



Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises Règlement intérieur

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022 s'agissant du fonctionnement des SPSTI.

De nombreux décrets et arrêtés restent attendus.

Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 22 des statuts. Il précise et complète lesdits statuts.

A ce titre, il définit les obligations réciproques d'AMSD et ses adhérents, la nature des prestations en santé au travail proposées par l'AMSD et la contrepartie financière versée par ses adhérents.

TITRE I Principes généraux (adhésion – démission – radiation-exclusion)

Article 1 - Conditions d'adhésion

Conformément aux statuts et à l'article D 4622-21 du code du travail, peuvent devenir adhérents :

- tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II ;
- tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts et l'agrément délivré par la DREETS, au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, peut adhérer à l'association ;
- le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion ;
- tous les particuliers employeurs, adhérant dans le cadre des dispositions en vigueur les concernant.

Par ailleurs, peuvent devenir adhérent les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'association intervient :

- les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association ;
- les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique conventionnant avec celle-ci.

Les admissions peuvent être soumises au Conseil d'Administration qui se prononce à la majorité simple des voix.

En cas de partage des suffrages à l'égalité, celui du Président est prépondérant.

Le dossier d'adhésion pourra être demandé par tous moyens, auprès du service de Prévention et de Santé au Travail ou accessible sur le site internet de l'AMSD.

L'adhésion implique le renseignement du dossier de demande d'adhésion lequel comportera notamment, l'indication de l'établissement dans lequel l'employeur occupe des travailleurs, ainsi que de ses effectifs (code du travail article D 4622-22).

Les statuts, règlement intérieur, grille des cotisations sont communiqués à l'entreprise lors de la demande d'adhésion par tous moyens. Ces documents, ainsi que l'agrément du service, sont consultables sur le site internet de l'association.

Le dossier d'adhésion devra être retourné à l'AMSD dans les meilleurs délais, assorti des

pièces constitutives du dossier d'adhésion et notamment, l'extrait K bis.

Par ailleurs, l'adhérent communique à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au Travail, l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de leurs missions (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'exposition au(x) risque(s), et s'il en existe une, la fiche d'entreprise de l'ancien SPSTI auprès duquel le futur adhérent était affilié auparavant).

Après réception de l'ensemble des éléments constituant le dossier d'adhésion et du règlement des cotisations, le Service délivrera à l'adhérent, un récépissé de son adhésion, lequel en précisera la date d'effet.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'adhérent sera affecté à une équipe santé de sorte qu'elle en soit le référent et en assure le suivi, sauf en cas de vacance. Ainsi adhérent et salarié(s) de l'entreprise ne dispose(nt) pas du choix du Médecin ni des personnels pluridisciplinaires mis à leur service dans le cadre de leur suivi de Santé et de Sécurité au Travail.

L'adhérent adressera ensuite et chaque année, au Président du Service de Prévention et de Santé au Travail, une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des travailleurs à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Cette déclaration pourrait, entre autres modes de transmission, être échangée par des moyens dématérialisés et notamment site internet et/ou portail adhérent.

Article 2 – Démission

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'Association par lettre recommandée avec avis de réception sous un préavis de 3 mois avant la fin de l'exercice social (l'année civile). Dans ce cas, la démission prendra effet au 1^{er} janvier de l'exercice suivant.

En cas de cession, cessation d'activité ou de fusion, la démission doit intervenir dans les meilleurs délais.

Le bureau du Conseil d'Administration pourra se prononcer exceptionnellement sur des cas particuliers, la démission, dans ces cas particuliers, pourrait être réputée immédiate sans que l'employeur puisse prétendre à un remboursement des cotisations versée au titre de l'année en cours.

Dans tous les cas, l'adhérent démissionnaire se verra obligé à toutes les charges dont il pourrait être débiteur ainsi qu'à toutes conditions des statuts de l'association, notamment au paiement des cotisations pour l'année, même si l'adhésion n'a couru que sur une partie de l'année.

A compter de la date effective de démission, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de l'A.M.S.D à l'adhérent, ce dernier assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de Prévention et de Santé et Sécurité au Travail de son entreprise.

L'adhérent démissionnaire s'interdit de débaucher les salariés (notamment les médecins du travail) du SPSTI.

Article 3 - Radiation

La radiation prévue à l'article 7 des statuts peut être notamment prononcée pour :

- Non paiement des cotisations ou de toute facture de prestations non incluses dans la contrepartie mutualisée à l'adhésion (article 7 du présent règlement) ;
- Refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en santé au travail ;
- Opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- Opposition de l'adhérent aux priorités du projet de service ;
- Atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- Tout acte qui pourrait nuire à l'A.M.S.D.

