



Statuts

Approuvés à l'Assemblée Générale Extraordinaire le 10/10/2012

et

Règlement intérieur



Approuvé au Conseil d'administration le 24/09/2013

Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir

 : 21 rue Camille Marcille – CS 70142 – 28008 Chartres
 : 02 37 25 16 00 –  : 02 37 30 26 33 –  : www.sistel.asso.fr

STATUTS DU SERVICE INTERPROFESSIONNEL DE SANTE AU TRAVAIL EN EURE-ET-LOIR

TITRE I

CONSTITUTION OBJET DE L'ASSOCIATION

Article 1 : Constitution - Dénomination

Entre les personnes physiques ou morales qui adhèrent aux présents statuts, il est constitué, conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 et du décret du 16 août 1901, ainsi que des dispositions du code du travail applicables, une association qui prend pour dénomination Service Interprofessionnel de Santé au Travail en Eure-et-Loir et pour sigle S.I.S.T.E.L.

Article 2 : Objet

L'association a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Santé au Travail Interentreprises dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour finalité d'éviter toute altération de la santé des salariés des entreprises adhérentes du fait de leur travail.

L'association peut, dans ce cadre, notamment favoriser, grouper, gérer toutes institutions et organismes répondant aux dispositions légales et réglementaires, dont les lois du 11 octobre 1946 et du 20 juillet 2011, et de tout texte modificatif nouveau qui pourrait venir les préciser ou substituer.

Article 3 : Siège social

Le siège de l'association est fixé à CHARTRES – 28000 - 21, rue Camille Marcille.

Il pourra, par la suite, être transféré par décision du conseil d'administration, portée à la connaissance des adhérents. Le conseil d'administration a, dans ce cadre, notamment pouvoir pour procéder à la modification de l'adresse du siège dans les présents statuts.

Article 4 : Durée

La durée de l'association est illimitée.

TITRE II

COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 5 : Qualité de membre

Peuvent adhérer à l'association, toutes entreprises relevant du champ d'application de la santé au travail définie à la 4^{ème} partie du Code du Travail Livre IV, Titre II.

Peuvent également adhérer à l'association les collectivités et établissements relevant de la médecine de prévention dès lors que la réglementation le leur permet.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

Article 6 : Conditions d'adhésion

Pour être membre de l'association, les postulants doivent :

- remplir les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessus,
- adresser à l'association une demande écrite,
- accepter les présents statuts et le règlement intérieur,
- s'engager à payer les droits et les cotisations dont les montants sont fixés chaque année conformément aux dispositions des présents statuts et règlement intérieur par le conseil d'administration.

Article 7 : Perte de la qualité de membre

La qualité de membre de l'association se perd par :

- la démission,
- la radiation pour non-paiement de la cotisation,
- la cessation d'activité,
- la radiation pour motif grave portée à la connaissance du conseil d'administration et dont les modalités sont précisées par le règlement intérieur du S.I.S.T.E.L.

Article 8 : Modalités du retrait de l'adhésion

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec avis de réception envoyée au moins :

- un trimestre avant la fin de l'exercice social pour les entreprises occupant moins de 10 salariés,
 - deux trimestres avant la fin de l'exercice social pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 50,
 - trois trimestres avant la fin de l'exercice social pour les entreprises occupant plus de 50 salariés et moins de 300,
 - une année pour les entreprises de plus de 300 salariés,
- et après paiement des cotisations échues, de celles de l'année courante et de toutes sommes dont il pourra être débiteur envers l'association.

Article 9 : Radiation

Le conseil d'administration, par délégation le Président ou son représentant délégué, peut prononcer la radiation de tout adhérent pour infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, notamment pour non-paiement de cotisations, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation en santé au travail ou pour tout acte contraire aux intérêts de l'ensemble des adhérents, après avoir pris connaissance des justifications éventuelles de l'intéressé.

Article 10 : Informations à l'administration

Toute décision de non admission ou de radiation pourra faire l'objet d'une information auprès de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional.

TITRE III

RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

Article 11 : Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- des cotisations annuelles pour chaque catégorie d'adhérents et payables selon les modalités arrêtées par le règlement intérieur de l'association,
- du remboursement des dépenses exposées par le service notamment pour examens, enquêtes, études spéciales occasionnés par les besoins des adhérents non prévus comme une contrepartie mutualisée à l'adhésion dans le règlement intérieur,
- des subventions qui pourraient être accordées,
- du revenu des biens, et de toutes autres ressources autorisées par la loi,
- des éventuels frais visés par le règlement intérieur.

Article 12 : Cotisations

Le montant des cotisations annuelles est fixé chaque année par le conseil d'administration et soumis pour ratification à la prochaine assemblée générale. Le mode de calcul des cotisations est précisé par le règlement intérieur de l'Association.

TITRE IV

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 13 : Composition

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration de 20 membres, dont 10 membres employeurs élus pour quatre ans par l'assemblée générale parmi les membres de cette association, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et précisées dans le règlement intérieur de l'association et, d'autre part, 10 représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés pour quatre ans, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et précisées dans le règlement intérieur de l'association.

En cas de vacance, le conseil d'administration pourvoit provisoirement au remplacement de ces membres employeurs. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus prochaine assemblée générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à l'époque ou devait

normalement expirer le mandat des membres employeurs remplacés.

