 qui nous impose des choses qui nous amènent à augmenter la cotisation. Toutefois, vous pouvez retenir que vous payez une cotisation qui est proche du minimum du tunnel, et que cette cotisation couvre bien plus que la simple visite médicale. J'ai accepté ce poste de président car la santé au travail est un sujet noble, qu'il m'intéresse et qui vous intéresse. Je vous invite à revenir aux prochaines Assemblées pour avoir des discussions aussi riches que celles d'aujourd'hui. »

L'ordre du jour étant épuisé, et plus personne dans l'assemblée n'ayant de question, la séance est levée à **16 H 45**.

Fait le 16/12/2025 à Saint-Nazaire,

**M. BLOUET,
président du GIST**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Blouet', with a horizontal line underneath.

Annexes

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Arrêté du 25 septembre 2025 relatif au coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises

NOR : TSST2526080A

Publics concernés : services de prévention et de santé au travail interentreprises.

Objet : fixation du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionnés aux articles L. 4622-6 et L. 4622-9-1 du code du travail et précisé à l'article D. 4622-27-5 du code du travail. Cet arrêté fixe pour l'année 2026 le coût moyen national de l'ensemble socle de services défini à l'article D. 4622-27-5 du code du travail et à partir duquel est calculée l'amplitude au sein de laquelle le montant des cotisations des services de prévention et de santé au travail interentreprises doit demeurer. L'assemblée générale a la possibilité d'approuver des cotisations qui s'écarteraient de la borne haute de 120 % et de la borne basse de 80 % dans des cas limitativement énumérés aux II et III de l'article D. 4622-27-6 du code du travail.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Application : le texte est pris pour l'application de l'article D. 4622-27-5 du code du travail. Ces dispositions peuvent être consultées sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 relatif au financement des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) en date du 17 septembre 2025,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le coût moyen national de l'ensemble socle de service des services de prévention et de santé au travail interentreprises est fixé pour l'année 2026 à 116 euros.

Art. 2. – Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 25 septembre 2025.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. RAMAIN

Nom du SPSTI :

GIST

[Retour à la nomenclature](#)

DETERMINATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES TOTAL et PAR OFFRE DE SERVICE (1)

DETERMINATION DU PRIX MOYEN PER CAPITA DE L'OFFRE SOCLE (2)

DETERMINATION DU COÛT MOYEN DE L'ENSEMBLE SOCLE (3)

Libellé	budget 31/12/2026	Estimation 31/12/2025	Réel 31/12/2024
TOTAL CHIFFRE D'AFFAIRES (1)	8 961 113 €	8 193 397 €	8 088 133 €
Cotisation de base 105€ +50 salariés	2 456 790 €	2 515 905 €	2 495 955 €
Cotisation 98€ 16 à 49 salariés	1 438 150 €	1 438 150 €	1 411 298 €
Cotisation 91€ 8 à 15 salariés	790 076 €	744 929 €	739 648 €
Cotisation 86€ - de 8 salariés	1 140 426 €	1 075 259 €	979 368 €
Cotisation 86€ aide à la personne	204 918 €	193 208 €	146 544 €
Cotsation apprenti	280 966 €	143 350 €	140 900 €
Cotisation bordereau non reçu	173 026 €	172 280 €	64 400 €
Cotisation spécifique nucléaire	17 680 €	17 680 €	19 040 €
Cotisation nouveau salarié (ancienne méthode)	0 €	694 294 €	798 940 €
Cotisation nouveau salarié 1 à 49 salariés	829 668 €	0 €	0 €
Cotisation nouveau salarié 50 salariés et +	384 090 €	0 €	0 €
Embauche apprenti (ancienne méthode)	0 €	49 500 €	79 150 €
Embauche apprenti 1 à 49 salariés	117 404 €	0 €	0 €
Embauche apprenti 50 salariés et +	34 860 €	0 €	0 €
Saisonnier (visite)	98 588 €	92 954 €	82 474 €
Saisonnier (senbibilisation)	38 280 €	34 800 €	53 450 €
Hors Loire Atlantique (dont intermittents)	148 718 €	148 718 €	172 620 €
Etrangers	64 000 €	64 000 €	74 560 €
Cotisation Intérimaire	292 824 €	292 824 €	312 326 €
Total Cotisations Per Capita OFFRE SOCLE	8 510 463 €	7 677 851 €	7 570 673 €
Cotisation Travailleurs Indépendants	0 €	0 €	0 €
Total Cotisations OFFRE SPECIFIQUE	0 €	0 €	0 €
Facturation Offres Complémentaires	0 €	42 750 €	44 100 €
Total Cotisations OFFRE COMPLEMENTAIRE	0 €	42 750 €	44 100 €
Convention Secteur Public	253 036 €	236 914 €	210 248 €
Autres Conventions	0 €	0 €	0 €
Droits d'Adhésion	17 000 €	77 385 €	108 570 €
Absence non excusée	180 614 €	158 498 €	154 542 €
Autres Produits Facturés	0 €	0 €	0 €
Autres Produits d'Exploitation	450 650 €	472 797 €	473 360 €