Les radiations sont soumises au Conseil d'Administration et sont prononcées par ce dernier.

Dans tous les cas, l'adhérent est prévenu par écrit et peut, sur sa demande écrite, être entendu par le Conseil d'Administration.

La radiation ne deviendra effective que si elle est confirmée par le Conseil d'Administration après cet échange.

L'adhérent radié se verra obligé à toutes les charges dont il pourrait être débiteur ainsi qu'à toutes conditions des statuts de l'association, notamment au paiement des cotisations pour l'année, même si l'adhésion n'a couru que sur une partie de l'année.

A compter de la date de radiation, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, de l'AMSD à l'employeur, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail de son entreprise.

L'adhérent radié s'interdit de débaucher les salariés (notamment les médecins du travail) du SPSTI.

Article 4 – Exclusion

Dans le cas des cas de non-respect du fonctionnement de l'association et dans toutes les situations qui pourraient nuire à l'Association (à ses intérêts, à son image), le Conseil d'Administration peut prononcer l'exclusion d'un adhérent.

L'adhérent est prévenu par écrit et peut, sur sa demande écrite, être entendu par le Conseil d'Administration.

L'exclusion ne deviendra effective que si elle est confirmée par le Conseil d'Administration après cet échange.

L'adhérent exclu se verra obligé à toutes les charges dont l'adhérent pourrait être débiteur ainsi qu'à toutes conditions des statuts de l'association, notamment au paiement des cotisations pour l'année, même si l'adhésion n'a couru que sur une partie de l'année.

L'adhérent exclu s'interdit de débaucher les salariés (notamment les médecins du travail) du SPSTI.

TITRE II Obligations réciproques de l'Association et de ses adhérents

Article 5 - Obligations de l'Association

Le SPSTI a pour mission exclusive de mobiliser les moyens dont il 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, notamment, des médecins du travail, des infirmiers, des intervenants en prévention des risques professionnels. Le médecin peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux infirmiers, aux assistants ou aux membres de l'équipe pluridisciplinaire.

A terme L'AMSD fournira à ses adhérents et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 6 - Les interventions assurées par le SPSTI

L'AMSD contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. A cette fin, l'AMSD :

- Conduit des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- Apporte son aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- 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 la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du 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 les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- Accompagne l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et de leur âge ;
- Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- Participe à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du code de la santé publique.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2 du code du travail, l'AMSD peut également proposer une offre de services complémentaires qu'elle détermine.

L'AMSD propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale.

L'AMSD exerce ses missions dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le projet de service, l'agrément du service et par le présent règlement intérieur et de manière subsidiaire à l'offre socle et si nécessaire, à la participation au CPOM sans pénaliser l'offre socle.

Article 7 - La contrepartie mutualisée à l'adhésion.

(Cette contrepartie sera celle de l'offre socle proposée à terme par l'A.M.S.D à ses adhérents).

➤ Le suivi individuel du salarié

A l'appréciation du Médecin du travail, le suivi individuel des travailleurs pourra être réalisé soit en présentiel, soit par téléconsultation.

Dans le cadre de protocoles de délégation signés entre le Médecin du Travail et les professionnels de santé, des examens peuvent être confiés aux Infirmiers de santé au travail. Ces examens de santé pourront être réalisés en présentiel ou par téléconsultation.

le Service Médical assure les examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la médecine du travail et selon les modalités fixées par le projet pluriannuel de service et l'agrément du service, à savoir :

- Les visites médicales initiales
- Les visites périodiques
- Les visites de reprise du travail
- Les visites d'embauche des salariés relevant d'un suivi individuel renforcé
- Les visites périodiques des salariés relevant d'un suivi renforcé
- Les visites des salariés relevant d'un suivi individuel adapté
- Les visites demandées par le médecin, le salarié ou l'employeur
- Les visites suite à un événement grave
- Les visites post-exposition
- Les visites de mi carrière, avant départ à la retraite ou de fin de carrière
- Les visites de liaisons auxquelles participent, autant que de besoin, les personnels

chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi médical.

➤ Les examens complémentaires

Ils sont prescrits par le médecin du travail liés à l'état de santé du salarié nécessaires à :

- la détermination de son aptitude au poste de travail et notamment pour le cas ou des affections comporteraient une contre-indication à ce poste ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Ces examens sont à la charge financière du Service de Prévention et de santé au travail en application de l'article R4624-35 du code du travail, compris dans La cotisation mutualisée/dans l'offre socle.

