

SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL INTERENTREPRISES 81

(SPSTI81)

Association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901

32 Chemin des Coquelicots - CS 42080
81012 Albi Cedex 9

Téléphone : 05 63 38 88 77 • Mail : info@spstt.fr



REGLEMENT INTERIEUR

SOMMAIRE

TITRE I – PREAMBULE.....	4
Article 1 : Objet du règlement intérieur.....	4
TITRE II – ADHESION.....	4
Article 2 : Employeurs adhérents.....	4
Article 3 : Compétences de l'Association.....	4
Article 4 : Formalités d'adhésion.....	4
Article 5: Formalités particulières.....	6
TITRE III - DEMISSION - SUSPENSION – RADIATION.....	6
Article 6 : Modalités de démission.....	6
Article 7: Motifs de radiation.....	6
Article 8 : Paiement des cotisations.....	7
Article 9: Responsabilité de l'Employeur en cas de radiation.....	7
TITRE IV - PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT.....	8
Article 10 : Droit d'entrée.....	8
Article 11 : Cotisation.....	8
TITRE V - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE PRESENTATION D'ENSEMBLE.....	10
Article 12 : Dispositions générales.....	10
Article 13 : Contrepartie mutualisée de la cotisation.....	10
1) : L'offre socle.....	10
2) : L'offre complémentaire.....	10
3) : L'offre contractuelle.....	11
13-1 : La prestation collective.....	12
13-2 : La participation à des actions de santé publique et à la traçabilité des expositions professionnelles.....	12
Article 14 : Contrepartie non mutualisée de la cotisation.....	13
14-1 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle.....	13
14-2 : Autres prestations non couvertes par la cotisation annuelle.....	13
TITRE VI- ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL.....	13
Article 15 : Dispositions générales.....	13
Article 16: Engagements de l'Employeur.....	15
Article 17: Prise en compte des résultats de l'intervention.....	15
Article 18 : Résultats de l'action menée.....	15
TITRE VII- SUIVI MEDICAL.....	16
Article 19 : Généralités.....	16

19-1 : Suivi Individuel Général (SIG) — Visite d'Information et de Prévention (VIP)	16
19-2 : Suivi Individuel Adapté (SIA)	17
19-3 : Suivi Individuel Renforcé (SIR)	17
Article 20: Autres examens médicaux	19
TITRE VIII- CONVOCATIONS AUX EXAMENS - LIEUX DES EXAMENS.....	19
Article 21 : Obligations de l'Employeur.....	19
Article 22 : Lieu de consultation.....	20
Article 23: Modalités de convocation.....	20
Article 24 : Fiche médicale d'aptitude et Attestation de suivi.....	21
Article 25 : Refus d'un salarié de se soumettre aux convocations.....	21
TITRE IX - SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE.....	22
Article 26 : Visite des lieux de travail.....	22
Article 27 : Avis du Médecin du travail.....	22
Article 28: Participation aux réunions du CSE ou CSSCT.....	22
Article 29 : Fiche d'Entreprise.....	22
TITRE X - FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION.....	23
Article 30 : L'Assemblée Générale, Organe souverain de l'Association (rappel : articles 11 à 14 des statuts du SPSTT)	23
Article 31 : Le Conseil d'Administration, Instance dirigeante de l'Association.....	23
Article 32 : La Commission de Contrôle, Instance de surveillance de l'Association.....	24
(rappel : articles 24 à 27 des statuts du SPSTT)	
Article 33: Indemnisation des membres du Conseil d'Administration, de la Commission de Contrôle et du Bureau.....	25
Article 34: Procédures de délégation de vote dans le cadre du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle.....	26
Article 35 : La Commission Médico-Technique.....	26
Article 36 : Projet de Service pluriannuel.....	26
Article 37 : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).....	27
Article 38 : Agrément.....	27
Article 39 : Litiges.....	27

TITRE I : PREAMBULE

TITRE I – PREAMBULE

Article 1 : Objet du règlement intérieur

Le présent Règlement Intérieur, établi en application de l'article 34 des statuts, complète ces derniers en traitant les divers points qu'ils ne précisent pas et cela suite à la réforme du 02/08/2021.

Il est adopté par le Conseil d'Administration. Il est susceptible d'adaptation à tout moment pour permettre une efficacité complète du SPSTI81 dans le cadre de sa relation avec les adhérents. Les dispositions du présent règlement et ses éventuelles modifications sont applicables le 1^{er} avril 2022 et après leur adoption par le Conseil d'Administration.

Le règlement intérieur est porté à la connaissance des adhérents lors de la prochaine Assemblée Générale Ordinaire et sur tout support mis en place par le SPSTI81.

TITRE II - ADHESION

Article 2 : Employeurs adhérents

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les Statuts, relevant de la compétence géographique SPSTI81 et ne relevant pas d'une activité des secteurs du BTP ou de l'Agriculture, doit adhérer au SPSTI81 en vue de satisfaire aux obligations prévues par la législation en matière de Santé au Travail.

Article 3 : Compétences de l'Association

Les compétences géographique et professionnelle de l'Association sont celles définies par les agréments prévus par la réglementation en vigueur.

Article 4 : Formalités d'adhésion

L'adhésion en ligne s'effectue sur le site internet du SPSTI81.

L'entreprise qui souhaite adhérer au SPSTI81 doit remplir un formulaire de demande d'adhésion et suivre le processus d'adhésion en ligne. L'entreprise reçoit un courrier électronique récapitulatif de sa demande d'adhésion. L'adhésion définitive de l'entreprise au SPSTI81 est conditionnée à son paiement. Une fois le paiement d'adhésion effectué, un mail de confirmation est envoyé à tout nouvel adhérent, portant mention de son numéro d'adhérent (code utilisateur) ainsi que de son code d'accès à son espace personnel sur le portail adhérent. La communication d'une adresse mail est donc indispensable.

L'adhésion peut être souscrite à toute époque de l'année. Quel que soit le moment de cette adhésion, la cotisation est acquise pour l'année civile en cours pour la totalité du Personnel employé et inscrit sur le portail adhérents.