En cas de départ d'un membre salarié, l'organisation syndicale concernée est invitée à pourvoir à son remplacement dans un délai d'un mois. Passé ce délai, l'organisation syndicale ne pourra arguer de nullité, du fait de cette absence, contre les délibérations du conseil d'administration.

Les membres sortants sont rééligibles.

Les membres élus exercent personnellement leur mandat qui expire ipso facto lorsqu'ils perdent, pour quelque raison que ce soit, la qualité de représentants ou de mandataires des entreprises, sociétés, associations et cetera, conformément à l'article 1^{er} des présents statuts, au titre desquels ils ont été élus administrateurs.

Peuvent assister également au conseil d'administration :

- le directeur du service,
- les membres de l'équipe de direction invités,
- les personnes qualifiées,
- les membres associés agréés par le conseil d'administration en considération du concours qu'ils peuvent apporter à l'œuvre commune,
- les représentants des médecins du travail, en application des articles R4623-16 et R4623-17 du code du travail, assistent avec voix consultative au conseil d'administration lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail ou des questions qui concernent les missions des médecins, et ce dans la limite de quatre représentants.

Article 14 : Perte de la qualité d'administrateur

La qualité d'administrateur élu se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur notifiée par écrit au président,
- la perte de qualité d'adhérent,
- la perte de mandat notifiée par écrit au président par la personne morale adhérente,
- le membre élu qui, sans excuse, n'a pas assisté à 3 réunions consécutives, pourra être considéré comme démissionnaire par décision du conseil, sans recours possible.

La qualité d'administrateur désigné se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur désigné notifiée par écrit au président,
- la perte du mandat notifiée au président par l'organisation syndicale concernée,
- la radiation de l'adhérent dont il est salarié,
- la perte de statut de salarié.

Les administrateurs ont pour objectif la défense des intérêts communs de l'association ainsi que sa pérennité. La primauté de ces objectifs constitue un engagement commun.

En cas de manquement d'un administrateur élu ou désigné aux obligations de sa charge, comme en cas d'agissements ou de comportement de nature à nuire à l'association, le conseil pourra proposer à l'assemblée générale la révocation de son mandat, pour les administrateurs désignés après concertation préalable avec l'organisation syndicale concernée.

Article 15 : Bureau

Le conseil d'administration constitue un bureau comprenant au minimum :

- un président choisi, conformément à la réglementation en vigueur, parmi et par les membres employeurs,
- un trésorier choisi parmi et par les membres salariés.

Sur proposition du président, le conseil d'administration peut adjoindre d'autres membres élus employeurs au bureau et notamment :

- un (ou plusieurs) vice-président(s), dont un délégué,
- un secrétaire,
- un membre du bureau.

Le bureau a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux du conseil. Le bureau n'a pas de pouvoir exécutif.

La fonction de trésorier du conseil d'administration est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Le secrétaire du bureau a notamment la charge de signer les pièces de dépense.

Article 16 : Président

Le président préside les réunions des conseils d'administrations et des assemblées et dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix.

Il représente l'association dans ses rapports avec les tiers dans tous les actes de la vie civile, et en assure la responsabilité morale, sur délégation expresse du conseil d'administration.

Il est investi des pouvoirs les plus étendus, dans la limite de l'objet social, pour agir en toutes circonstances au nom de l'association, sans avoir à justifier de pouvoirs spéciaux et notamment :

- Il a qualité pour agir en justice au nom de l'association,
- Il est habilité à ouvrir et faire fonctionner dans tous les établissements de crédit ou financiers, tous les comptes et tous les placements,
- Il peut consentir à toutes transactions telles qu'acquisition, échange et/ou aliénation d'immeubles nécessaires au but poursuivi par l'association, contracter tous les emprunts, ou constituer toute

hypothèque sur les dits immeubles. Il pourra par ailleurs prendre à bail tous meubles et immeubles,

- Il convoque le conseil d'administration, en fixe l'ordre du jour et préside les réunions,
- Il met en œuvre ou fait mettre en œuvre les décisions arrêtées par le conseil d'administration,
- Il présente les rapports à l'assemblée.

En cas d'absence, il est remplacé par le vice-président délégué qui dispose de la même voix prépondérante.

Le président peut consentir à tout mandataire de son choix toutes délégations de pouvoirs qu'il juge nécessaire dans la limite de ceux qui lui sont conférés par la loi et les présents statuts.

Article 17 : Fonctionnement

Le conseil d'administration exerce les pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de l'association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider tous les actes et opérations relatifs à son objet à l'exception de ceux que les présents statuts confient à l'assemblée générale ou au Président.

Le conseil d'administration se réunit au moins 2 fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur la demande écrite d'au moins de la moitié de ses membres. Le conseil d'administration peut valablement délibérer si au moins la moitié des administrateurs sont présents ou représentés par un membre du conseil.

Un membre a la faculté de donner pouvoir à un autre membre pour le représenter au conseil.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du Président ou du Vice-président délégué est prépondérante. Les délibérations du conseil d'administration sont constatées par des procès-verbaux et signées par le Président et le Secrétaire.

Peuvent également assister les personnes désignées au dernier alinéa de [l'article 13](#) des statuts.

Peuvent aussi assister au conseil d'administration les Présidents d'honneur.