➤ La prise en charge collective de salariés

Le Service, dans un cadre réglementaire et dans le cadre des objectifs du projet pluriannuel de service peut mettre en place des sessions de formation ou d'information, à certains risques spécifiques ou d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

➤ Les actions en milieu de travail

Le Service de Santé au Travail assure les actions en milieu de travail s'inscrivant dans ses missions et définies à l'article R 4624-1 du code du travail.

Ces actions sont menées soit par le médecin du travail, soit par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel de service.

➤ La cellule de maintien en emploi

En lien avec les acteurs du maintien en emploi, l'AMSD dispose d'une cellule de maintien en emploi. Cette cellule opérationnelle a pour objet d'accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi.

En application du décret numéro 2022-653 du 25 avril 2022, cette cellule devra permettre d'alerter et de signaler précocement tout risque de désinsertion professionnelle en :

- Repérant le salarié en situation de risque de désinsertion
- Mettant en place des sensibilisations collectives
- Promouvant les dispositions nouvelles relatives à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) et notamment la visite de mi carrière, l'essai encadré.
- Promouvant auprès des employeurs et des salariés les mesures d'accompagnements proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ou des aides au reclassement/reconversion.

7.1 L'offre spécifique

L'offre spécifique n'est pas comprise dans l'offre socle.

Pour l'heure, l'offre spécifique est en cours de mise en place à l'AMSD dans le cadre d'une réflexion régionale.

Cette offre est spécifiquement dédiée aux travailleurs indépendants qui souhaiteraient s'affilier au SPSTI de leur choix en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente au service, pourront quant à eux, bénéficier de l'offre de service proposé aux travailleurs de son entreprise.

7.2 L'offre complémentaire

L'offre complémentaire n'est pas comprise dans l'offre socle.

Aucune offre complémentaire n'est actuellement proposée. S'il en était proposé une, comme l'offre socle, elle s'adresse aux entreprises adhérentes. Elle correspondrait à des prestations marchandes demandées par les adhérents allant au-delà de l'ensemble socle.

Cette offre fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique.

Cette offre complémentaire ne doit pas faire obstacle à l'offre socle.

Article 8 - Les prestations qui ne correspondent pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion

Ne sont pas couvertes par la cotisation mutualisée :

- Toutes prestations demandées par l'employeur qui ferait appel, dans le cadre et les conditions prévus par l'article L.4644-1 aux IPRP de L' A.M.S.D.
- Les examens complémentaires prescrits par le médecin du travail en application à certains risques, directement liés à la nature de l'activité de l'entreprise exposant à ces risques ne sont pas couverts par la cotisation mutualisée et notamment :
- Les examens prescrits aux salariés exposés aux agents chimiques dangereux.
- Tous les examens prescrits dans le cadre de la médecine de prévention de la fonction publique hospitalière.

- Tous les examens prescrits aux salariés des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux privés et publics.

Ces examens sont à la complète charge des adhérents.

- Toutes absences aux examens médicaux.

Article 9 - Obligations de chaque adhérent

En adhérant à l'association, l'adhérent s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de Service éventuellement du CPOM approuvé par le conseil d'administration.

L'employeur s'engage à participer aux enquêtes et études nécessaires à la réalisation de la mission du SPSTI (veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles...)

L'employeur s'engage à faciliter l'accès aux lieux de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque année, l'employeur s'engage à actualiser tous les documents qui lui incombent et à les transmettre au Service (notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels qu'il doit transmettre, à chaque mise à jour, au service.

Article 10 - participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

a) La cotisation due par l'adhérent

Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis, comptant chacun pour une unité.

Tout adhérent est tenu de payer :

- un droit d'entrée ;
- une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

La cotisation couvre, sauf exception, la prestation délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion.

Cette cotisation est annuelle (1^{er} janvier – 31 Décembre) et est définitivement acquise.

La cotisation est due pour tout travailleur à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le travailleur n'a été occupé que pendant une partie de ladite période, même si le salarié n'a pas, pour quelque raison que ce soit, bénéficié du service médical.

Tout travailleur entré en cours d'année fait l'objet d'une facturation de cotisation complémentaire sur l'année durant laquelle il est entré.

La cotisation est différenciée selon la catégorie professionnelle du travailleur, autrement dit, du fait qu'il soit ou non, exposé à des risques professionnels, ou en suivi adapté.