L'adhésion est effective après :

- signature, par l'employeur, du bulletin d'adhésion dont le modèle, établi par l'Association, comporte notamment l'indication, d'une part, des divers Etablissements appartenant à son champ de compétence et dans lesquels l'employeur occupe du personnel, d'autre part, des effectifs employés dans chacun d'eux, ainsi qu'un accusé de réception des statuts et règlement intérieur du SPSTI81.
- réception de la liste nominative de l'ensemble de ses salariés, quels que soient leurs lieux de travail. Pour chaque salarié, l'employeur doit déclarer son poste de travail, son lieu de travail habituel et la nature de la surveillance médicale fixée par la réglementation, puis enregistrement par nos services.
- acquittement des droits d'entrée et des cotisations pour l'année en cours.
- envoi des statuts et du règlement intérieur par le SPSTI81.

5

La confirmation de l'adhésion, accompagnée de la facture acquittée, est adressée par le SPSTI81 dans un délai de 30 jours, sous la forme d'un récépissé d'adhésion indiquant le numéro d'adhérent ainsi que la date de prise d'effet de l'adhésion.

Toute demande d'adhésion incomplète ou non signée ne pourra être prise en compte.

En cas d'adhésion avec visites passées dans les locaux de l'Entreprise, l'adhésion ne sera effective que sous réserve de la validation des caractéristiques du local par le SPSTI81.

En signant le formulaire d'adhésion en ligne, l'entreprise s'engage à respecter les obligations qui résultent des Statuts et du présent Règlement de l'Association ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

- apporter son soutien et sa collaboration de façon à ce que la prestation « Santé au travail » assurée par le SPSTI81 puisse s'effectuer dans le respect de la réglementation.

L'adhérent s'engage formellement, en outre, s'il venait à démissionner de l'Association et à créer son propre Service de Santé au travail sur tout secteur géographique dépendant de notre compétence (Service autonome ou interentreprises), à ne pas employer, pendant une durée de cinq ans, des Médecins du travail salariés par le SPSTI81.

En cas de non-respect de cette règle l'adhérent reconnaît devoir à l'association : 5 ans de cotisations s'il recrute le médecin démissionnaire au cours de la première année, 4 années si ce recrutement intervient entre le 13^{ème} mois et le 24^{ème} suivant son départ, 3 ans de cotisation entre le 25^{ème} et le 36^{ème} mois, 2 ans entre le 37^{ème} et le 48^{ème} et 1 an entre le 49^{ème} et le 60^{ème} mois.

Il est délivré à l'employeur un récépissé d'adhésion précisant la date d'effet de son adhésion.

Article 5: Formalités particulières

Conformément aux dispositions de l'article D. 4622-22 du Code du Travail, l'adhérent est destinataire des statuts, du RI et des modalités d'adhésion, notamment la grille de cotisations ainsi que les contres-parties

Au moment de l'adhésion, l'Employeur a en charge la déclaration de ses salariés sur le portail du SPSTI81 en précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Il est tenu à disposition du Directeur de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

6

TITRE III - DEMISSION - SUSPENSION – RADIATION

Article 6 : Modalités de démission

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'Adhérent qui entend démissionner doit en informer le SPSTI81, par courrier recommandé avec avis de réception, en respectant un préavis d'un mois avant la fin de l'exercice en cours.

La démission doit être donnée au plus tard le 30 septembre de chaque année civile, pour prendre effet le 31 décembre de la même année, sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion où elle doit intervenir dans les meilleurs délais.

Toute démission donnée obligera l'adhérent démissionnaire au paiement de la totalité des cotisations, pour l'année entamée.

La démission est décidée par l'employeur, sauf opposition motivée du CSE. En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du Directeur de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

En l'absence d'opposition, l'employeur informe la (DREETS).

L'employeur qui entend résilier son adhésion en raison d'une cessation d'activité ou d'un déménagement en dehors du champ de compétence géographique du SPSTI81 doit l'en informer par courrier recommandé avec avis de réception, avec un préavis de trois mois.

Article 7: Motifs de radiation

La radiation prévue à l'article 9 des Statuts peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de tout Membre adhérent qui, à l'expiration d'un délai de quinze jours après mise en demeure par Lettre Recommandée avec Avis de Réception (LRAR), persiste à ne pas respecter les dispositions des Statuts ou du Règlement Intérieur, notamment :

- en ne respectant pas les obligations légales et réglementaires en matière de Santé au travail ou en refusant de transmettre à l'Association les informations nécessaires à leur mise en œuvre.

Parmi les motifs possibles de radiation à ce titre, on peut citer, sans que la liste soit exhaustive : l'absence de réponse aux convocations, l'opposition aux priorités du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

(CPOM) ou du Projet de Service pluriannuel, l'atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire, l'opposition à l'accès des personnels du SPSTI81 aux lieux de travail...

- en s'opposant à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail tel qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- en faisant obstacle au calcul des éléments de cotisations, notamment en ne déclarant pas les effectifs à suivre ;
- en ne procédant pas au règlement des cotisations ou de toutes factures émises par le Service ;
- en portant atteinte aux intérêts des membres de l'Association ou faire preuve d'incivilité vis-à-vis de ses salariés ...

7

Avant de prononcer la radiation d'un membre adhérent, le Conseil d'Administration prend connaissance des explications de l'intéressé, qui est invité à fournir ses explications sur les faits susceptibles de motiver son exclusion, et, plus généralement, à faire valoir ses éléments de défense.

Il a la possibilité de contester la mesure prise à son encontre par LRAR, dans le mois qui suit. Il peut présenter ses arguments, et, s'il le souhaite, solliciter une audition devant l'Association, représentée par le Président et un membre du Conseil d'Administration. L'Association fait connaître sa décision par LRAR dans le mois suivant l'audition. Sa décision est sans appel, sauf recours par l'intéressé devant la Juridiction du siège social du SPSTI81.

La radiation est prononcée de fait lorsque le Membre adhérent cesse d'exercer l'activité professionnelle ayant motivé son adhésion à l'Association.

Si, exceptionnellement, un employeur licencie temporairement la totalité de son personnel, sa qualité de Membre adhérent est suspendue jusqu'à nouvel embauchage. Toutefois, la radiation est prononcée d'office si une telle situation dure plus de deux ans.

Toute décision de radiation est transmise à l'Inspecteur du Travail et au Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre.