Libellé	31/12/2026	31/12/2025	31/12/2024
Quantités facturées OFFRE SOCLE	84 832	79 255	80 513
Prix Moyen OFFRE SOCLE (2)	100.32 €	96.88 €	94.03 €

TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION	8 587 000 €	8 523 000 €	8 183 799 €
Charges Hors Offre Socle	0 €	-36 716 €	-54 099 €
TOTAL DES CHARGES OFFRE SOCLE	8 587 000 €	8 486 284 €	8 129 700 €
COÛT MOYEN ENSEMBLE SOCLE (3)	101.22 €	107.08 €	100.97 €

EXCEDENT OU PERTE	239 000 €	43 300 €	102 681 €
--------------------------	------------------	-----------------	------------------

Coût offre socle décret octobre 2025 pour cotis 2026

Max
Min

116.00 €
139.2
92.8

PROPOSITION DE TARIFS 2026

	Tarif 2025 (HT)	Tarif 2026 (HT)	Chiffre d'affaires 2026 (HT)
OFFRE SOCLE			
Adhésions			
Droit d'entrée par entreprise	50	50	17 000
Droit d'entrée par salarié	35		
Adhérents à la cotisation annuelle			
Cotisation annuelle			
1 à 15 salariés	92.4	98	
16 à 50 salariés	98	98	
plus de 50 salariés	105	105	6 563 000
aide à la personne	92.4	98	
fonction publique	92.4	98	
Forfait par salarié (déclaration non réalisée)	138.6	139.6	173 000
Autres			
Visite d'embauche ou première visite	92.4		
Visite d'embauche ou première visite d'un apprenti	50		
Embauche (entreprise 1 à 49 salariés)		98	
Embauche (entreprise + de 50 salariés)		105	
Embauche apprentis (entreprise 1 à 49 salariés)		98	1 366 000
Embauche apprentis (entreprise + de 50 salariés)		105	
Absence à la visite (non justifiée)	92.4		181 000
Autres facturations			
Visite personnel intérimaire	98	98	293 000
Visite personnel saisonnier	92.4	98	99 000
Sensibilisation de personnel saisonnier	50	55	38 000
Visite personnel établissements hors Loire-Atlantique	138.6	138.6	149 000
Visite salarié non francophone	160	160	64 000
INB	340	340	18 000
OFFRE SPECIFIQUE			
Chef d'entreprise ou salarié indépendant	92.4	98	1000

Chiffre d'affaires

8 220 300

8 962 000



Des équipes pluridisciplinaires

Sous la direction du médecin du travail, l'équipe pluridisciplinaire, composée de spécialistes de la prévention des divers risques professionnels, réfléchit pour proposer des solutions adaptées à l'entreprise et à ses employés.