TITRE V

DIRECTION

Article 18 : Modalités

Sur proposition du Président, le conseil d'administration nomme un directeur, salarié de l'association. Le Président fixe l'étendue des pouvoirs du directeur par délégation approuvée par le conseil qui fournit les moyens nécessaires à celle-ci.

TITRE VI

ASSEMBLEE GENERALE

Article 19 : Assemblée générale

L'assemblée générale comprend tous les membres adhérents.

Un adhérent peut se faire représenter par un autre adhérent disposant d'un pouvoir régulier.

Un adhérent peut disposer de plusieurs pouvoirs.

Seuls les membres à jour de leur cotisation peuvent participer à l'assemblée générale.

Article 20 : Fonctionnement et missions

Les membres adhérents de l'association se réunissent en assemblée générale ordinaire ou extraordinaire.

L'assemblée générale des membres adhérents à l'association se réunit chaque année et chaque fois qu'elle est convoquée par le conseil d'administration ou sur la demande du tiers au moins de ses membres adhérents formulée par écrit.

L'assemblée générale est convoquée 15 jours calendaires au moins avant la date de la réunion. Cette convocation peut se faire soit par courrier simple ou courriel à chacun des adhérents, soit par avis dans deux journaux départementaux habilités à recevoir des annonces légales, soit par tout autre mode permettant d'atteindre l'ensemble des adhérents.

Son ordre du jour est établi par le conseil d'administration. Le secrétaire de l'assemblée générale est le secrétaire du bureau du conseil d'administration.

L'assemblée générale entend le rapport du conseil d'administration sur la gestion et la situation financière et morale de l'association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos et donne quitus de sa gestion au conseil. Elle approuve le budget prévisionnel de l'exercice en cours et délibère sur les questions mises à l'ordre du jour par le conseil d'administration.

Elle pourvoit à l'élection ou au renouvellement des membres du conseil d'administration représentant les entreprises adhérentes.

Elle procède à la nomination du ou des Commissaires aux Comptes pour une durée de six exercices.

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résolutions des assemblées sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président et le secrétaire.

Une copie du procès-verbal, du rapport annuel et des comptes est tenue à la disposition de tous les membres de l'association.

Article 21 : Nombre de voix par adhérent

Chaque adhérent a droit, dans la délibération, à un nombre de voix proportionnel à l'effectif des salariés ayant supporté au dernier jour de l'exercice précédent la cotisation prévue à [l'article 6](#), à raison de :

- 1 voix pour les entreprises employant 1 à 5 salariés,
- 1 voix supplémentaire par tranche entière ou fractionnée de 5 salariés au-dessus du cinquième et jusqu'à concurrence de 40 voix au maximum.

Peuvent assister à l'assemblée générale avec voix consultative :

- les membres honoraires et les membres associés siégeant au conseil d'administration.

Article 22 : Modalités de délibérations

Les délibérations sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés, le nombre de voix de chaque membre de l'assemblée étant fixé par [l'article 21](#).

Le vote a lieu à mains levées ou à bulletin secret si un quart des présents en fait la demande avant l'ouverture du vote.

TITRE VII

SURVEILLANCE DE L'ASSOCIATION

Article 23 : Commission de contrôle

L'organisation et la gestion du service sont placées sous la surveillance de la commission de contrôle.

Elle est consultée ou informée dans le cadre de l'organisation et du fonctionnement du service conformément aux articles [D4622-31](#) et [D4622-32](#) du code du travail.

La Commission de contrôle est composée de neuf membres :

- six membres représentant les salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives.
- trois membres représentant les employeurs adhérents désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs.

L'absence de réponse à une demande d'avis portant sur la désignation d'un membre employeur ne saurait s'opposer à sa nomination à la commission de contrôle.

Le Président de la commission de contrôle est élu parmi et par les membres représentant les salariés.

Le secrétaire est élu parmi et par les membres employeurs.

Le mandat des membres de la commission de contrôle est de 4 ans.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le Président du service

de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le Président du service de santé au travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Des représentants des médecins du travail du service assistent, en application des articles [R4623-16](#) et [R4623-17](#) du code du travail avec voix consultative à la commission de contrôle lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail ou des questions qui concernent les missions des médecins, et ce dans la limite de quatre représentants.

Article 24 : Fonctionnement

Un règlement intérieur précise les modalités de fonctionnement de la commission de contrôle.

TITRE VIII

REGLEMENT INTERIEUR DE L'ASSOCIATION

Article 25 : Modalités

Le règlement intérieur de l'association est établi par le conseil d'administration et porté à la connaissance de la plus prochaine assemblée générale. Il est modifié dans les mêmes conditions.

TITRE IX

MODIFICATIONS DES STATUTS

Article 26 : Modalités

Les statuts peuvent être modifiés par l'assemblée générale extraordinaire sur proposition du conseil d'administration ou d'un tiers au moins des membres dont se compose l'assemblée générale. Toute proposition de modification des statuts devra être soumise au Président du conseil d'administration au moins trente jours avant la date de tenue de l'assemblée générale extraordinaire.

Pour délibérer valablement l'assemblée générale extraordinaire requiert la présence d'au moins un quart des membres adhérents ou représentés à jour de leur cotisation. Si le quorum n'est pas atteint, l'assemblée générale extraordinaire est à nouveau convoquée à au moins quinze jours d'intervalle. Elle peut, lors de cette deuxième réunion, valablement délibérer quel que soit le nombre de ses membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

TITRE X

DISSOLUTION DE L'ASSOCIATION

Article 27 : Modalités

L'assemblée générale, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'association, convoquée spécialement à cet effet doit comprendre au moins la moitié de ses adhérents en exercice.

Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée est convoquée de nouveau à quinze jours d'intervalle. Lors de cette seconde convocation, elle peut alors valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la dissolution ne peut être approuvée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 28 : Cas particuliers

En cas de dissolution volontaire, statutaire, en justice ou par décret, l'assemblée générale désigne un ou plusieurs commissaires chargé(s) de la liquidation des biens de l'association.

Elle attribue l'actif net à une ou plusieurs associations à but non lucratif ayant une vocation sociale.

TITRE XI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29 : Évolutions

Les changements de Président et de Directeur de l'association, ainsi que toutes modifications apportées aux statuts, sont portés à la connaissance du Préfet d'Eure-et-Loir et du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai d'un mois.

Statuts approuvés à l'Assemblée
Générale Extraordinaire le 10 octobre 2012

REGLEMENT INTERIEUR DU SERVICE INTERPROFESSIONNEL DE SANTE AU TRAVAIL EN EURE-ET-LOIR

I – ASSEMBLEE GENERALE ET CONSEIL D’ADMINISTRATION

Article 1

Le présent règlement intérieur est libellé conformément aux pouvoirs donnés au conseil d’administration en vertu de [l’article 25](#) des statuts.

Article 2

Ainsi que prévu à [l’article 13](#) des Statuts, l’assemblée générale élit la moitié des membres du conseil d’administration qui doivent être choisis parmi les membres adhérents.

Les candidatures sont présentées à l’assemblée générale par le conseil d’administration qui, autant que faire se peut, tient compte des différentes représentations professionnelles et géographiques en cause.

Les candidatures présentées sont celles de personnes physiques, dûment mandatées par un adhérent et transmises au conseil d’administration qui n’a pas à justifier de sa décision.

Article 3

Ainsi que précisé à [l’article 15](#) des statuts, le conseil d’administration constitue un bureau pour une durée de 4 ans.

L’un des vice-présidents est désigné par le conseil d’administration en qualité de vice-président délégué.

En cette qualité, il supplée le Président dans l’éventualité d’une indisponibilité provisoire et dans ce cas, il dispose d’une voix prépondérante.

Le conseil d’administration peut nommer un ou plusieurs présidents d’honneur avec délégation de représentativité.

II – ADHESIONS

Article 4

Tout employeur dont l’entreprise ou l’établissement remplit les conditions fixées par les statuts au point de vue notamment de la situation géographique et de l’activité professionnelle exercée, peut adhérer à l’association en vue de l’application de la santé au travail à son personnel salarié.

Article 5

Le bulletin d’adhésion, dont le texte est arrêté par l’association comporte en pièce jointe une liste du personnel occupé dans l’établissement, liste divisée éventuellement par lieux de travail s’il existe des établissements annexes, des succursales ou des chantiers détachés dans le département, cette liste est établie sur formulaire fourni par l’association.

En signant le bulletin d’adhésion, l’employeur qui en conserve un exemplaire, s’engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et règlement intérieur ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Dans les six mois qui suivent l’adhésion, l’employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l’entreprise. Il est ensuite soumis au comité d’entreprise.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi.

III – COTISATIONS

Article 6

Tout adhérent est tenu au paiement d’un droit d’entrée et des cotisations correspondant aux frais d’organisation et de fonctionnement de l’association.

Le droit d’entrée se compose d’un droit d’entrée fixe par établissement correspondant au montant de la cotisation minimum de l’exercice en cours à la date d’adhésion et d’un droit d’entrée proportionnel à l’effectif se calculant sur la base de la moitié du droit d’entrée fixe tel que défini ci-dessus et multiplié par l’effectif salarié déclaré.

Ces droits d’entrée doivent être versés au moment de l’adhésion pour que celle-ci devienne effective.

Article 7

Le droit d’entrée proportionnel d’un établissement nouvellement affilié est révisé lorsque cet établissement est susceptible d’avoir atteint son plein effectif, en principe à la fin de la deuxième année d’affiliation et calculé sur l’effectif atteint à cette date, le taux de ce droit d’entrée complémentaire est celui en vigueur à la date de la révision.

Le droit d’entrée proportionnel à l’effectif reste acquis à l’établissement en cas de cession et à la condition toutefois

que le personnel du successeur soit pour au moins 60 % nominativement le même que celui du prédécesseur et que la demande du successeur intervienne au cours des trois premiers mois d'exploitation.

En cas de radiation ou démission de l'établissement, les droits d'entrée restent acquis à l'association ; de même, une réduction de l'effectif salarié ne donne pas lieu à remboursement d'une partie du droit d'entrée.

Article 8

L'année de l'adhésion, la cotisation annuelle est calculée sur la base de la cotisation au prix plancher en vigueur par salarié. Quelque soit la date d'adhésion au cours de l'année, la cotisation annuelle est due en totalité.