Article 8 : Paiement des cotisations

Dans tous les cas de démission, de radiation ou de variation à la baisse de l'effectif de l'Entreprise adhérente, les cotisations restent dues pour l'année de référence et demeurent acquises au SPSTI81 sans que le membre adhérent puisse en demander le remboursement ou s'exonérer de leur paiement.

Article 9: Responsabilité de l'Employeur en cas de radiation

En cas de radiation prononcée par le Conseil d'Administration du SPSTI81, notifiée par LRAR, l'Employeur assume seul, à compter de la date de radiation, l'entière responsabilité de l'application de la législation en Santé au travail.

Tout Adhérent radié pour défaut de paiement peut solliciter une nouvelle adhésion à l'Association sous réserve du paiement intégral des sommes dues, y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de la radiation, ainsi que des éventuels frais de recouvrement.

La Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) est avisée périodiquement des modifications concernant la liste des Adhérents, qu'il s'agisse des nouveaux Adhérents ou des Adhérents démissionnaires ou radiés.

TITRE IV - PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

Article 10 : Droit d'entrée

8

Tout adhérent est tenu de payer des droits d'entrée et de participer, sous forme de cotisation annuelle, aux frais d'organisation et de fonctionnement de SPSTI81. Les droits d'entrée sont représentatifs des travaux administratifs liés à la nouvelle adhésion.

Ils sont de nouveau dus pour réintégrer le service après une radiation.

Article 11 : Cotisation

Le montant de la cotisation est proposé annuellement par le Conseil d'Administration et fixé par l'Assemblée Générale Ordinaire. Elle est due pour l'année civile en cours, quelle que soit la date de l'adhésion, de la démission ou de la radiation.

Conformément à l'article L. 4622-6 du Code du Travail, tout Adhérent est tenu de contribuer aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association, sous la forme d'une cotisation annuelle destinée à couvrir l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens sollicités par les Entreprises ou le médecin, de la surveillance générale de l'hygiène et de la sécurité, ainsi que des examens complémentaires définis à l'article R. 4624-25 du Code du travail, conformément aux termes de l'article R. 4624-26, lequel dispose que « les examens complémentaires sont à la charge de l'Employeur lorsqu'il dispose d'un Service autonome de Santé au travail et du Service de Santé au travail Interentreprises dans les autres cas », exception faite des cas prévus aux articles R. 3122-19, R. 4426-6 et R. 4626-31 du Code du travail.

L'Entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle, par l'Association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à la Sécurité Sociale ou à l'Administration fiscale.

Un appel de cotisations, adressé en début d'année à chaque Adhérent, indique les bases de calcul de la cotisation proposée chaque année par le Conseil d'Administration, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Ce taux est ensuite validé par l'Assemblée Générale Ordinaire en cours d'année et pourrait faire l'objet d'une régulation en cours d'année si le taux proposé par le CA n'est pas adopté.

La cotisation est due annuellement en totalité pour l'ensemble des salariés figurant à l'effectif déclaré, même si certains salariés n'ont été occupés que pendant une partie seulement de la période considérée et que la contrepartie mutualisée due à l'Entreprise adhérente ne présente pas un caractère nécessairement annuel.

JR

Les embauches de salariés effectuées après la déclaration annuelle des effectifs feront l'objet d'une facturation complémentaire mensuelle indépendamment de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, du nombre d'heures travaillées, du type de contrat (CDI, CDD...) hors contrats d'intérim selon le montant fixé par le Conseil d'Administration et conformément à la réforme du 2/08/2021.

Pour certaines catégories de salariés tels que les travailleurs saisonniers, les travailleurs intérimaires et les salariés éloignés, la cotisation est due sur la base des rendez-vous donnés en vue de leur surveillance médicale.

La facturation des Entreprises intérimaires est faite selon les modalités transmises lors de l'adhésion.

Le temps passé par les salariés pour les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, demeure dans tous les cas à la charge exclusive de l'Employeur, qui supporte également les frais de transport nécessités par ces examens.

Le SPSTI81 peut facturer, en plus des droits d'entrée et des cotisations, selon des modalités fixées par le CA, certaines dépenses engagées au titre d'enquêtes, d'études spéciales ou de formations non prévues comme étant la contrepartie mutualisée à l'adhésion.

Il peut également facturer dans le cadre d'une visite médicale ou un entretien infirmier non honoré (salarié absent ou non excusé dans un délai de 24 h avant la date du rendez-vous), le coût des rendez-vous non honorés et non excusés. Chacun de ces rendez-vous est facturé sur la base de la cotisation votée en Conseil d'Administration. Cette facturation complémentaire, qui constitue de fait une pénalité, fait l'objet d'une facturation spécifique.

Conformément à l'article L.441-6 du Code de Commerce, des pénalités de retard et une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement sont dues, à défaut de règlement, le jour suivant la date de paiement mentionnée sur la facture. Le taux des pénalités est de 20 % et le montant de l'indemnité est de 40€ (valeur 01/01/2015).

En cas de non règlement de la cotisation ou de toutes factures émises à la date limite d'exigibilité, un premier rappel est adressé à l'adhérent (par mail ou courrier simple) lui octroyant un délai de 8 jours pour s'acquitter de son obligation.

Passé ce délai, un deuxième rappel est envoyé en courrier simple ou mail. Le non-paiement des factures majorées des pénalités et de l'indemnité forfaitaire dans les 15 jours suivant ce deuxième rappel entraîne la mise en demeure de l'Adhérent notifiée par LRAR.

Huit jours après cette mise en demeure, en cas de non-paiement de la totalité des sommes dues, la radiation devient effective.

Elle est communiquée à l'inspection du Travail du ressort de compétence géographique de l'Entreprise adhérente.

L'Adhérent ne pourra prétendre à une réinscription qu'après s'être acquitté de l'intégralité de l'arriéré des sommes dues (factures, pénalités et indemnités forfaitaire) et du montant d'un nouveau droit d'entrée.

Il est dans l'intérêt même de l'Adhérent de s'acquitter rapidement et intégralement de toutes les sommes dues à l'Association afin de satisfaire à la réglementation en matière de Santé au Travail.

TITRE V - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE PRESENTATION D'ENSEMBLE

Article 12 : Dispositions générales

Le service assurera 3 types de prestations :

- ♦ Une offre socle
- ♦ Une offre complémentaire
- ♦ Une offre contractuelle.

