A.S.T.E

Association Loi 1901
déclarée à la Sous-Préfecture d'Etampes (ESSONNE) le 6 décembre 2000 N°2462
(J.O du 16 décembre 2000)

ZAC de Montvrain 22, rue Lavoisier
91540 MENNECY

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

7812600.2

I - ADHÉSIONS

Article 1 :

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 2 :

Le texte du bulletin d'adhésion est arrêté par l'Association. Pour que le dossier d'adhésion soit complet, le futur adhérent doit fournir :

- La demande d'adhésion signée,
- Le mandat de prélèvement et un RIB,
- La Fiche d'Entreprise, et tout document issu de tout Service (Interentreprises et autonomes) de prévention et de santé au travail.

L'adhésion sera définitive suite à la visite d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire dans l'entreprise.

En signant le bulletin d'adhésion, l'employeur s'engage à respecter sans réserve les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la Santé au Travail.

II - COTISATIONS

Article 3 :

Tout adhérent est tenu au paiement des cotisations et facturations diverses appelées par l'Association.

Article 4 :

Le montant des cotisations annuelles et des facturations diverses est fixé par l'Assemblée Générale des membres de l'Association sur proposition du Conseil d'Administration.

Article 5 :

La cotisation provisionnelle est calculée forfaitairement d'après l'effectif déclaré par l'adhérent au 1er janvier de chaque année civile. Un décret détermine les conditions dans lesquelles le montant des cotisations ne doit pas s'écarter au-delà d'un pourcentage, fixé par décret, du coût moyen national de l'ensemble socle de services mentionné à l'article L. 4622-9-1. ».

Pour abonder la trésorerie en cours d'exercice, cette cotisation est appelée avant le 31 janvier de chaque année civile.
Pour les établissements de :

- 0 à 19 salariés: la cotisation est appelée en une seule fois,
- 20 à 49 salariés : la cotisation sera appelée au début de chaque semestre,
- plus de 49 salariés : la cotisation sera appelée au début de chaque trimestre.

Il est précisé que la cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de l'année, même si le salarié n'a fait partie de l'établissement qu'une partie de l'année, ou s'il n'a pas été présenté à la visite médicale.

Pour les entreprises souhaitant adhérer au service à compter du 1er octobre, la cotisation sera calculée au prorata du mois d'adhésion et sera facturée sur le dernier trimestre de l'année en cours.

Pour tenir compte des effectifs embauchés en cours d'année civile, des régularisations intermédiaires seront effectuées en cours d'exercice, ce qui donnera lieu au versement d'un complément de cotisation.

Article 6 :

L'employeur est tenu de déclarer ses effectifs, à la fin de chaque année pour l'exercice suivant, en mettant à jour la liste de ses salariés en se connectant à son espace adhérent via le site internet de l'Association. Cette déclaration comporte un tableau récapitulatif du nombre de salariés de chacune des catégories de risques.

En cours d'exercice, il doit tenir informé sans délai le Service de toute modification des départs d'effectifs. Ces déclarations s'effectuent via l'espace adhérent du site internet de l'Association. Concernant les embauches des salariés en Suivi Individuel Renforcé (S.I.R), un délai de prévenance de 10 jours ouvrés minimum avant la date d'embauche est demandé. Concernant les embauches des autres salariés, un délai de 15 jours minimum avant la fin des 3 mois doit être respecté. Si le Service n'est pas en possession de cette déclaration au moment du premier appel de cotisation, l'effectif pris en compte pour le calcul de cet acompte est celui de l'exercice précédent.

Article 7 :

L'appel adressé par le service administratif de l'Association à chaque membre à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de l'acompte sur cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Le paiement des acomptes et des régularisations s'effectue par prélèvement automatique sur le compte bancaire du membre qui s'oblige à transmettre aux services financiers de l'ASTE ses coordonnées bancaires à première demande.

Le non-paiement dans un délai de deux mois, après leur échéance, des acomptes de cotisations ou des cotisations peut entraîner, après envoi d'un avis recommandé à ce sujet, la suspension immédiate de la surveillance médicale et les prestations de l'équipe pluridisciplinaire, éventuellement après l'envoi, un mois après, d'un nouvel avis recommandé, la radiation de l'établissement ; l'Inspection Départementale du Travail est avisée de ces décisions.

Cette procédure n'est pas exclusive d'un recouvrement par toutes voies de droit des sommes restant dues à l'Association, outre le paiement de pénalité de retard calculée depuis la date d'échéance jusqu'au jour du paiement intégral et effectif au taux de l'intérêt légal majoré de 30 %.

