



# Sistel

Membre de l'  **apst**  
CENTRE-VAL DE LOIRE

## Statuts et

Approuvés lors de l'assemblée  
générale extraordinaire du  
20 juin 2017

## Règlement intérieur

Approuvé lors du conseil  
d'administration du  
27 avril 2017

Agréé pour 5 ans jusqu'au ► 14 novembre 2020

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

 : 21 rue Camille Marcille – CS 70142 – 28008 Chartres  
 : 02 37 25 16 00 –  : [www.sistel.asso.fr](http://www.sistel.asso.fr) –  : 02 37 30 26 33



## 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<sup>er</sup> 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 SISTEL.

##### Article 2 : Objet – Exercice social

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](#), du [20 juillet 2011](#), du [08 août 2016](#) et de tout texte modificatif nouveau qui pourrait venir les préciser ou substituer.

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

##### Article 3 : Siège social

Le siège de l'association est fixé à Chartres (28000) au 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, notamment dans ce cadre, 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 les entreprises relevant du champ d'application de la santé au travail

définie à la [4<sup>ème</sup> partie du Code du Travail, livre 1<sup>er</sup>, chapitre unique, section 1, Article L. 4111-1](#).

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 un dossier d'adhésion complet préalablement téléchargé sur le site internet de SISTEL,
- 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 de SISTEL,
- le décès d'un employeur adhérent. Dans ce cas, il appartient aux ayants droit d'un employeur adhérent décédé de remplir les obligations dont celui-ci reste débiteur envers SISTEL. Le décès d'un employeur adhérent ne met pas fin à l'adhésion qui continue d'exister entre les membres restants.

##### 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 du Travail.

### TITRE III

#### RESSOURCES DE L'ASSOCIATION

##### Article 11 : Ressources

Les ressources de l'association se composent :

- des droits d'entrée fixes et proportionnels au nombre de salariés demandés à l'adhésion,
- 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 par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, 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 peut 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<sup>er</sup>](#) 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, au moins, un journal départemental habilité, 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 main levée 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 assistant, 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'adhérents représentant au moins un quart des voix attribuées conformément à l'article 21 et 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 des voix attribuées conformément à l'article 21 et à jour de leur cotisation.

Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée est convoquée de nouveau à au moins 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.

Toute modification des statuts s'applique à tous les membres adhérents quelle que soit la date d'adhésion.

*Statuts approuvés lors de l'assemblée générale extraordinaire le 20 juin 2017*

## 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 dossier d’adhésion, disponible sur le site internet, comporte un bulletin d’adhésion et une liste alphabétique du personnel.

En signant le bulletin d’adhésion, l’employeur 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.

Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts et le règlement intérieur. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l’entreprise, lors de son adhésion.

L’employeur adresse au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à [l’article R4624-23](#), qui permettent au travailleur de bénéficier d’un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi en cohérence avec l’évaluation des risques prévue à [l’article L4121-3](#) et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à [l’article R4624-46](#) après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s’ils existent.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités.

Ces éléments sont tenus 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 des droits 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. Quelle que 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 sociale nominative prévue au [décret n°2016-1567](#) 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 les frais engagés pour la réalisation des missions des services de santé au travail, et notamment :

- mener des actions de santé au travail en entreprise, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs,
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, et d'améliorer les conditions de travail,
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs,
- participer au suivi et à la traçabilité des expositions et à la veille sanitaire.

Toutefois, 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'adhérent à SISTEL.

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 du suivi individuel renforcé prévu à l'article [R4624-22](#) du Code du travail, une cotisation supplémentaire sera demandée aux adhérents employant des salariés bénéficiaires de ce suivi individuel spécifique dont le montant sera proportionnel au nombre de salariés déclarés en suivi individuel renforcé (SIR).

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 suivi individuel renforcé (SIR), 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.

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 suivi individuel renforcé le cas échéant.

L'employeur doit systématiquement et le plus rapidement possible communiquer ses salariés partis et les embauches en cours d'année. La mise à jour des effectifs est à effectuer sur le portail adhérent disponible sur notre site internet.