10

Le projet de service précisera les modalités d'action et les moyens mis en œuvre pour la réalisation des missions du SPSTI81 et fixera ses principales orientations et priorités.

Article 13 : Contrepartie mutualisée de la cotisation

Les deux premières prestations sont incluses dans la cotisation.

1) L'offre socle :

Cette offre composée d'actions individuelles et collectives englobe l'ensemble des missions d'un service de prévention et de santé au travail telle que définies par le code du travail et notamment par l'article L 4622-2.

Le contenu de cette offre socle sera précisé par le CNPST et le CRPST.

Toutes les entreprises adhérentes quelle que soit leur taille et leur localisation doivent avoir accès à la même offre socle.

2) L'Offre complémentaire

Les entreprises souhaitant des prestations excédant celles incluses dans l'offre socle pourront solliciter le service de santé au travail.

Le service pourra répondre à la demande :

- s'il estime en avoir les ressources sans nuire à ses obligations envers les autres adhérents
- S'il estime que cette intervention, qui excède le cadre habituel, aura un impact positif sur la mise en œuvre d'une politique de prévention. Il y aura en conséquence des engagements réciproques.

En plus de l'adhésion conformément à une grille de tarification établie par le Conseil d'Administration et fera l'Objet d'une convention avec l'entreprise.

JR

3) L'offre contractuelle :

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent conventionner avec l'association pour remplir leurs obligations en la matière dès lors que la réglementation le leur permet.

Le service acceptera s'il estime avoir les ressources nécessaires sans nuire aux prestations dues aux adhérents de droit privé.

Le service signera alors une convention qui fixera les modalités de la prestation, le montant de la contribution financière et la durée et les modalités de résiliation.

Concernant les travailleurs indépendants les modalités de prise en charge seront conformes à la réglementation à venir.

Parmi les documents et rapports que les Médecins du travail et les membres de l'Equipe pluridisciplinaire du SPSTI81 établissent au titre des actions sur le milieu de travail et du suivi médical des salariés, on trouve, sans que cette liste soit exhaustive :

- les rapports et études en relation avec les actions sur le milieu de travail (AMT)

Le Médecin du travail communique à l'Adhérent les résultats des rapports établis et des études menées en milieu de travail par les membres de l'Equipe pluridisciplinaire de Santé au travail.

Ces éléments complètent le dossier de l'Entreprise adhérente.

- la fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise, élaborée par l'un des membres de l'Equipe pluridisciplinaire de Santé au travail dans l'année suivant l'adhésion de l'Entreprise, est communiquée à cette dernière.

Comprenant un premier repérage des risques professionnels et des conseils dispensés par l'intervenant, elle peut aider l'Adhérent à élaborer le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) prévu par la réglementation en vigueur.

- le dossier médical en Santé au travail

Un dossier médical en Santé au travail est constitué par le Médecin du travail pour chacun des salariés suivis, conformément à la réglementation en vigueur.

Il est notamment alimenté par la fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité communiquée par chaque Adhérent.

- **Le rapport annuel d'activité du Médecin du travail**

Le Médecin du travail élabore chaque année un rapport annuel d'activité. Ce rapport fait l'objet d'une présentation dans le cadre de la Commission de Contrôle du Service.

Il doit par ailleurs établir un Rapport propre à l'Entreprise dans les Entreprises ou Etablissements de plus de 300 salariés, conformément aux dispositions de l'article D. 4624-45 du Code du travail.

Ce rapport est transmis au, CSE ainsi qu'au CSSCT.

Il en est de même dans les autres Entreprises ou Etablissements lorsque le Comité intéressé en fait la demande.

12

Cas particuliers

Le contenu de la prestation Santé/Travail peut s'écarter du cadre général de la mutualisation pour certaines catégories particulières de travailleurs visées par le Code du travail ou par des Accords collectifs de branche spécifiques en Santé au travail (salariés des particuliers employeurs, salariés temporaires, salariés éloignés ou isolés, etc).

Il donne alors lieu à une cotisation spécifique, dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration.

13-1 : La prestation collective

- **l'action collective par branche professionnelle ou par risque professionnel**

En fonction du secteur d'activité dont relève l'Entreprise adhérente, une action de prévention collective peut être initiée par le SPSTI81, notamment dans le cadre du Projet pluriannuel de Service et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), en lien avec le Plan Régional Santé Travail (PRST).

Les adhérents relevant d'une branche professionnelle peuvent saisir le SPSTI81 en ce sens.

- **les réunions d'information**

Des réunions d'information peuvent être mises en place, en fonction des besoins, au bénéfice des adhérents, sur les différents secteurs du SPSTI81.

13-2 : La participation à des actions de Santé publique et à la traçabilité des expositions professionnelles

Conformément à ses missions, telles que les définit l'article L. 4622-2 du Code du travail, le SPSTI81 participe à des actions de Santé publique (études, enquêtes, veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles).

Article 14 : Contrepartie non mutualisée de la cotisation

14-1 : Prestations non couvertes par la cotisation annuelle

L'Adhérent supporte lui-même le coût :

- des examens complémentaires non prévus aux articles R. 4412-45, R. 4626-31 et R. 4426-6 du Code du travail.
- des prélèvements et mesures aux fins d'analyses prescrits par le Médecin du travail en application de l'article R. 4624-7 du Code du travail.
- du temps d'absence des salariés et de leurs frais de transport pour se rendre à toute convocation du service pluridisciplinaire et du service social.
- du temps d'absence des salariés et de leurs frais de transport pour effectuer les examens complémentaires prescrits par un des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

13

Les missions des Personnels constituant l'équipe pluridisciplinaire, qu'ils soient salariés ou prestataires de l'Association, sont en principe incluses dans les cotisations. En cas de risque particulier ou de demande particulière de l'Entreprise, une facturation complémentaire peut être fixée par accord entre cette dernière et l'Association.

14-2 : Autres prestations non couvertes par la cotisation annuelle

L'Association peut également proposer à chaque Adhérent des prestations complémentaires ne correspondant pas à la contrepartie mutualisée de la cotisation. Liste non exhaustive :

- formations en Santé/Sécurité au travail (Sauveteur-Secouriste du Travail -SST-, gestes et postures, risques psychosociaux, etc.) ;
- appel par l'Employeur aux IPRP dans les conditions prévues par l'article L. 4644-1 du Code du travail;
- recours aux prestations d'un conseiller du travail ou d'une assistante sociale.