A partir de la deuxième année, la cotisation sera calculée par l'adhérent sur la base d'un taux sur la masse salariale voté par le conseil d'administration, y compris les congés payés, au vu de la déclaration annuelle des salaires payés, au vu de la déclaration annuelle des salaires prévue à l'article [R243-14](#) du code de la sécurité sociale. Celle-ci ne pourra être inférieure à la cotisation minimale HT calculée par application d'un taux minimum de cotisation au nombre des salariés bénéficiaires du service de santé au travail employé par l'adhérent en cours de l'année civile considérée.

Elle couvre non seulement les frais d'examen médicaux effectués par SISTEL mais aussi les frais engagés par l'association dans le cadre des missions des services de santé au travail en ce qui concerne l'information, la sensibilisation des salariés sur les risques professionnels, l'épidémiologie, la métrologie des conditions de travail et l'étude de la veille sanitaire.

Le coût des prestations d'ergonomie et d'accompagnement à l'évaluation des risques est compris dans la cotisation à hauteur de 4 ½ journées d'interventions.

Au-delà de ces 4 ½ journées, avec l'accord de l'entreprise, une convention pourra être établie en définissant les modalités d'intervention, la durée de la prestation, les résultats de l'intervention et les conditions financières en 2 exemplaires dûment paraphés, datés et signés liant l'entreprise adhérente au S.I.S.T.E.L.

Par contre, elle ne couvre pas la charge des examens effectués hors du service.

Le montant de la cotisation étant la quote-part de l'adhérent aux frais engagés par le service, est déterminé avant la clôture de chaque exercice. Son taux et sa cotisation minimale peuvent être modulés par simple décision du conseil d'administration, tenant compte partiellement ou en totalité des charges différentielles découlant de la réglementation en vigueur.

Afin d'assurer le financement spécifique de la surveillance médicale renforcée prévue à l'article [R4624-18](#) du code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues par les règlements pris en application de l'article [L4111-6](#) du code du travail, une cotisation supplémentaire sera demandée aux adhérents employant des salariés bénéficiaires de ce suivi médical spécifique dont le montant sera fonction du nombre de salariés.

Pour les salariés intérimaires en mission, il sera appelé une cotisation forfaitaire sur une base de cotisation décidée par le conseil d'administration pour chaque convocation, facturée chaque trimestre à terme échu.

Pour les salariés intérimaires vus par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, notamment pour les salariés en surveillance médicale renforcée (SMR), la visite fera l'objet d'une facturation auprès de l'entreprise utilisatrice sur la base de la cotisation au prix plancher, chaque trimestre à terme échu.

Une convention spéciale pourra être signée avec des entreprises importantes qui souhaiteraient disposer d'un temps médical défini, et qui sera facturé à la vacation.

En outre, un supplément de cotisation par visite, dont le taux est également fixé par le conseil d'administration est demandé aux entreprises desservies par un car médical ; ce supplément est destiné à couvrir les frais d'exploitation supplémentaires occasionnés par ces véhicules. Il sera facturé chaque trimestre à terme échu.

Entreprises de 1 à 10 salariés :

- La cotisation annuelle est calculée d'après la masse salariale de l'année précédente et sera acquittée en un seul versement appelé au début du 1er trimestre de l'année. Si l'effectif venait en cours d'année à subir une augmentation importante, il sera fait appel d'une cotisation complémentaire au prix plancher.

Entreprises de plus de 10 salariés :

- La cotisation est calculée d'après la masse salariale du trimestre précédent et sera acquittée en un versement appelé au début de chaque trimestre. Si l'effectif venait en cours d'année à subir une augmentation importante, il sera fait appel d'une cotisation complémentaire au prix plancher.

A défaut de production du bordereau de cotisation dans le délai indiqué sur le document, accompagné du règlement, une facture sera établie sur la base de l'effectif déclaré et de la cotisation minimum majorée de 20 % avec un nouveau délai de paiement de 10 jours. Si la déclaration et le règlement interviennent dans ce nouveau délai, l'adhérent aura la possibilité de demander un recours amiable auprès du Président de l'association. Tout retard supplémentaire sera soumis à une pénalité de retard facturée sur la base du taux légal en vigueur.

Article 9

L'employeur est seul responsable de l'exactitude de la liste alphabétique annuelle et/ou trimestrielle de ses salariés et doit déclarer ses salariés en surveillance médicale renforcée.

L'employeur doit systématiquement et le plus rapidement possible communiquer ses salariés partis et les embauches en cours d'année. **Un portail internet est à disposition pour ces mises à jour.**

L'entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle, par l'association, de l'exactitude des déclarations sur la base de laquelle le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis aux Caisses de congés payés, à l'URSSAF et à l'administration fiscale.

En cas de déclaration inexacte, l'adhérent est exclu de plein droit de l'association.

Article 10

Le bordereau d'appel des cotisations adressé et/ou mis à disposition sur le portail internet à l'adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Le non paiement dans un délai de deux mois des cotisations peut entraîner, après envoi d'un avis recommandé à ce sujet, la suspension de la surveillance médicale et, éventuellement, après l'envoi, 15 jours après, d'un nouvel avis recommandé, la radiation de l'établissement.

Cette procédure n'est pas exclusive d'un recouvrement par toutes voies de droit des sommes restant dues à l'association.

IV – RETRAIT D'ADHESION – RADIATION – READMISSION

Article 11

L'employeur qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec accusé de réception, la démission prenant effet selon les modalités définies à [l'article 7](#) des statuts.