- Médecins du travail
 - Infirmières en Santé Travail
 - Assistantes médicales
-
- Techniciennes Hygiène Sécurité
 - Conseillers en prévention des risques professionnels
 - Assistantes en Santé et Sécurité au travail
 - Ergonomes
 - Psychologues
 - Hygiénistes du travail, chimiste
-
- Coordinateur de la cellule PDP
 - Chargé de maintien à l'emploi
 - Assistante sociale
-
- Fonctions supports (administratif, démarche qualité. ...)

Des outils à votre disposition

Pour vous aider dans vos démarches, retrouvez :

-  Nos newsletters mensuelles
Actualités, réglementations, planning des ateliers
-  Sur LinkedIn
Actualités, réglementations, planning des ateliers
-  Notre catalogue d'ateliers et de sensibilisations
Aide au DUERP, RPS, ergonomie, addictions...
-  Nos outils **Mon Document Unique** et **Mon Approche Prévention**
Faciliter vos diagnostics et l'élaboration de votre DUERP
-  Nos différents documents et fiches-conseils prévention
Disponibles en téléchargement sur notre site web
-  Les modules de E-learning pour les employeurs et les salariés
Découvrez les modules d'apprentissages d'afometa



Votre « **espace adhérent** » pour effectuer votre déclaration annuelle en ligne, mettre à jour vos informations administratives, gérer la liste de vos salariés, imprimer vos factures ou consulter les rendez-vous médicaux :

adherent.gist44.fr

Les centres



groupement
interprofessionnel
de santé au travail



La Baule
11 bis allée des petits Brivins
ZA de Beslon 44500
02 40 60 60 29

Pont-Château
3 rue Archimède
ZA de l'Abbaye II 44160
02 40 01 62 18

Blain
7 avenue de la République
44130
02 28 05 19 42

Saint-Nazaire
Siège social : 28 rue des Chantiers
CS 50211 • 44614 Saint-Nazaire cedex
02 40 22 52 42

 **02 40 22 52 42 | gist44.fr | contact@gist44.fr**



groupement
interprofessionnel
de santé au travail

L'offre de service

pour nos adhérents et salariés

Partenaire du quotidien, votre Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) vous accompagne dans vos démarches de sensibilisation et de prévention.



4 missions stratégiques

dédiées à la prévention



AGIR
en milieu du travail



SUIVRE
l'état de santé



ASSURER
une veille sanitaire



CONSEILLER
les employeurs
et les salariés

Une offre socle de services

comprise dans la cotisation



**Prévenir les risques
professionnels**



**Assurer le suivi individuel
de l'état de santé**



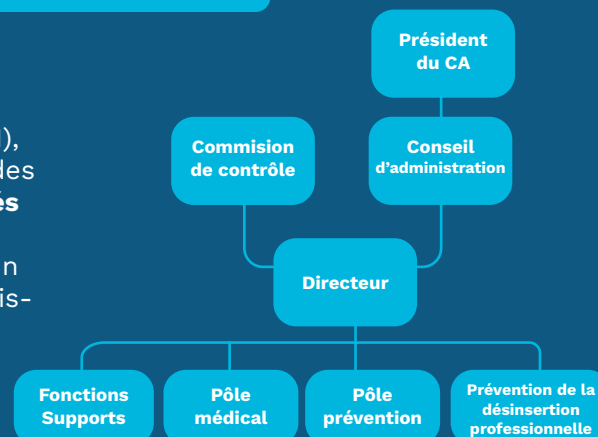
**Prévenir la désinsertion
professionnelle**



Le GIST, qu'est-ce que c'est ?

Le GIST est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprise (SPSTI). C'est une **association** (loi 1901), dont la gouvernance est assurée par des **administrateurs employeurs et salariés désignés par les organisations syndicales et patronales** qui siègent dans un conseil d'administration et une commission de contrôle.