Ces prestations, non couvertes par la cotisation de base, font l'objet d'une facturation complémentaire dans les conditions déterminées par le Conseil d'Administration.

TITRE VI- ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Article 15 : Dispositions générales

Afin de permettre à tout Adhérent de répondre à ses obligations en matière de pluridisciplinarité, le SPSTI81 dispose de compétences pluridisciplinaires.

L'action pluridisciplinaire, conduite par les équipes pluridisciplinaires mises en place au sein de l'Association, englobe différentes prestations, parmi lesquelles, en premier lieu, les Actions sur le Milieu de Travail (AMT), réalisées par un ou plusieurs Intervenants en Santé au Travail, catégorie à laquelle appartiennent notamment :

JR

- les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP),
- les Infirmières en Santé au travail,
- les Assistant(e)s en Santé au travail,
- tout autre Professionnel...

Les AMT, réalisées par les membres de l'Equipe pluridisciplinaire dans le cadre de missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, portent notamment sur:

- les études de postes,
- l'identification et l'analyse des risques professionnels,
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise.

14

L'Adhérent peut à tout moment solliciter le Médecin du travail afin de bénéficier de l'intervention de l'un des membres de l'Equipe pluridisciplinaire de Santé au travail, sur la base du besoin identifié.

Les AMT sont considérées comme prioritaires et prévalent donc sur les autres prestations offertes par l'Association.

L'origine de la demande d'AMT provient du Médecin du travail et/ou de l'Entreprise.

L'Equipe pluridisciplinaire participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail.

Une proposition d'intervention comprenant le calendrier de l'étude, son contenu, les activités confiées aux intervenants, les modalités selon lesquelles elles sont exercées, les lieux d'exécution, les moyens mis à la disposition de l'Equipe pluridisciplinaire ainsi que les règles garantissant leur accès aux lieux de travail et l'accomplissement de leurs missions, notamment la présentation de leurs propositions, doit être fournie à l'Adhérent, pour accord, avant le début de l'intervention.

Le SPSTI81 prend toutes dispositions pour permettre aux membres de l'Equipe pluridisciplinaire de remplir leur mission en milieu de travail telle qu'elle est prévue par les articles R. 4624-1 à R. 4624-9 du Code du Travail.

L'Employeur peut aussi faire appel à d'autres Organismes ayant en charge l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels, dont notamment les Services de prévention de la CARSAT, avec l'appui de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du Code de la Sécurité Sociale, l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTP) et l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) et son réseau.

Cet appel aux compétences est réalisé dans des conditions garantissant les règles d'indépendance des professions médicales et l'indépendance des personnes et organismes mentionnés au présent règlement Intérieur. Ces conditions sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Les membres de l'Equipe pluridisciplinaire sont tenus au secret professionnel et au secret de fabrication. Tout manquement à cette obligation peut être pénalement sanctionné.

Article 16: Engagements de l'Employeur

L'Employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'Entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'Employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de Santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16.

A défaut, si les compétences dans l'Entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, l'Employeur peut faire appel, après avis du CSSCT, ou, en son absence, des Délégués du personnel, aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, appartenant au SPSTI81 ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative, disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

L'Adhérent informe l'Equipe pluridisciplinaire de Santé au travail en cas de recours, par ses soins, à un IPRP enregistré extérieur au Service, auquel il confie une mission.

L'Employeur s'engage à faciliter l'action de l'Equipe pluridisciplinaire en lui transmettant en temps utile tous les documents et toutes les informations nécessaires à son action dont il dispose, parmi lesquels l'ensemble des compositions des produits utilisés dans l'Entreprise, l'ensemble des Fiches de Données de Sécurité (FDS) (article R. 4624-4 du Code du travail) et le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) (Article R. 4624-5 du Code du travail).

Après information préalable donnée par le SPSTI81, l'Adhérent s'engage à faciliter l'accès de son Entreprise à tous les membres de l'Equipe pluridisciplinaire missionnés à la suite d'une demande du Médecin du travail.

Article 17: Prise en compte des résultats de l'intervention

L'Employeur prend en considération les résultats de l'étude réalisée par l'Equipe pluridisciplinaire et met en œuvre dans la mesure du possible ses recommandations.

Il est libre de décider d'entreprendre ou de faire entreprendre.

Article 18 : Résultats de l'action menée

Le SPSTI81 présente les résultats de l'intervention de l'Equipe pluridisciplinaire en lien avec le Médecin du travail.

Les résultats de l'intervention appartiennent à l'Entreprise.

TITRE VII- SUIVI MEDICAL

Article 19 : Généralités

Le suivi individuel de l'état de santé de chaque travailleur est adapté en fonction des risques auxquels il est exposé ainsi que de son état de santé, tant dans la forme que revêt ce suivi que dans sa périodicité.

L'Employeur doit vérifier que tous les salariés de l'entreprise sont régulièrement convoqués et veiller à ce que les intéressés se rendent effectivement aux convocations.

19-1 : Suivi Individuel Général (SIG) — Visite d'Information et de Prévention (VIP) Embauche

Tout travailleur bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés à l'article 1.4624-1 du Code du Travail (médecin du travail, médecin collaborateur, médecin interne, infirmier(e) dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Cette VIP est individuelle.

Elle a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le Service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut orienter le travailleur vers le médecin du travail.

Le professionnel de santé qui a réalisé la VIP délivre une ATTESTATION DE SUIVI au travailleur et à l'employeur.

Une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans - ou, pour le travailleur mentionné à l'article R.4624-17, dans les 3 ans - précédant son embauche ET si les conditions suivantes sont réunies:

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs mentionnés à l'article R.4624-17).

✓ Suivi Périodique

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la VIP initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder CINQ ANS. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article 1.4624-1.

19-2 : Suivi Individuel Adapté (SIA)

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la VIP, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit, selon une périodicité qui n'excède pas TROIS ANS.

Tout travailleur de nuit, tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie d'une VIP réalisée par un professionnel de santé PREALABLEMENT à son affectation au poste.