III - ADHÉSION - EXCLUSION - RÉADMISSION

Article 8 :

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

Article 9 :

Constituent notamment des motifs graves justifiant l'exclusion :

- le fait de refuser au Service l'exécution des obligations de la Santé au Travail, rappelées aux articles 12 et suivants ci-dessous, ou toute information relative à l'exécution de ces obligations et en règle générale, de manquer à toute stipulation du présent règlement ou des statuts de l'association ;
- le fait de s'opposer à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- le fait de faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

Cette liste n'est pas limitative. La gravité du motif est appréciée par le Conseil d'Administration.

Article 10 :

Les établissements qui perdent la qualité de membres de l'Association quelle qu'en soit la raison ne peuvent être réadmis, le cas échéant, qu'à des conditions à définir dans chaque cas par le Conseil d'Administration, compte tenu des circonstances dans lesquelles ils ont perdu la qualité de membres de l'Association.

IV - OBLIGATIONS RÉCIPROQUES DE L'ASSOCIATION ET DE CHAQUE ADHÉRENT

Article 11 :

L'Association a pour mission exclusive de mobiliser les moyens dont elle dispose, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire, comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des médecins en procédure d'autorisation d'exercer (PAE), des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail, des assistants de services de prévention et de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail. Les médecins du travail assurent ou délèguent, sous leur responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.

L'Association comprend également une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle dont les missions et le fonctionnement sont prévus par le Code du travail (et notamment l'article L. 4622-8-1).

Un service social du travail est à la disposition de nos adhérents et de leurs salariés.

Article 12 :

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur de l'Association, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer en matière de santé au travail. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de Service, et des termes du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu par l'Association avec la DREETS et la CRAMIF, après agrément de son projet de Service.

Chaque adhérent est tenu au paiement de la cotisation due à l'Association dans les conditions énoncées au Titre II du présent règlement intérieur.

L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire, ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article L. 4644-1 du Code du travail d'accéder librement aux lieux de travail.

L'adhérent doit informer l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail s'il fait appel directement à un IPRP enregistré, auquel il confie une mission, et lui communiquer les résultats de cette mission.

L'adhérent est tenu de mettre à jour régulièrement la liste complète du personnel travaillant dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance, de leur date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie socioprofessionnelle (codes CSP) et leurs risques particuliers, sur le site internet de l'Association.

V - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

Article 13 :

Dans le cadre des dispositions de l'Article 11 ci-dessus, l'Association met à la disposition des entreprises adhérentes des équipes pluridisciplinaires leur permettant d'assurer notamment la prévention y compris dans une approche pluridisciplinaire, l'évaluation des risques professionnels, le conseil dans l'intérêt exclusif de la santé et la protection tant physique que mentale de leurs salariés, la surveillance médicale de leurs salariés ainsi que celle de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement ainsi que tous autres services et prestations autorisés par la réglementation en vigueur.

Article 14 :

Le Service de prévention et de santé au travail remplit les missions qui lui sont dévolues par le Code du travail (et en particulier par l'article L. 4622-2).

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif.

Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail de 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, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l'amélioration de 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, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la Fiche d'Entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne.

Il décide du 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 L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité des expositions.

L'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.

Article 15 :

Le service médical assure les examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la santé au travail, à savoir notamment :

- **Le suivi individuel de l'état de santé des salariés**

Tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel (S.I.) de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le médecin collaborateur(trice), l'interne en médecine du travail, le médecin en Procédure d'autorisation d'exercice (PAE) ou l'infirmier(ère) en santé au travail.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention initiale (VIPI) effectuée après l'embauche dans un délai qui n'excède pas trois mois par l'un des professionnels de santé. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans sauf spécificités liées à l'état de santé du salarié qui bénéficie d'un suivi individuel adapté (S.I.A) (grossesse, handicap, invalidité), à l'âge (mineurs ...) et à certaines conditions de travail (travail de nuit ...).

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini aux articles L. 4624-2 et R. 4624-23 bénéficie d'un suivi individuel renforcé (S.I.R) de son état de santé. Le

S.I.R comprend un examen médical d'aptitude qui se substitue à la visite d'information et de prévention, qui est effectué préalablement à l'affectation sur le poste. Cet examen ainsi que son renouvellement donnent lieu à la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude. Le renouvellement est effectué selon une périodicité qui ne peut être supérieure à quatre ans. Ce suivi individuel renforcé comprend une visite intermédiaire qui est effectuée par un professionnel de santé au plus tard deux ans après la visite avec le médecin du travail donnant lieu à la délivrance d'une attestation.