Les travailleurs intérimaires font l'objet d'une cotisation spécifique.

Il sera par la suite, fait application du décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022 dont l'objet est de déterminer et de pratiquer un coût moyen national de l'ensemble socle des services de santé, conformément aux articles qui le compose.

Ce décret est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il est, dans l'intérêt même de l'adhérent de s'acquitter rapidement du montant de sa cotisation, afin de satisfaire à la réglementation en Santé au Travail.

Il appartient à l'adhérent de conserver toutes pièces justificatives de paiement de sa cotisation, afin de les produire à l'inspecteur du travail, sur demande de celui-ci.

En cas de non-paiement des cotisations à l'expiration des délais fixés, il sera appliqué des pénalités de retard de 1% par mois de retard. Si la cotisation n'est pas acquittée dans un délai de 6 mois, la radiation de l'adhérent défaillant pourra être prononcée par le Conseil d'Administration dans les formes prévues à l'article 3 du présent règlement intérieur.

b) Le montant de la cotisation

Le montant du droit d'entrée et de la cotisation annuelle sont déterminés par le Conseil d'Administration.

Chaque année, l'Assemblée Générale fixe les modalités et les bases de calcul de la cotisation sur proposition du Conseil d'Administration pour chaque catégorie de salariés.

La cotisation varie en fonction de la catégorie dont relèvent les salariés de l'entreprise.

Elle doit permettre au Service de faire face à ses obligations, en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement du Service, ainsi que le nombre et la qualité de la prestation due aux adhérents.

A cet égard, les frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des besoins en santé au travail des adhérents du service jouent un rôle important.

Les adhérents s'engagent à fournir au Service tout élément susceptible de permettre de contrôler l'exactitude de leurs déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

c) Le montant de la cotisation à compter de la mise en œuvre de l'offre socle

Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Le montant de cette cotisation ne doit pas s'écarter du coût moyen national de l'ensemble socle de service tel que fixé par le décret 2022-1749 du 30 décembre 2022.

Les articles D 4622-27-4 et D4622-27-6.-I. du code du travail, fixent le montant de la cotisation pour chaque travailleur.

Conformément à l'article 17 des statuts, le Conseil d'administration vote les budgets de l'association et propose à l'assemblée générale, qui les ratifie, le montant des cotisations et grilles tarifaires (article 20 des statuts).

Des montants de cotisations supérieurs à la borne haute définie au I de l'article D 4622-27-6. du code du travail, peuvent être approuvés par l'assemblée générale pour les cas visés au II du même article.

d) Le financement de l'offre complémentaire

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont proposés et validés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'assemblée générale (article 17 et 20 des statuts)

e) Le financement de l'offre spécifique dédié aux travailleurs indépendants

L'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 du Code du travail fait l'objet d'une facturation sur la base de la grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont proposés et validés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'assemblée générale (article 17 et 20 des statuts)

f) Tarification des conventions conclues avec des employeurs de droit public

Le suivi des agents de la fonction publique fait l'objet d'une tarification librement définie par les deux parties.

g) L'appel de cotisations

L'appel de cotisations, pour l'année considérée, est lancé, en ce qui concerne les entreprises déjà adhérentes, à partir du mois de janvier de l'année pour laquelle la cotisation s'applique.

Pour le bon fonctionnement du Service, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant annuel de leurs cotisations dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, avant la fin du premier trimestre de l'année pour laquelle la cotisation est appelée.

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée et le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au Service, et doivent être acquittés immédiatement.

Enfin, l'appel des cotisations peut être modulé, en fonction, tant des nécessités et du fonctionnement de l'association, que des prestations fournies aux adhérents, sur décision du Conseil d'Administration.

Les appels de cotisations peuvent être transmis par courrier postal ou courrier dématérialisé et/ou quérables sur le portail adhérent.

h) Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat médical, compte tenu de la nature des examens à effectuer, de la périodicité devant présider à ces examens, ainsi que de la disponibilité des salariés à telle époque de l'année, jour de la semaine et moment de la journée, en fonction des plannings des prestataires concernés (médecins, infirmiers).

Ces programmes, établis et vérifiés à l'aide du fichier médical, sont transcrits sur les feuilles de convocation, qui sont adressées aux entreprises et établissements adhérents sous un délai suffisant avant la date fixée pour l'examen, par tous moyens de transmission y compris les moyens dématérialisés. L'adhérent est tenu de retourner sous 72 heures, le document avec son accord, modifications ou réflexions, dûment signé, par tous moyens à sa convenance.