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la VIP, ou à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail, qui peut proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste.

Lors de la VIP, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de Suivi Individuel Renforcé (SIR).

19-3 : Suivi Individuel Renforcé (SIR)

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R.4623-23 bénéficie d'un SIR de son état de santé.

Tous les articles cités dans le présent RI renvoient au Code du Travail.

I - Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

- 1) à l'amiante ;
- 2) au plomb (dans les conditions prévues à l'article R.4412-160) ;
- 3) aux agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (CMR) (Article R.4412-60) ;
- 4) aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3 ;
- 5) aux rayonnements ionisants ;
- 6) au risque hyperbare ;
- 7) au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.

II - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail (CACES, habilitation électrique, jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux).

III - S'il le juge nécessaire, l'Employeur peut compléter la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-2, après AVIS du ou des médecins du travail concernés et du CSSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques.

Cette liste est transmise au SPSTI81, tenue à la disposition de la DREETS et des Services de prévention des organismes de la Sécurité Sociale, et mise à jour tous les ans.

L'Employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

NOTA :

Les travailleurs classés en Catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins une fois par an.

Examen médical d'aptitude à l'embauche

Le SIR comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la VIP. Il est effectué par un Médecin du travail préalablement à l'affectation sur le poste de travail.

Cet examen donne lieu à la délivrance, par le médecin du travail, d'un avis d'aptitude ou d'aptitude conformément aux dispositions légales. Cet avis médical est transmis au travailleur et à l'employeur.

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les DEUX ANS précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur, ou bien encore aucun avis d'aptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

✓ Suivi périodique

Tout travailleur qui relève d'un SIR bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le Médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard DEUX ANS après la visite avec le Médecin du travail.

Article 20: Autres examens médicaux

Visite de pré-reprise du travail

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le Médecin du travail à l'initiative du Médecin traitant, du Médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

Visite de reprise du travail

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le Médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de santé au travail, qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

Visite à la demande

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, tout salarié peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'Employeur, d'un examen par le Médecin du travail.

La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Le Médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

TITRE VIII- CONVOCATIONS AUX EXAMENS - LIEUX DES EXAMENS

Article 21 : Obligations de l'Employeur

L'Employeur est tenu d'adresser au SPSTI81, avec la demande d'adhésion, et, par la suite, chaque année, une liste complète du personnel occupé dans son (ses) Etablissement (s) ou en étant sorti, avec l'indication de la date de naissance et du poste de travail des intéressés ainsi que des éventuels risques professionnels auxquels ils sont exposés. Cette déclaration doit s'effectuer sur le portail du SPSTI81.

Il doit notamment préciser, en vue d'assurer le suivi médical dont ils doivent bénéficier, les noms des salariés ainsi que les risques auxquels ils sont exposés.

Afin de préparer au mieux l'organisation des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions notifiées à l'Employeur par le SPSTI81.

Il incombe en outre à l'Employeur de faire connaître immédiatement au SPSTI81. Les nouveaux embauchages (et les signaler sur le portail adhérent) ainsi que les reprises du travail après absence pour l'une des causes visées par le Code du travail.

Article 22 : Lieu de consultation

Les examens médicaux ont lieu au plus près de l'Entreprise, sauf avis contraire de celle-ci.

Les différents examens peuvent avoir lieu :

- soit dans un des centres fixes de l'Association,
- soit dans un centre annexe ou dans les locaux adaptés que certaines Entreprises adhérentes mettent à disposition de l'Association, à condition que l'effectif des salariés le justifie et après accord de la direction et du médecin.

20

Dans tous les cas, ces locaux doivent répondre aux normes prévues par les textes réglementaires en vigueur, à savoir : comporter une salle d'examen, une pièce d'attente, une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération et de chauffage, une insonorisation permettant d'assurer le secret des examens. De plus, un membre de l'équipe pluridisciplinaire doit pouvoir assister le Médecin durant ses vacations dans l'Entreprise. Enfin, les locaux mis à disposition doivent disposer d'un accès internet.

Les Entreprises adhérentes reçoivent toutes les indications pratiques sur leur centre de rattachement.

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté dans les locaux mis à la disposition des Médecins du travail, notamment les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolation acoustique des locaux où sont reçus les salariés.

Le secret professionnel s'impose à tout le personnel du SPSTI81.

L'Association intervient, s'il y a lieu, auprès des Entreprises afin que le courrier adressé au Médecin du travail et reçu par ces Entreprises ne puisse être décacheté que par lui ou par une personne habilitée par lui et astreinte au secret médical.

Les membres des équipes pluridisciplinaires sont tenus au secret des dispositifs industriels et des procédés techniques de fabrication des établissements ainsi que de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel. Ils sont également tenus à la confidentialité des données individuelles qu'ils auront pu recueillir ou dont ils auront été destinataires dans le cadre de leurs actions.

Article 23: Modalités de convocation

Les convocations sont adressées à l'Adhérent au minimum quinze jours avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence. L'Adhérent doit informer ses salariés dès que possible.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, l'Adhérent doit en aviser sans délai l'Association par tous moyens à sa convenance.

L'Association ne pourra être tenue pour responsable des omissions ou retards imputables au défaut d'information évoqué ci-dessus.

Le temps nécessité par les examens médicaux des salariés, y compris les examens et/ou visites complémentaires, demeure dans tous les cas à la charge exclusive de l'Employeur, lequel supporte également les frais de transport nécessités par ces examens.

Toute absence non motivée et non excusée à une convocation ne peut donner lieu à une nouvelle convocation que dans la mesure où le Professionnel de santé dispose, au profit de l'Entreprise, d'un reliquat de temps disponible, sans empiéter sur le temps dû à une autre Entreprise.

Toute absence à une convocation du Service, sans que celui-ci ait été préalablement avisé au moins 24 heures ouvrés à l'avance, est assortie d'une sanction financière dont le montant est fixé par le conseil d'administration.

21

Article 24 : Fiche médicale d'aptitude et Attestation de suivi

A la suite de toute VIP, le Professionnel de santé établit une attestation de suivi dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire transmis à l'Employeur par les soins du Service.

A la suite de tout examen médical d'aptitude, le Médecin du travail établit une fiche d'aptitude dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire est transmis à l'Employeur par les soins du Service.