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de S.I.R., ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite. Cette visite est organisée conformément aux prévisions du Code du travail (et notamment des articles R. 4624-28-1 et suivants).

- **Visites de pré-reprise et de reprise du travail**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de pré-reprise (article R4624-29 du Code du travail).

Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander:

1. Des aménagements et adaptations du poste de travail;
2. Des préconisations de reclassement;
3. Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

À cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du Service de prévention et de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin-conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par un professionnel de santé au travail agréé (article R4624-31 du Code du travail) :

1. Après un congé de maternité ;
2. Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
3. Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail
4. Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

L'examen de reprise a pour objet :

1. De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé;
2. D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;
3. De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur;
4. D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

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

Le médecin du travail est informé 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.

Article 16 :

Dans le cadre de l'examen médical, le médecin du travail peut être amené à réaliser ou à prescrire certains examens complémentaires.

Certains examens complémentaires peuvent être effectués dans le Service au moment de l'examen médical. Ex. : visiotest complet, épreuves fonctionnelles respiratoires, audiotest, électrocardiogramme, examen urinaire par clinitek...

D'autres examens peuvent être réalisés par des organismes extérieurs à l'ASTE.

Dès lors qu'il le juge nécessaire, le médecin du travail est autorisé à prescrire des examens complémentaires (article R. 4624-35 du Code du travail) nécessaires :

- 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;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Les examens complémentaires prescrits sont à la charge du Service de prévention et de santé au travail, mais peuvent aussi être parfois à la charge de l'employeur.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur (Art. R. 4624-37).

Seul le médecin du travail est juge du type et de la fréquence des examens complémentaires que comporte le suivi individuel des salariés.

VI - CONVOCATION AUX EXAMENS

Article 17 :

En vue de permettre d'aménager au mieux la cadence des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour sur le site internet de l'Association, 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 ainsi que les reprises de travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article

15 ci-dessus.

Le Service de prévention et de santé au travail ne peut être tenu responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations visées ci-dessus.

Dès la confirmation de son adhésion, l'employeur a accès à l'espace sécurisé des adhérents du site internet de l'Association via des codes personnalisés qui lui sont attribués. Les employeurs devront solliciter leurs demandes de visites exclusivement via l'espace adhérent sécurisé du site internet de l'ASTE. Cela concerne les demandes d'examen médical d'aptitude à l'embauche, d'examen médical d'aptitude périodique, de visite à la demande de l'employeur, de VIP initiale, de VIP (de renouvellement) et de tous types de visites de reprise.

Article 18 :

Les convocations, qui sont établies par le Service, sont adressées à l'employeur, sauf urgence. Celui-ci assure leur remise aux intéressés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour le jour et, ou, l'heure fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'entreprise, l'employeur doit en aviser sans délai le service, et au plus tard deux jours ouvrés avant la date fixée pour l'examen.

Tout rendez-vous non honoré et non excusé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent donnera lieu, sauf cas de force majeure, dûment justifiée, à facturation d'une indemnité dont le montant est fixé par l'Assemblée Générale des membres de l'Association sur proposition du Conseil d'Administration.

Article 19 :

En application de l'article R. 4624-39 du Code du travail, le temps nécessité par 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 transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 20 :

L'employeur, informé du refus du salarié convoqué, de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le Service de prévention et de santé au travail. Ce qui ne dégage en aucune manière sa propre responsabilité. Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise, sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

VII - LIEUX DES EXAMENS

Article 21 :

Les examens médicaux ont lieu dans l'un des centres fixes, annexes ou en entreprise, organisés par l'Association.

L'affectation à chaque centre est notifiée à l'entreprise intéressée.

Si l'entreprise en fait la demande, les examens médicaux peuvent avoir lieu dans les établissements de 200 travailleurs et plus, à condition que les locaux destinés aux examens comportent une pièce d'attente, un local isolé pour la secrétaire, un cabinet médical pour le médecin du travail ou l'infirmière, une installation sanitaire suffisante, des conditions satisfaisantes d'éclairage, de propreté, d'aération, de chauffage en hiver et une insonorisation permettant d'assurer le secret des examens.

Article 22 :

Conformément à l'article R. 4624-55, 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.

L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.

VIII - SURVEILLANCE DE L'HYGIÈNE, DE LA SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 23 :

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité social et économique (CSE), l'employeur doit veiller à ce que le médecin du Service interentreprises de prévention et de santé au travail, qui fait partie de droit du comité, soit convoqué à chacune des réunions avec préavis de 30 jours.