Article 12

Outre le cas visé à [l'article 11](#) ci-dessus, la radiation peut être prononcée par le conseil d'administration, par délégation le Président ou son représentant délégué, contre l'entreprise qui, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste :

- soit à refuser au service les informations nécessaires à la bonne exécution des obligations relatives à la législation et à la réglementation sur la santé au

travail que ce soit dans le cadre des convocations aux examens médicaux et du bon déroulement de ceux-ci ou dans le cadre des missions des services de santé au travail relatives à leur action sur le milieu du travail,

- soit à faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

A compter de la date de radiation notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la santé au travail.

Article 13

Tout adhérent radié pour défaut de paiement (cotisations, factures) 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 sa radiation, ainsi que des frais de recouvrement.

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.

Article 14

L'Unité Territoriale départementale de la DIRECCTE pourra être avisée périodiquement des modifications concernant la liste des adhérents à l'Association qu'il s'agisse des adhérents nouvellement affiliés ou radiés.

V – PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

Article 15

L'association met à la disposition de ses adhérents un service de santé au travail dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

Article 16

S.I.S.T.E.L. organise le mieux possible en fonction du nombre de médecins disponibles les examens auxquels les employeurs sont tenus en application des dispositions du code du travail.

Au cas où l'adhérent n'aurait pas rempli ses obligations d'informations législatives et réglementaires, ou celles relatives au présent règlement intérieur, S.I.S.T.E.L. ne pourra être tenu responsable de l'absence de prestations quelles qu'elles soient.

Il en sera de même en cas d'impossibilité d'assurer certains examens médicaux du fait d'un nombre insuffisant de médecins. Ces examens seront organisés selon un ordre de priorité pour assurer le meilleur service possible, à savoir :

- Visite de reprise,
- Visite de pré-reprise,
- Visite occasionnelle (demandées par les médecins du travail, le salarié ou l'employeur),
- Visite d'embauche,
- Visite de surveillance médicale renforcée,
- Visite de surveillance médicale simple.

Article 17

Conformément à la législation, S.I.S.T.E.L. a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, il :

1. conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,
2. conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs,
3. assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge,
4. participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Un fascicule sur le rôle et responsabilité des employeurs est fourni à chaque adhérent à l'adhésion.

Article 18

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1. à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
2. au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
3. au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Les examens complémentaires effectués par un organisme extérieur et payés par le service de santé au travail ne peuvent pas être mutualisés sur l'ensemble des adhérents. Ils seront en conséquence refacturés à

chaque adhérent concerné en tenant compte des frais administratifs supplémentaires.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens.

Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

VI – CONVOCATIONS

Article 19

L'employeur est tenu d'adresser au service, lors de son adhésion, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail, la fonction des intéressés, de leur date de naissance, de la date d'entrée dans l'entreprise, de la classification conforme à la législation en vigueur et fonction de l'évaluation des risques.

En vue de permettre d'aménager au mieux le planning des convocations, cette liste doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'employeur par le service.

Il incombe, en outre, à l'employeur de faire connaître immédiatement au service les nouvelles embauches, les départs de l'entreprise ainsi que les reprises du travail après une absence. Un portail internet est à disposition pour ces mises à jour.

L'association ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations visées ci-dessus.

Article 20

Les convocations qui sont établies par le service, sont adressées à l'employeur, sauf urgence, huit jours avant la date fixée pour l'examen, celui-ci assure leur remise aux intéressés au plus tard la veille du jour fixé pour la visite.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou de besoins de l'adhérent, l'employeur doit en aviser sans délai le service, de préférence par fax, par téléphone ou par internet, en vue de la fixation d'un nouveau rendez-vous. L'employeur doit alors, si possible, préciser la durée de l'indisponibilité.

Toute absence injustifiée à une convocation du service, sans que celui-ci n'ait été préalablement avisé de l'absence, au moins deux jours ouvrés à l'avance, peut être assortie :

- pour chaque infraction d'une sanction financière égale au montant de la cotisation forfaitaire minimale annuelle.

En sus de ses sanctions, le conseil d'administration pourra être appelé à procéder à la radiation des entreprises en cause dans les conditions et suivant les modalités prévues à [l'article 9](#) des statuts, si l'entreprise persiste à ne pas répondre aux convocations.

Article 21

En application de l'article [R4624-28](#) du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, prévus à l'article [R4624-25](#) du code du travail, est à la charge de l'employeur et doit être soit pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

Le temps et les frais de transports nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 22

Le refus d'un salarié de se présenter à une visite médicale, même sous forme écrite, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur ; aussi, appartient-il à ce dernier 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.

En aucun cas, la responsabilité de l'association ne peut être recherchée si un salarié dûment convoqué ne s'est pas présenté au Service de Santé au Travail quel que soit le motif de son absence.

L'employeur sera prévenu par lettre recommandée, à partir de 3 absences, par laquelle S.I.S.T.E.L. n'assurera plus la surveillance médicale de ce salarié.

VII – LIEUX DES EXAMENS

Article 23

Les examens médicaux ont lieu au plus près de l'entreprise sauf avis contraire de celle-ci :

- soit dans l'un des centres organisés par l'association,
- soit dans l'un des centres mobiles (camions médicaux) équipés par l'association selon possibilités
- soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément aux dispositions du code du travail, à condition que l'effectif des salariés de l'entreprise le justifie et que les locaux destinés aux examens comportent : une salle d'examen, une pièce d'attente, une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération, de chauffage, une insonorisation permettant d'assurer le secret des examens et qu'un personnel infirmier assiste le

médecin durant ses vacances dans l'entreprise. Les locaux devront aussi disposer d'un accès à internet.