Ces documents doivent être conservés par l'Employeur pour pouvoir être présentés, en cas de contrôle, à l'Inspecteur du Travail ou au Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre.

En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le Médecin du travail mentionnés à l'article L.4624-7, la formation de référé du Conseil des prud'hommes est saisie par l'employeur ou par le salarié dans un délai de QUINZE JOURS à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le Médecin du travail.

Article 25 : Refus d'un salarié de se soumettre aux convocations

Il appartient à l'Employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et éventuellement d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'Entreprise, sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

L'Employeur, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit aviser sans délai le Service.

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'Employeur de faire figurer le nom du salarié sur la liste des effectifs adressée au Service, pour qu'il puisse être convoqué aux examens ultérieurs.

En tout état de cause, la responsabilité du SPSTI81 ne peut en aucune façon se substituer à celle de l'Employeur en cas d'absence aux visites médicales.

JR

TITRE IX - SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 26 : Visite des lieux de travail

L'Entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du Médecin du travail, de l'IPRP ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux du travail, pour leur permettre d'exercer la surveillance prévue par la législation en ce qui concerne notamment l'hygiène générale de l'Entreprise, l'hygiène des ateliers et l'adaptation des postes de travail.

La Direction et le personnel de l'Entreprise sont informés à l'avance des jours et heures de passage dans l'Entreprise du Médecin du travail, de l'IPRP ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire, ce passage ayant lieu dans la mesure du possible à date fixe.

Il est expressément rappelé que le Médecin du travail est autorisé à faire effectuer par un organisme habilité, aux frais de l'Entreprise, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires, notamment en cas d'existence constatée ou présumée de produits nocifs.

Par ailleurs, l'Entreprise adhérente est tenue d'informer l'équipe pluridisciplinaire en cas d'intervention d'un IPRP enregistré extérieur au SPSTI81.

Article 27 : Avis du Médecin du travail

L'Employeur est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le Médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de poste, l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés, les améliorations des conditions d'hygiène du travail, l'utilisation de nouveaux produits et la composition de ceux-ci.

Article 28: Participation aux réunions du CSE ou CSSCT

Lorsqu'il existe dans l'Entreprise un CSSCT ou CSE, l'Employeur doit veiller à ce que le Médecin du travail du SPSTI81, soit convoqué conformément à la législation.

Article 29 : Fiche d'Entreprise

Pour chaque Entreprise, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une « fiche d'entreprise » sur laquelle figurent notamment les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés.

Il est rappelé que tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret des dispositifs industriels et des procédés techniques de fabrication des établissements ainsi que de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

Ils sont également tenus à la confidentialité des données individuelles qu'ils peuvent recueillir ou dont ils auraient été destinataires dans le cadre de leur action.

TITRE X - FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 30 : L'Assemblée Générale, Organe souverain de l'Association (rappel : articles 11 à 14 des statuts du SPSTT)

- Délégation de vote dans le cadre des Assemblées Générales

Tout Adhérent à jour de ses cotisations peut donner pouvoir à un autre Adhérent également à jour de ses cotisations remplissant les conditions requises pour participer aux Assemblées Générales.

Ce pouvoir s'entend comme autorisant le porteur à délibérer, prendre part à tous scrutins, et, d'une façon générale, « faire le nécessaire ») (exemples : accepter d'être Secrétaire de séance ou scrutateur).

Afin de faciliter l'organisation des opérations de vote, les pouvoirs, dûment renseignés et signés, doivent être communiqués à la direction du SPSTI81, quel que soit leur mode de transmission, au moins 5 jours calendaires avant la date de l'Assemblée Générale, afin de vérifier leur validité.

23

Article 31 : Le Conseil d'Administration, Instance dirigeante de l'Association

(Rappel: articles 15 à 23 des statuts du SPSTT)

L'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration comprenant 10 membres désignés pour quatre (4) ans (cf article D 4622-19)

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans les conditions suivantes :

- Le Mouvement Des Entreprises de France (MEDEF) désignera 2 représentants employeurs,
- La Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) désignera 2 représentants employeurs,
- L'Union des entreprises de proximité (U2P) désignera 1 représentant employeur.

Les membres salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, dans les conditions suivantes :

- La Confédération Générale du Travail (CGT) désignera 1 membre salarié,
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) désignera 1 membre salarié,
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) désignera 1 membre salarié,
- Force Ouvrière (FO) désignera 1 membre salarié,
- La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) désignera 1 membre salarié.

Un ancien salarié du SPSTI81 ne peut pas devenir administrateur du Service dans un délai de 10 ans suivant son départ.

Un salarié du SPSTI81 ne peut être administrateur du service désigné par une organisation syndicale ou patronale au titre de membre du Conseil d'Administration.

Article 32 : La Commission de Contrôle, Instance de surveillance de l'Association (rappel : articles 24 à 27 des statuts du SPSTT).

Article 24 : Objet et Composition

L'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle de 12 Membres, composée d'un tiers de représentants des Employeurs Membres actifs de l'Association (4 membres) et de deux tiers de représentants des Salariés d'Entreprises adhérentes (8 membres), désignés pour 4 ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et en conformité avec la répartition prévue par le règlement intérieur de l'Association.

Les représentants des employeurs adhérents sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1° de l'article L. 4622-11, au sein des entreprises adhérentes.

- 1 MEDEF
- 1 CPME
- 1 U2P

Le Président de l'association en tant que membre de droit (désigné par une organisation patronale pour le CA)

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes.

- La Confédération Générale du Travail (CGT) désignera 2 membres salariés,
- La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) désignera 2 membres salariés,
- La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) désignera 1 membre salarié,
- Force Ouvrière (FO) désignera 2 membres salariés,
- La Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) désignera 1 membre salarié.

Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs. Conformément à l'article R. 4623-16 du Code du travail, le ou les délégués des Médecins participent avec voix consultative aux réunions de la Commission de Contrôle lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du Service ou aux missions des Médecins. Les règles de fonctionnement et les attributions de la Commission de Contrôle sont précisées dans le règlement intérieur qu'il lui appartient d'élaborer, lequel prévoit notamment :

Le nombre de réunions annuelles de la Commission de Contrôle ;

La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires ;

Les modalités selon lesquelles les représentants des Employeurs désignent parmi eux le Secrétaire de la CC ;

Les conditions d'élaboration de l'Ordre du jour de chaque réunion.