IX - FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 24 :

A. L'instance dirigeante- Le Conseil d'Administration

Chaque organisation représentative d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel peut désigner au moins un représentant au sein du Conseil d'Administration. Si une organisation ne désigne pas de représentant après les deux sollicitations présentées ci-dessous, elle devra attendre le renouvellement suivant pour désigner un représentant.

En vue de la désignation des membres de son Conseil d'Administration, l'Association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique). À défaut de désignation par une organisation (au niveau

du territoire du SPSTI) au plus tard 15 jours avant le renouvellement du Conseil, l'Association saisit le siège national de l'organisation pour obtenir une/des désignation(s).

Si les désignations aux postes d'administrateurs par les organisations professionnelles représentant les employeurs ou par les organisations syndicales représentatives de salariés, excèdent en nombre celui des postes à pourvoir dans le collège concerné, les organisations de chaque collège en sont informées en les invitant à une recherche de consensus. Si le nombre de désignations demeure supérieur au nombre de postes à pourvoir 15 jours après cette ultime demande, il appartiendra alors à l'Assemblée Générale d'élire les personnes désignées qui siègeront au Conseil d'Administration. Les personnes désignées ayant obtenu le plus de voix dans chaque collège sont élues dans la limite des postes à pourvoir.

En cas de postes vacants au terme des premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (siège national) du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai de deux mois suivants la réception de la demande. Au terme de ce dernier délai, quatre situations peuvent se produire :

- il n'y a aucune réponse auquel cas le Conseil d'Administration conservera sa composition issue des premières désignations ;
- le nombre des personnes désignées par les organisations suite à cette nouvelle demande est équivalent à celui des postes restant à pourvoir. Ils entrent alors en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours ;
- le nombre des personnes désignées par les organisations suite à cette nouvelle demande demeure insuffisant au regard du nombre de postes à pourvoir. Les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront alors à tout moment désigner des représentants pour les pourvoir.
- le nombre de personnes désignées par les organisations suite à cette nouvelle demande est supérieur à celui des postes à pourvoir auquel cas il appartiendra à la prochaine Assemblée Générale d'élire les nouveaux administrateurs pour pourvoir les postes non encore pourvus.

Article 25 :

A. L'instance de contrôle - La Commission de contrôle

L'organisation et la gestion du Service sont placées sous la surveillance d'une Commission de contrôle, qui comprend des membres issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence dans les conditions suivantes :

- 6 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, parmi les salariés des entreprises adhérentes ;
- 3 représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

a) Représentants des salariés :

Le Président du Service prend contact avec les organisations syndicales concernées afin qu'elles désignent des représentants au sein de la commission de contrôle, issus des entreprises adhérentes.

b) Représentants des employeurs :

Le Président du Service prend contact avec les organisations professionnelles d'employeurs concernées afin qu'elles désignent des représentants au sein de la Commission de contrôle, issus des entreprises adhérentes.

c) Répartition des sièges :

Dès lors que l'ensemble des membres est désigné, 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 et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le Président du Service et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Le Président du Service prend contact avec les organisations concernées à cet effet.

d) Présidence :

Le Président de la Commission est élu par les membres de la Commission de contrôle parmi les représentants salariés à l'issue de la première réunion de l'instance.

e) Secrétariat :

Le secrétaire de la Commission de contrôle est désigné par les représentants des employeurs, parmi eux.

f) Défaut de candidatures :

Si le nombre de membres de la Commission de contrôle n'atteint pas neuf, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

g) Règlement intérieur :

La Commission élabore et peut modifier son règlement intérieur, qui précise notamment :

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.

Article 26 :

Le Projet pluriannuel de Service :

L'Association établit un Projet de Service d'une durée fixée actuellement à cinq ans. Ce projet est élaboré au sein de la Commission médico-technique.

Élaboré sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des entreprises et de leurs salariés, ce Projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de

moyens conclu avec la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et la CRAMIF.

Le Projet de Service peut notamment déterminer le contenu de la prestation collective en santé au travail délivrée par l'Association au bénéfice de ses membres.

Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des membres de l'Association.

Article 27 :

1. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (article L. 4622-10 du Code du travail) :

Les priorités de l'Association sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et la CRAMIF. Ce contrat peut déterminer ou confirmer les actions correspondant à la prestation collective en santé au travail délivrée par l'association au bénéfice de ses adhérents. L'Association informe les membres de la conclusion de ce contrat et de ses motifs.

2. L'agrément (article D. 4622-48 du Code du travail) :

L'Association fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans par le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, après avis du médecin inspecteur du travail.