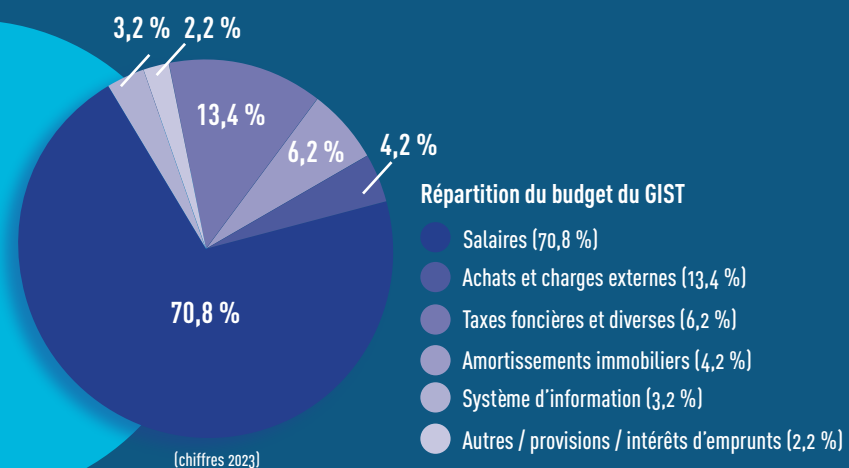
La DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) délivre un agrément valide pendant 5 ans qui assure une qualité de services et de moyens mis en place par le GIST.



À quoi sert ma cotisation ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Dans ce cadre, **l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail est obligatoire dès le premier salarié.**

Les professionnels du GIST sont vos partenaires au quotidien et vous proposent un ensemble de services axé sur la prévention. L'offre socle synthétise et harmonise, au niveau national, les actions qui vous sont proposées.



L'offre socle de services

L'adhésion d'une entreprise à un service de prévention et de santé au travail permet d'accéder à une offre socle de services en contrepartie de la cotisation.

Les trois volets de cette offre permettent de mettre en place des actions de prévention et de prendre soin de la santé des salariés.

L'offre spécifique

Les travailleurs (indépendants) et les chefs d'entreprises non salariés peuvent bénéficier des services du GIST.

Le GIST, c'est :
(chiffres 2023)



81 986
travailleurs suivis



7 547
entreprises adhérentes



88
collaborateurs



15
médecins du travail



4
centres médicaux

En 2025, le GIST a été certifié SPEC 2217, niveau 1.

Cette certification valide notre démarche pour répondre à l'offre socle de services définie selon les attentes des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des entreprises, qui ont corédigé cette norme. Cette certification vise à garantir la mise en œuvre de la réforme santé-travail de 2021.



Suivi individuel de l'état de santé

Mission première des SPSTI, le suivi de la santé de chaque salarié est assuré tout au long de son parcours professionnel par un médecin du travail et d'un infirmier santé travail par délégation. Différents rendez-vous existent, de l'embauche à la fin de carrière.

Des rendez-vous pour suivre la santé des salariés

Le dispositif de suivi tout au long de la carrière :

- Visite à l'embauche (VIP)
- Visite périodique
- Visite de mi-carrière
- Suivi post-exposition

D'autres rendez-vous pour s'adapter aux situations :

- Visite à la demande
- Rendez-vous de liaison
- Visite de pré-reprise
- Visite de reprise



Prévenir les risques professionnels

Du repérage des risques, de leur évaluation à la mise en place d'interventions en milieu de travail et de formation des équipes, le chef d'entreprise et ses équipes sont accompagnés dans la définition et la mise en œuvre d'un plan d'action pour la prévention des risques dans l'entreprise.