Si des salariés se trouvent empêchés, les employeurs ont l'obligation d'en avvertir le Service, dans les meilleurs délais, et au plus tard dans les 72 heures par appel téléphonique ou mail, précédant une notification écrite, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement des salariés excusés.

Passé ce délai de 72 heures, le salarié sera réputé absent à sa convocation.

En aucun cas les remplacements ne peuvent être effectués, au sein de son personnel, de la propre autorité de l'adhérent ; c'est au Service seul qu'il appartient d'y pourvoir, en accord, autant que faire se peut, avec l'adhérent, compte tenu surtout de la nature des examens prévus et de la périodicité qui doit présider à l'examen des salariés de l'adhérent.

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre l'association et l'adhérent, notamment dans le cas où celui-ci met à la disposition du service médical des locaux médicaux et le personnel infirmier nécessaire.

En outre, il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire de leur suivi individuel de l'état de santé. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au Service le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

TITRE III Fonctionnement de l'Association

Article 11 – L'instance dirigeante : le Conseil d'administration

L'association est administrée par un Conseil d'administration composé de 10 membres à parité de représentants des employeurs et de représentants de salariés, conformément aux statuts (article 9) et à la réglementation en vigueur. Son président est élu parmi les représentants des employeurs conformément aux dispositions légales. Le Conseil d'Administration est désigné pour 4 ans. En application de la loi du 02 Août 2021, le Conseil d'Administration a été renouvelé le 1^{er} Avril 2022. Le Conseil d'Administration peut se réunir en visioconférence ou en présentiel.

Pour siéger au Conseil d'Administration, l'adhérent doit justifier d'une ancienneté d'adhésion d'au moins 2 ans

Article 12 – L'instance de surveillance : la Commission de contrôle

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans. 9 membres composent la Commission de Contrôle (article 21 des statuts).

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.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le président de service de santé au travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le président du service et les organisations syndicales des salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Le président de la Commission de Contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le secrétaire est élu parmi les membres employeurs. Les modalités d'élection sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

Un représentant des Médecins du travail assiste, avec voix consultative, à la Commission de Contrôle dans les conditions prévues par les textes applicables en vigueur.

Le Directeur est un membre permanent de la Commission de Contrôle.

La Commission de Contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise notamment le nombre de ses réunions annuelles, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent, parmi eux, le Secrétaire de ladite commission et les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

La convocation de chacun des membres de la Commission de Contrôle se fera, par le Président de cette instance, quinze jours calendaires à l'avance, par une lettre comportant l'ordre du jour de la réunion. Cette convocation pourra être transmise par des moyens dématérialisés.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail (art. R. 4623-20 du CT). Cet ordre du jour, arrêté par le Président et le Secrétaire de la Commission de Contrôle, est également communiqué au Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

La commission de contrôle peut se réunir par visioconférence ou en présentiel.

Article 13 - La commission médico-technique

Conformément aux dispositions légales, 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.

La Commission Médico-Technique est composée comme suit :

- Le Président du Service ou son représentant en la personne du Directeur
- L'ensemble des Médecins de l'AMSD
- 1 représentant de l'équipe d'IDEST
- 1 représentant de l'équipe IPRP
- 1 représentant des assistants médicaux

Elle peut inviter d'autres professionnels du service pour des questions qui relèveraient de leurs compétences.

Elle élabore son règlement intérieur.

Article 14 - Le projet pluriannuel de Service

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association. Le projet de service est validé par la commission de contrôle, par le conseil d'Administration et fait l'objet d'une présentation à l'Assemblée générale qui suit son élaboration. Les priorités et les objectifs qu'il contient orientent l'utilisation des moyens de l'association.

Article 15 - Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Les priorités spécifiques de chaque service de prévention et de santé au travail sont précisées dans 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.

L'association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat, dont les A Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail.

Les clauses et les objectifs qu'il contient engagent le Service.

Article 16 - L'agrément

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions qui lui sont applicables. Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3.

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

Article 17 - La certification

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail.

Article 18 – RGPD

Pour une pleine compréhension du présent article, l'expression « Réglementation applicable » utilisée ci-après désigne :

- Le Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 Avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (ci-après « RGPD ») ;
- La Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée ;
- Le cas échéant, les lignes directrices, recommandations ou délibérations adoptées par la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), le G29 et le Comité européen de la protection des données pour l'application du Règlement et de la Loi.