En cas de vacance d'un membre de la Commission de Contrôle le syndicat salarié ou employeur concerné pourvoit au remplacement dans un délai d'1 mois maximum.

L'Organisation qui n'aura pas fait le nécessaire pour procéder au remplacement de son (de ses) représentant(s) ne pourra arguer de cette absence pour contester la validité des délibérations de la Commission de Contrôle.

Un ancien salarié du SPSTI81 ne peut pas devenir membre de la Commission de Contrôle dans un délai de 10 ans suivant son départ.

Un salarié du SPSTI81 ne peut être désigné par une organisation syndicale ou patronale au titre de membre de la Commission de Contrôle.

Présidence et Secrétariat.

Le Président de la Commission de Contrôle est élu parmi les représentants des salariés.

Le vice-président et le trésorier du Conseil d'Administration ne peuvent être président de la Commission de Contrôle.

25

Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs.

Les règles de fonctionnement et les attributions de la commission de contrôle sont précisées dans le règlement intérieur qu'elle élabore. Les documents sont remis en même temps que l'envoi des convocations (7 jours calendaires avant) sauf cas exceptionnel.

Les dates des réunions planifiées sont arrêtées en concertation avec l'ensemble des membres de la Commission de Contrôle.

Article 33: Indemnisation des membres du Conseil d'Administration, de la Commission de Contrôle et du Bureau

Les fonctions de Membre, Employeur ou Salarié, du Conseil d'Administration, du Bureau et de la Commission de Contrôle sont bénévoles. Cependant, les frais engagés dans le cadre des frais de mission correspondant aux réunions de ces trois Instances leur sont remboursés selon les modalités du présent Règlement intérieur.

Ils bénéficient d'une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance entre leur domicile (ou lieu de travail) et le lieu de réunion, sur la base du barème conventionnel applicable aux Services de Santé au travail interentreprises.

Les Membres du collège Salariés bénéficient de surcroît du maintien de leur salaire pour leur participation aux réunions des instances auxquelles ils appartiennent, dans les conditions et selon les modalités prévues par le Code du travail.

Afin de contrôler au mieux le financement du paritarisme dans le cadre budgétaire prévisionnel et d'en garantir la lisibilité et la transparence, le Trésorier valide les demandes d'indemnisation, quelle qu'en soit l'origine, sur présentation des justificatifs.

Après validation, le directeur contrôle la demande de remboursement puis fait procéder au paiement de la dépense

Article 34 : Procédures de délégation de vote dans le cadre du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle

Tout Membre, Employeur ou Salarié, du Conseil d'Administration, du Bureau et de la Commission de Contrôle, peut donner procuration à un autre Membre de son choix.

Pour être valide, la procuration, obligatoirement écrite, nominative, revêtue de la mention « bon pour pouvoir » et dûment signée et ratifiée à la main, doit être communiquée dans les meilleurs délais auprès du Directeur du Service ou de son Secrétariat.

Aucune procuration verbale n'est admise.

Article 35 : La Commission Médico-Technique

La Commission Médico-Technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle est constituée à la diligence du Président du Service de Santé au travail.

Elle est composée :

- du Président du Service ou de son représentant,
- des Médecins du travail du Service, ou, s'il y a eu lieu, de leurs Délégués,
- des IPRP du Service, ou, s'il y a lieu, de leurs Délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit Intervenants,
- des Infirmier(e)s en Santé au travail, ou, s'il y a lieu, de leurs Délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers,
- des Assistant(e)s en Santé au travail, ou, s'il y a lieu, de leurs Délégués, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit Professionnels.

Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle élabore le Projet de Service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du Service.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle, et leur présente chaque année l'état de ses réflexions et travaux.

Elle désigne parmi ses membres le Médecin du travail délégué qui sera amené à la représenter devant la Commission de Contrôle et le Conseil d'Administration lorsque l'ordre du jour le prévoit.

Article 36 : Projet de Service pluriannuel

L'Association élabore, au sein de la Commission Médico-Technique, un Projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du Service et qui s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) prévu à l'article L. 4622-10.

Ce projet est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

Il fait l'objet d'une communication auprès des Adhérents du Service.

L'opposition d'un Adhérent aux priorités fixées par le Projet de Service constitue un motif de radiation conformément à l'article 7 du présent règlement intérieur.

Article 37 : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Les priorités de l'Association sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur (article L. 4622 10 du Code du travail), dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu entre le SPSTI81, la DREETS et la CARSAT, après avis du Comité Régional de la Prévention des Risques Professionnels (CRPRP), ainsi que de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

L'Association informe les Adhérents de la conclusion de ce contrat, qui leur est opposable.

Le refus de s'y conformer de la part d'un Adhérent constitue, comme pour le Projet de Service, un motif de radiation, conformément à l'article 7 du présent Règlement intérieur.

Article 38 : Agrément

L'Association fait l'objet d'un agrément délivré pour une période de 5 ans par le Directeur de la DREETS, après avis du Médecin Inspecteur régional du travail et de la Main d'Œuvre.

Cet agrément et ses modifications éventuelles sont communiqués à tout Adhérent qui en fait la demande auprès de la Direction de l'Association.

Article 39 : Litiges

- Demande par l'Employeur du changement de Médecin du travail (Articles R 4623-5, 7, 12 et 13)

Dans les Services de Santé au Travail Interentreprises, le changement de secteur d'un Médecin du travail ou son changement d'Entreprise sans son consentement, ne peut être réalisé qu'avec l'accord de la Commission de Contrôle.

A défaut d'accord, la décision est prise par l'Inspecteur du travail après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'Œuvre.

- Autres litiges

L'Adhérent et le SPSTI81 s'efforceront de résoudre à l'amiable les difficultés éventuelles qui résulteraient de l'application des statuts et du présent règlement.

A défaut d'accord amiable, les Tribunaux compétents dont relève le siège du SPSTI81 statueront.

Règlement Intérieur approuvé par le Conseil d'Administration du SPSTI81, le 28/03/2022

Fait à Albi, le 28 mars 2022

Julie ROUANET,
Présidente