Des actions concrètes dans l'entreprise

- **Identification de vos risques** : visites d'entreprises, élaboration systématique de fiches d'entreprises
- **Evaluation des risques** : accompagnement au document unique, ateliers MDU, SEIRICH, plans d'actions...
- **Agir en milieu de travail** : études de postes, études ergonomiques individuelles ou collectives, étude projet de conception ou de réaménagement, étude RPS, mesurages (atmosphère, chimique, bruit, vibration...), analyse de fiches de données de sécurité.
- **Informé, sensibiliser** : ateliers pratiques, sensibilisations ludiques, participation au CSE/CSSCT...
- **Protéger et préserver sa santé** : évènement grave, conseils spécifiques et préconisations réalisés par les équipes pluridisciplinaires et les experts en prévention
- **Réalisation d'une action de prévention primaire** : au moins une fois tous les 4 ans.



Prévenir la désinsertion professionnelle

Troisième axe de l'offre de services des SPSTI, la prévention de la désinsertion professionnelle couvre un champ plus large que le maintien en emploi. Enjeu sociétal majeur, elle prend une part importante dans l'ensemble des plans de prévention.

L'interlocuteur privilégié au sein du GIST : la Cellule PDP

Cette équipe pluridisciplinaire répond à 4 missions :

- Le repérage et l'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle par le biais d'outils tels que l'essai encadré, la CRPE, les Projets de Transition Professionnelle, etc... ;
- Le travail en réseau avec les partenaires locaux et régionaux ;
- La montée en compétences en interne des collaborateurs du GIST garantissant une équité de traitement ;
- La mise en place d'actions collectives de prévention en entreprise.
- Accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle.

BUDGET 2026

Assemblée Générale

16 décembre 2025

BUDGET 2026



RESSOURCES

BUDGET 2026	ESTIME 2025	B26/E25
----------------	----------------	---------

CHIFFRE D'AFFAIRES	8 962 000	8 220 300	+9,0%
Le chiffre d'affaires 2026 est estimé à 8 962K€. (Dont cotisation annuelle 6 737 K€, visites embauches 1 366 K€ et autres facturations 859 K€). Les tarifs 2026 ont évolué pour être conforme au tunnel de cotisation ainsi que la modalité de facturation d'embauches.			

AUTRES PRODUITS	85 000	414 600	-79,5%
Les autres produits 2026 sont constitués de produits financiers (70 K€) et de subvention pour apprentis.			

BUDGET 2026



CHARGES

BUDGET 2026	ESTIME 2025	B26/E25
----------------	----------------	---------

ACHATS ET CHARGES EXTERNES	1 220 000	1 137 600	+7,2%
Les achats et charges externes 2026 devraient représenter 1 220 K€.			

IMPOTS ET TAXES	368 000	314 500	+17,0%
Les charges d'impôts et taxes sont constituées de la formation professionnelle et continue, de la contribution économique territoriale, de la taxe apprentissage, de la taxe effort construction, des impôts fonciers.			

BUDGET 2026

CHARGES

BUDGET 2026	ESTIME 2025	B26/E25
----------------	----------------	---------

MASSE SALARIALE	6 497 000	6 522 500	-0,4%
La masse salariale devrait représenter 6 497 K€. Elle devrait être conforme à 2025.			

AUTRES CHARGES	723 000	617 000	+17,2%
Les autres charges devraient s'élever à 723 K€. Cela comprend notamment les dotations aux amortissements (332 K€), les charges sur créances clients (150 K€), les intérêts sur emprunts (59 K€), l'impôt société (97 K€) et la participation (65K€).			

BUDGET 2026



BUDGET 2026	ESTIME 2025	B26/E25
----------------	----------------	---------

RESSOURCES	9 047 000	8 634 900	+4,8%
Chiffre d'affaires	8 962 000	8 220 300	+9,0%
Autres produits	85 000	414 600	-79,5%

CHARGES	8 808 000	8 591 600	+2,5%
Achats et charges externes	1 220 000	1 137 600	+7,2%
Impôts et taxes	368 000	314 500	+17,0%
Masse salariale	6 497 000	6 522 500	-0,4%
Autres charges	561 000	603 100	-6,9%
Impôt sur les sociétés	97 000	13 900	+597,8%
Participation	65 000	0	-

RESULTAT	239 000	43 300
-----------------	----------------	---------------