Lorsque des termes définis dans le RGPD figurent dans le présent article, ils s'entendent comme dans le Règlement en question.

Les dispositions du présent article doivent être lues et interprétées à la lumière des dispositions du RGPD. Elles ne doivent pas être interprétées d'une manière contraire aux droits et obligations prévus par le RGPD ou d'une manière qui porte atteinte aux libertés ou droits fondamentaux des personnes concernées. En cas de contradiction entre les présentes clauses et les dispositions des accords connexes qui existent entre les Parties au moment où les présentes clauses sont convenues ou qui sont conclus ultérieurement, les présentes clauses prévaudront.

Les présentes clauses sont sans préjudice des obligations auxquelles chaque Responsable de traitement est soumis en vertu du RGPD.

L'AMSD est amenée à traiter des données à caractère personnel relatives aux travailleurs des adhérents pour lui permettre d'exercer son activité réglementée de suivi en santé au travail.

Ces données sont communiquées par l'employeur au moment de la demande d'adhésion, de la déclaration des effectifs, des demandes de visites et d'examens, etc... et sont également recueillies directement auprès des travailleurs lors de leur suivi médico-professionnel.

Il appartient donc à chaque adhérent, en sa qualité de Responsable de traitement des données personnelles de ses travailleurs, d'informer ces derniers, de manière transparente, loyale, claire et complète de la communication de certaines de leurs données à l'AMSD.

Pour mémoire, au sens du RGPD, l'AMSD n'est pas un sous-traitant de l'adhérent mais un Responsable de traitement distinct.

L'AMSD accorde une attention particulière à la confidentialité et à la sécurité de ces données personnelles, ainsi qu'à l'information apportée aux travailleurs. C'est pourquoi la relation contractuelle entre l'AMSD et l'adhérent sera régie par les dispositions du présent article.

Ainsi, dans le cadre de l'exécution des prestations qui les lient, les Parties reconnaissent agir chacune en tant que Responsable de traitement. En conséquence, elles garantissent traiter les données à caractère personnel conformément aux principes et obligations de la Réglementation applicable et veillent en particulier à :

- Mettre en place des mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer un niveau de sécurité adapté aux risques liés aux traitements qu'elles effectuent sur ces données pour les besoins de l'exécution des prestations, ces mesures étant notamment appropriées pour protéger contre la destruction, la perte, l'altération ou la divulgation non autorisée accidentelles ou illicites desdites données. Ces mesures doivent tenir compte de l'état de la technique, de la nature, de la portée, du contexte et de la/des finalité(s) de chaque traitement, ainsi que du risque de préjudice

résultant d'un traitement non autorisé ou illégal, ou d'une perte, destruction ou altération accidentelles des données à caractère personnel.

- Fixer la ou les durées de conservation nécessaires des données à caractère personnel traitées, et ce, en fonction de leur finalité, ainsi que de déterminer les modalités de leur archivage ou d'effacement à l'expiration de ces délais et mettre à jour régulièrement ces données et les supprimer lorsque le délai de conservation est arrivé à expiration ;
- Fournir aux personnes concernées toutes les informations relatives aux traitements effectués et indiquer la qualité de Responsable de traitement ainsi que les coordonnées pour l'exercice des droits ;
- Traiter de manière effective les demandes d'exercice des droits (droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition etc.) émanant des personnes concernées.
- En particulier, lorsqu'elle le juge nécessaire, chaque Partie s'engage à communiquer à l'autre Partie toute demande qu'elle pourrait recevoir directement d'une personne concernée exerçant l'un de ses droits sur des données la concernant et se référant expressément à l'autre Partie.
- Tenir à jour un registre des activités de traitement relevant de leur responsabilité et intégrant le Traitement effectué pour les besoins des prestations ;
- Accomplir auprès de l'autorité nationale de protection des données compétente les formalités requises, en particulier consulter l'autorité lorsqu'une analyse d'impact sur la vie privée menée révèle que le traitement concerné est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées ;
- Informer l'autre Partie de toute violation de données à caractère personnel impliquant les Données et tenir l'autre Partie informée de l'investigation menée ainsi que des mesures prises pour mitiger le risque pour les personnes concernées et pour empêcher qu'une violation similaire ne se reproduise.

Chaque Partie est responsable individuellement de tout manquement au RGPD.

**Règlement intérieur approuvé par le conseil d'administration
Lors de son Conseil d'administration du 17 Avril 2023**

**Le Président
Alrik HEROUT**