VIII – CONCLUSION DES EXAMENS

Article 24

A l'issue de chacun des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en triple exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet le deuxième à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'Inspecteur du travail et au Médecin Inspecteur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Lorsque la fiche médicale d'aptitude ne fait l'objet d'aucune restriction importante, elle est transmise à l'employeur par l'intermédiaire de la personne examinée. Il appartient donc à l'employeur de demander à la personne convoquée à un examen de lui remettre la fiche établie à son intention à l'issue de celui-ci.

Lorsque la fiche médicale d'aptitude fait l'objet de restrictions importantes, il appartient au médecin du travail de la remettre personnellement à l'employeur ou à son représentant, s'il se trouve dans l'entreprise, sinon il lui fait transmettre par le service sous pli recommandé.

IX – SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 25

L'entreprise adhérente doit se prêter à toutes visites de l'équipe Santé travail sur les lieux de travail lui permettant d'exercer la surveillance prévue par les dispositions du code du travail, notamment l'hygiène générale de l'entreprise, l'hygiène des ateliers et l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la physiologie humaine, la sécurité, la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

1. l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
2. l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
3. la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,

4. l'hygiène générale de l'établissement,
5. l'hygiène dans les services de restauration,
6. la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
7. la construction ou les aménagements nouveaux,
8. les modifications apportées aux équipements,
9. la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail se coordonne avec le service social de l'entreprise.

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, l'équipe pluridisciplinaire est informée :

1. de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits.
2. des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article [R4644-3](#).

Le médecin du travail peut participer, notamment avec le médecin-inspecteur régional de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, à toutes recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre des missions qui lui sont confiées.

Dans chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés exposés à ces risques.

Cette fiche est transmise à l'employeur. Un double est conservé au service.

Il est rappelé que dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des risques éventuels et de moyens de protection dont il doit être fait usage.

Article 26

L'adhérent doit être informé des jours et heures du passage du médecin du travail dans l'entreprise au moins une semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence nécessitant une intervention plus rapide.

Article 27

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article 28

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service, qui fait de droit parti du comité, soit convoqué en temps utile, à chacune des réunions. Il voudra bien, avant d'en fixer la date, se mettre d'accord avec le médecin du travail responsable de son établissement et lui adresser un ordre du jour et un compte-rendu en temps utiles.

X – PRESTATIONS DE PLURIDISCIPLINARITE

Article 29

Le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire.

Afin de permettre à tout adhérent de répondre à ses obligations en matière de pluridisciplinarité telles que consacrées par la loi [n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#) et la [loi du 20 juillet 2011](#), le Service Interprofessionnel de Santé au Travail d'Eure-et-Loir (S.I.S.T.E.L.) dispose de compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention et à l'amélioration des conditions de travail.

L'action pluridisciplinaire englobe différentes prestations (information et sensibilisation des salariés sur les risques professionnels, épidémiologie, ergonomie, métrologie des conditions de travail, accompagnement à l'évaluation des risques...).

Ces prestations prennent la forme d'Actions sur le Milieu de Travail (AMT) confiées au S.I.S.T.E.L. et sont réalisées par un (ou plusieurs) intervenant(s) en Santé au travail (ci-après dénommés I.S.T.), catégorie à laquelle appartiennent les Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (ci-après dénommés I.P.R.P.) au bénéfice des adhérents en coopération avec le médecin du travail.

Lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré aux organismes de prévention mentionnés à l'article [L4644-1](#), il informe son service de santé au travail de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Article 30

Obligations de l'adhérent : Intervention de l'I.S.T.¹ ou de l'I.P.R.P.².

Le chef d'établissement s'engage à faciliter l'action de l'I.S.T. ou de l'I.P.R.P. :

- en lui donnant accès aux locaux de l'entreprise et à ses chantiers pendant les horaires d'activité ;
- en lui transmettant, en temps utile, tous les documents nécessaires à son action. Le chef d'établissement reconnaît que ces documents peuvent être ceux accessibles au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, ce qui inclut notamment les bilans d'hygiène et sécurité, les programmes annuels de prévention, la fiche d'entreprise de l'équipe pluridisciplinaire, les fiches de données de sécurité, le document unique d'évaluation des risques professionnels et les éléments ayant servi à son élaboration ;
- en permettant, toute observation, tout mesurage ou prélèvement visant à mener à bien l'action pluridisciplinaire ;
- en lui donnant la possibilité de s'entretenir avec les salariés en activité dans l'entreprise, s'il le juge nécessaire, individuellement, dans des conditions respectant la confidentialité des propos, ou collectivement, selon des modalités à définir avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 31

Compte rendu de l'action menée

Le S.I.S.T.E.L. présentera les résultats de l'intervention de l'I.S.T. ou l'I.P.R.P. en lien avec le médecin du travail ainsi que, le cas échéant, les recommandations auxquelles ils donnent lieu.

Les résultats de l'intervention appartiennent à l'entreprise. L'I.S.T. ou l'I.P.R.P. est soumis à une obligation générale de confidentialité.