Les déclarations préalables à l'embauche que nous adresse l'URSSAF sont incomplètes pour développer la surveillance médicale adaptée.

Il manque les informations suivantes :

- l'emploi occupé,
- la catégorie socio professionnelle (code CSP),
- la classification du type de surveillance (VIP ou SIR),
- les risques professionnels afférents au poste.

La déclaration préalable à l'embauche ne dispense donc pas l'adhérent de déclarer au service de santé au travail toute embauche obligatoirement via notre portail adhérent avec toutes les informations nécessaires au traitement de celle-ci.

Ce n'est qu'à partir de cette déclaration que l'embauche sera effective dans nos fichiers.

L'adhérent 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 du suivi de l'adhérent par SISTEL, dont 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 En vue de permettre d'aménager 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,
- soit à refuser aux membres de l'équipe pluridisciplinaire l'accès aux lieux de travail, conformément à l'article [R4624-3](#).

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 exerce son activité sans salarié, 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 – MISSIONS REALISEES 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

SISTEL 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, SISTEL ne pourra être tenu responsable de l'absence de réalisation de missions 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 médicale d'aptitude (SIR) avant l'affectation au poste,
- visite d'information et de prévention (VIP) avant l'affectation au poste,
- visite de reprise,
- visite d'information et de prévention (VIP) à 1 mois, à 2 mois, à 3 mois,
- visite intermédiaire SIR,
- visite médicale d'aptitude (SIR) renouvellement,
- visite d'information et de prévention à 3 ans,
- visite d'information et de prévention à 5 ans,
- visite de pré-reprise à plus de 90 jours,
- visite occasionnelle (demandées par les médecins du travail, le salarié ou l'employeur),
- visite de pré-reprise à moins de 90 jours.

### Article 17

Conformément à la législation, SISTEL 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 le harcèlement sexuel ou moral, 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,
  - a. des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail et celle des tiers présents sur l'environnement immédiat de travail,
  - b. de la pénibilité au travail,
  - c. de leur âge ;
4. participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin. Ils y réalisent des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans la mesure du possible, l'adhérent sera prévenu le plus tôt possible.

### Article 18

Le médecin du travail peut réaliser ou prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1. à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner 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 travailleur ;
3. au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

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 réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou 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 régional 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. L'employeur adresse au service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est mis à jour chaque année via le portail adhérent.

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. Ces informations doivent être mises à jour sur le portail adhérent.

Le médecin du travail est informé par l'employeur de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

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 par courriel. A cette fin, l'employeur doit fournir une adresse mail valide et remet la convocation aux intéressés le plus tôt possible.

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 courriel, en vue de la fixation d'un nouveau rendez-vous. L'employeur doit alors, si possible, préciser la durée de l'indisponibilité.

## Article 21

En application de l'article [R4624-39](#) du Code du travail, le temps nécessité par les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

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

## Article 22

Le refus d'un salarié même sous forme écrite de se présenter à une convocation, ou de se soumettre à une visite pour quel que motif que ce soit, ne dégage en aucun cas la responsabilité de l'employeur ; aussi, appartient-il à ce dernier de rappeler à son personnel le caractère obligatoire, du suivi médical.

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, sera assortie :

- d'une information pour la 1<sup>ère</sup> absence,
- puis pour chaque infraction d'une sanction financière égale au montant de la cotisation forfaitaire minimale annuelle,
- en cas d'absence d'un même salarié à 3 convocations consécutives, l'employeur sera prévenu par lettre recommandée, par laquelle SISTEL n'assurera plus le suivi en santé au travail, dont la surveillance médicale de ce salarié.

En sus de ces 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.

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.

## VII – LIEUX DES EXAMENS

### Article 23

Dans la mesure du possible, les examens médicaux ont lieu au plus près de l'entreprise :

- soit dans l'un des centres organisés par l'association,
- soit dans l'un des centres mobiles (camions médicaux),
- 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 entretiens médicaux 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 entretiens médicaux et qu'un personnel infirmier assiste le médecin durant ses vacations dans l'entreprise. Les locaux devront obligatoirement disposer d'un accès à internet.