Le Président de l'Association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

X - ORGANISATION DU SERVICE

Article 28 :

Le Président de l'Association administre le Service médical sous le contrôle de la Commission de contrôle conformément aux dispositions des articles 15 à 17 des statuts.

La gestion de l'Association est confiée au Directeur du Service nommé par le Conseil d'Administration sur sa proposition.

Le service est organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels.

Article 29 :

L'Association est composée de centres fixes ou annexes dont la création a été décidée par le Conseil d'Administration.

Les entreprises adhérentes reçoivent toutes les indications pratiques sur leur centre de rattachement et la création de tout nouveau centre est portée à la connaissance des entreprises intéressées et du directeur départemental du travail.

Article 30 :

Le médecin du travail coordonne et anime l'équipe pluridisciplinaire. Celle-ci est associée à l'élaboration du programme de travail la concernant et doit notamment signaler à la direction administrative les établissements qui, en raison de la nature de l'activité exercée et des risques présentés, justifient une surveillance particulière ou des examens plus fréquents.

La direction prépare l'exécution matérielle du programme établi et prévoit les vacations nécessaires, dans des conditions permettant au médecin d'assurer normalement les diverses tâches qui lui incombent.

Article 31 :

L'équipe pluridisciplinaire est tenue de se conformer au programme de travail établi et de respecter strictement les horaires de vacations fixés.

Article 32 :

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté dans les locaux mis à la disposition du médecin, notamment en ce qui concerne l'ouverture du courrier, les modalités de conservation des dossiers et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

Le secret professionnel est imposé à tout le personnel de l'Association et aux personnes intervenant pour le compte de l'ASTE.

Article 33 :

L'Association intervient, s'il y a lieu, auprès des entreprises adhérentes afin que le courrier adressé au médecin du travail et reçu par ces entreprises ne puisse être décacheté que par lui.

Article 34 :

L'Association assure à ses frais la consultation d'une documentation professionnelle de base des équipes pluridisciplinaires (ouvrages techniques, revues médicales, fiches de toxicologie, etc.).

Par ailleurs, compte tenu des exigences du service, toutes facilités sont données par la direction au médecin du travail pour lui permettre d'étendre ses connaissances dans des domaines en rapport avec son activité.

XI - COMMISSION MÉDICO-TECHNIQUE

Article 35 :

La Commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres ; elle élabore le projet pluriannuel de service et est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

La Commission médico-technique de l'Association est constituée à la diligence du Président et comprend :

- le Président de l'Association ou son représentant ;
- les délégués de médecins du travail ;
- les délégués d'intervenants en prévention des risques professionnels ;
- les délégués d'infirmiers en santé au travail ;
- les délégués AST (assistant en santé au travail) et ASST (assistant de service en santé au travail) ;
- les délégués du service social.

Les membres siègent pour une durée de quatre ans.

La Commission se réunit au moins trois fois par an.

La Commission médico-technique élabore et modifie son règlement intérieur.

XII - MÉDECINS DU TRAVAIL

Article 36 :

Les fonctions du médecin du travail sont exclusives de toutes autres fonctions dans les établissements dont il a la charge.

Article 37 :

Le médecin du travail ne peut être nommé qu'avec l'accord de la Commission de contrôle requis au plus tard avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. À défaut d'accord, la nomination ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail pris après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre.

Cette procédure s'applique également en cas de changement d'affectation du médecin du travail. En cas de licenciement, la Commission de contrôle doit se prononcer après audition de l'intéressé.

Article 38 :

Le médecin du travail ou en cas de pluralité de médecins, le ou les délégué(s) assistent aux réunions du Conseil d'Administration (sans voix délibérative) lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du Service ou des questions qui concernent les missions des médecins telles qu'elles sont définies à l'article L. 4622-2 du Code du travail.

Article 39 :

Lorsque le Service emploie plusieurs médecins, chacun d'eux est affecté à un groupe d'entreprises déterminées.

Article 40 :

L'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise (FE) ou d'établissement sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs des salariés qui y sont exposés. La fiche est établie dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement à ce service.

Cette fiche sera transmise à l'employeur et tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre.

Article 41 :

Toute changement survenu dans l'administration ou la direction de l'Association ainsi que toute modification apportée aux statuts ou au présent règlement intérieur sera portée dans les trois mois à la connaissance du Directeur Régional des Entreprises de la Consommation de la Concurrence du Travail et de l'Emploi.

Fait à Mennecy, le 07 décembre 2022

Le Président
Bernard BOULEY

Le Trésorier
Daniel GALLETTI