En dehors de l'entreprise, les résultats et les conclusions de son intervention sont confidentiels et ne peuvent être transmis par l'I.S.T. ou l'I.P.R.P., sous quelque forme que ce soit, à l'exception des transmissions à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

¹ I.S.T. : Intervenant Santé Travail

² I.P.R.P. : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

Article 32

Prise en compte des résultats de l'intervention

Le chef d'établissement prendra en considération les résultats de l'étude réalisée par l'I.S.T. ou l'I.P.R.P. et mettra en œuvre, dans la mesure du possible, ses recommandations.

Le chef d'établissement sera libre de décider d'entreprendre ou de faire entreprendre l'exploitation des résultats suivant les modalités qu'il fixera.

Article 33

Modalités de financement

L'information et la sensibilisation des salariés sur les risques professionnels, l'épidémiologie, la métrologie des conditions de travail prévues dans le présent contrat d'adhésion fait partie de la cotisation versée au S.I.S.T.E.L. Elle ne fait l'objet d'aucune facturation supplémentaire.

Les études d'ergonomie et l'accompagnement à l'évaluation des risques correspondent à un coût moyen mutualisé pour les actions courtes, d'une durée n'excédant pas 4 ½ journées d'intervention.

Cependant, ces actions courtes peuvent mettre en évidence la nécessité d'une action plus spécifique ou lourde avec éventuellement l'intervention d'autres acteurs. Dans ce cas, une convention sera établie en définissant les activités confiées à l'intervenant, les modalités, la durée de la prestation, les moyens mis à disposition de l'intervenant ainsi que les règles définissant son accès aux lieux de travail et l'accomplissement de ses missions, notamment la présentation de ses propositions, dans des conditions assurant son indépendance, les résultats de l'intervention et les conditions financières en 2 exemplaires dûment paraphés, datés et signés liant l'entreprise au S.I.S.T.E.L.

XI – ORGANISATION DU SERVICE

Article 34

Le service médical comprend les centres fixes ou mobiles dont la création a été décidée par le conseil d'administration.

Les adhérents reçoivent toutes indications pratiques sur leur centre de rattachement et la création de tout nouveau centre susceptible de mieux leur convenir.

Article 35

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté dans les locaux mis à la disposition du médecin, notamment les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des

locaux où sont examinés les salariés. Le secret professionnel est imposé à tout le personnel du service de santé au travail et à la Direction conformément aux dispositions du code pénal. Il est également imposé au personnel auxiliaire mis par les adhérents à la disposition des médecins du travail de l'association.

Article 36

L'association intervient, s'il y a lieu, auprès des entreprises inscrites 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 professionnel.

Article 37

Les équipes santé travail sont tenues au secret du dispositif industriel et des procédés techniques de fabrication des établissements ainsi que de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel.

Il est également tenu à la confidentialité des données individuelles qu'il aura pu recueillir ou dont il aura été destinataire dans le cadre de son action.

XII – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 38

L'instance de surveillance : la commission de contrôle

La commission de contrôle est constituée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur. Le président de la commission de contrôle est élu parmi et par les représentants des salariés. Le secrétaire de la commission de contrôle est élu parmi et par les représentants employeurs.

Elle comprend neuf membres, trois représentants des employeurs, six représentants des salariés.

La commission élabore son règlement intérieur qui précise :

1. le nombre de réunions annuelles de la commission,
2. la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires,
3. les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la commission,
4. les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

L'ordre du jour des réunions de la commission de contrôle, est arrêté par le président et le secrétaire de la commission.

Il est transmis par le président aux membres de la commission de contrôle, au moins quinze jours avant la date de la réunion. Il est également communiqué au

directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Le procès verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la commission est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Les comptes rendus sont conservés au siège de l'association pendant un délai de cinq ans au moins.

Article 39

Le projet pluriannuel de service

Le service de santé au travail interentreprises 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 d'objectifs et de moyens prévus à l'article [L4622-10](#). Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration.

Article 40

Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Les priorités des services de santé au travail sont précisées, dans le respect des missions générales prévues à l'article [L4622-2](#), des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail, d'amélioration des conditions de travail, ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

Article 41

L'agrément

Chaque service³ de santé au travail fait l'objet d'un agrément, pour une période de cinq ans, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou, pour les services de santé au travail interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

³ Jusqu'à présent, seuls les secteurs médicaux étaient, un par un, soumis à agrément

L'agrément du service de santé au travail peut prévoir une périodicité des examens médicaux excédant 24 mois dans les conditions fixées par l'article [R4624-16](#) du Code du travail.

XIII – COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

Article 42

La commission médico-technique prévue à l'article [L4622-13](#) élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

1. à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail,
2. à l'équipement du service,
3. à l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers,
4. à l'organisation d'enquêtes et de campagnes,
5. aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Elle est constituée à la diligence du président du service de santé au travail. Celle-ci est présidée par le Président du conseil d'administration ou son représentant.

Elle est composée :

1. du président du service de santé au travail ou de son représentant,
2. des médecins du travail du service, ou s'il y a lieu, de leurs délégués,
3. des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants,
4. des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers,
5. des assistants de services de 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.

La commission médico-technique se réunit au moins trois fois par an.

Elle établit son règlement intérieur.

Elle communique ses conclusions au conseil d'administration et, selon le cas, au comité interentreprises ou à la commission de contrôle. Elle les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.