## VIII – CONCLUSION DES EXAMENS

### Article 24

A l'issue de chacune des visites d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine.

Par défaut, l'attestation de suivi, l'avis d'aptitude ou l'avis d'inaptitude adressés par mail seront envoyés à l'adresse mail que l'employeur a fournie à SISTEL pour les convocations.

Ces documents doivent être conservés par l'employeur et le salarié.

## IX – SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

### Article 25

L'adhérent 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 participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs. Il conseille l'employeur, les représentants du personnel et les services sociaux :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- 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,
- 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,
- l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration,
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- la construction ou les aménagements nouveaux,
- les modifications apportées aux équipements,
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit,
- l'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

Il conseille l'employeur, en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise. Il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs.

Il adapte le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article [L4624-1](#), qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.

Pour chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés.

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

La fiche d'entreprise est tenue à la disposition du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du Médecin inspecteur régional du travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail mentionnés à l'article [L4431-1](#).

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 régional du travail, après avis du Médecin inspecteur régional 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

Lorsque le médecin du travail propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à préserver la santé des travailleurs, l'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

### Article 27

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 partie du comité, soit convoqué dans les meilleurs délais et au plus tard quinze jours avant la date du CHSCT, 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.

Le médecin du travail pourra déléguer sa participation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire (article [L4613-2](#)).

## X – MISSIONS PLURIDISCIPLINAIRES

### Article 28

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](#), [la loi du 20 juillet 2011](#) et [la loi n° 2016-1088 du 08 août 2016](#), le Service Interprofessionnel de Santé au Travail d'Eure-et-Loir (SISTEL) 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 :

- accompagnement à l'évaluation des risques, notamment psycho-sociaux et chimiques,
- toxicologie,
- ergonomie,
- métrologie des conditions de travail,
- information et sensibilisation des salariés sur les risques professionnels,
- épidémiologie...

Ces prestations prennent la forme d'Actions sur le milieu de travail (AMT) confiées à SISTEL et sont réalisées 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 29

#### *Obligations de l'adhérent : Intervention de l'équipe santé travail*

Le chef d'établissement s'engage à faciliter l'action de tout membre de l'équipe santé travail :

- 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 30

#### *Compte rendu de l'action menée*

SISTEL présentera les résultats de l'intervention 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'adhérent.

Tous les membres des Equipes Santé Travail sont soumis à une obligation générale de confidentialité.

En dehors de l'entreprise, les résultats et les conclusions sont confidentiels et ne peuvent être transmis sous quelque forme que ce soit, à l'exception des transmissions à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

### Article 31

#### *Prise en compte des résultats de l'intervention*

Le chef d'établissement prendra en considération les résultats de l'étude réalisée par l'équipe santé travail et mettra en œuvre, dans la mesure du possible, ces 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 32

#### *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 sont comprises dans la cotisation versée à SISTEL. Elles ne font 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 à SISTEL.

## XI – ORGANISATION DU SERVICE

### Article 33

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 34

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 35

L'association intervient, s'il y a lieu, auprès des adhérents 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 36

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.

Elles sont également tenues à la confidentialité des données individuelles qu'elles auront pu recueillir ou dont elles auront été destinataires dans le cadre de leur action.

## XII – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

### Article 37

#### *L'instance de surveillance : la commission de contrôle*

La commission de contrôle est constituée dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

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 38

#### *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 39

#### *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 40

#### *L'agrément*

Chaque service<sup>1</sup> 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 régional du travail.

<sup>1</sup> Jusqu'à présent, seuls les secteurs médicaux étaient, un par un, soumis à agrément

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.

### XIII – COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

#### Article 41

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 régional du travail.

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

*Règlement intérieur approuvé lors du conseil  
d'administration du 27 avril 2017*