

RÈGLEMENT INTÉRIEUR des Membres Adhérents et des Membres Associés

TITRE I - Principes généraux (compétence - adhésion/affiliation - démission - radiation)

Article 1 -	Compétence territoriale et professionnelle.....	3
Article 2 -	Conditions d'adhésion et d'affiliation.....	3
Article 3 -	Démission du membre adhérent.....	4
Article 4 -	Radiation.....	4

TITRE II - Obligations réciproques de l'AIST22 et de ses membres adhérents

Article 5	Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents.....	5
Article 6	La contrepartie mutualisée à l'adhésion (offre socle).....	6
	6-1 Actions sur le milieu de travail et prévention du risque professionnel...	6
	6-2 Suivi individuel de l'état de santé des salariés.....	7
	6-3 La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle.....	9
	6-4 Offre complémentaire.....	9
Article 7	Obligations de chaque membre adhérent.....	9

TITRE III – L'offre spécifique dédiée aux membres associés

Article 8	13
------------------	-------	-----------

TITRE IV – Fonctionnement de l'Association

Article 9	Communication aux membres adhérents et associés.....	13
Article 10	Relations avec le personnel de l'Association.....	13
Article 11	Confidentialité et sécurité des données personnelles.....	14
Article 12	La commission médico-technique.....	14
Article 13	L'instance dirigeante : le Conseil d'administration.....	15
Article 14	L'instance de surveillance : la Commission de contrôle.....	15
Article 15	Le projet pluriannuel de service.....	16
Article 16	Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.....	16
Article 17	L'agrément.....	16
Article 18	La certification.....	16
Article 19	Entrée en vigueur.....	17

Le présent règlement intérieur est établi par le Conseil d'Administration de l'AIST 22 en application de l'article 20 de ses statuts. Il complète ces derniers en traitant des divers points qui n'y sont pas explicitement précisés, s'agissant des modalités de leur application, des obligations réciproques de l'Association d'une part, et des membres adhérents (bénéficiaires de l'offre socle telle que détaillée à l'article 6 du présent règlement intérieur) et membres associés (bénéficiaires de l'offre spécifique telle que précisée à l'article 8 du présent règlement intérieur) d'autre part, et, de manière générale, de l'organisation et du fonctionnement du service de prévention et de santé au travail interentreprises.

Il est opposable à tout membre adhérent et membre associé à l'AIST 22.

TITRE I - Principes généraux (compétence - adhésion/affiliation – démission – radiation)

Article 1 – Compétence territoriale et professionnelle

La compétence géographique de l'AIST 22 s'étend à l'ensemble du département des Côtes d'Armor. La compétence professionnelle s'étend à toutes les professions organisées sous la forme de personnes physiques ou morales de droit privé.

Article 2 - Conditions d'adhésion et d'affiliation

Conformément aux statuts, peut devenir membre adhérent tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II, situé sur la zone de compétence territoriale de l'Association. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion.

Conformément aux articles D 4625-23 et suivants du code du travail, pourront également adhérer à l'AIST22, au titre des travailleurs éloignés, toute entreprise employant des salariés détachés du siège social, travaillant et résidant dans la zone de compétence géographique de l'AIST22, au titre d'une adhésion dite de « proximité ».

Sous réserve de dispositions réglementaires et conventionnelles contraires, tout particulier employeur peut également adhérer à l'Association.

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés, par affiliation, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'Association intervient, les travailleurs indépendants du livre VI du code de la sécurité sociale s'affiliant à l'Association en vue de bénéficier de l'offre spécifique.

Tout membre adhérent ou associé est tenu :

- De dûment remplir une demande d'adhésion, ou d'affiliation suivant sa situation, dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts de l'Association et du présent règlement intérieur, respecter les prescriptions législatives et réglementaires applicables dans le domaine de la santé au travail ainsi que les règles de fonctionnement de l'Association dans le cadre de

la réalisation de son activité, ainsi que les priorités arrêtées par le projet de service approuvé par le Conseil d'Administration ;

- De s'acquitter des droits d'entrée et cotisations, ainsi que toute autre somme due à l'Association, en application des statuts et du présent règlement intérieur.

L'adhésion ou affiliation n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement des droits d'entrée et de la cotisation.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'affiliation à l'offre spécifique du travailleur indépendant – membre associé est quant à elle d'une durée minimale d'un an. Son renouvellement est subordonné à l'accord express du travailleur indépendant.

Article 3 – Démission du membre adhérent

Le membre adhérent qui entend démissionner, doit en informer l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception. La démission prend effet à l'expiration d'un préavis minimum de 3 mois avant la fin de l'exercice social en cours qui s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Pendant cette période, le membre adhérent se doit d'honorer toutes ses obligations.

A l'issue de cette période, l'employeur assume l'entière responsabilité de l'organisation d'un service de prévention et de santé au travail conformément à ses obligations légales applicables en la matière.

Article 4 - Radiation

L'article 8 des statuts stipule qu'un membre peut être radié sur décision du Conseil d'Administration dans les cas suivants :

- Non-paiement ou retard de paiement des droits et cotisations ;
Le cas échéant, la situation est préalablement examinée par la commission Contentieux issue du Conseil d'Administration, et présentée au Conseil d'Administration suivant le plus proche.
- Infraction aux statuts ou règlement intérieur de l'Association, inobservation des obligations incombant aux membres adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'Association ou de l'ensemble des membres adhérents et membres associés ou tout autre motif grave.

Hors la situation de non-paiement ou de retard de paiement, dans le cas où le Conseil d'Administration envisagerait une telle sanction, il notifiera au membre adhérent par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les motifs qui l'amènent à ouvrir cette procédure et l'invitera à régulariser la situation dans un délai de 15 jours.

La décision du Conseil d'Administration, qui ne pourra pas intervenir avant l'expiration du délai ci-dessus, lui sera notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Toute radiation est portée à la connaissance de l'Inspecteur du Travail.

Tout membre radié, peut solliciter une nouvelle adhésion à l'AIST22. Les membres radiés pour défaut de paiement seront soumis à un droit d'entrée et une cotisation majorés dont les montants seront proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale. Cette ré-adhésion ne pourra être envisagée que 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.

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

Article 5 – Obligations de l'Association à l'égard de ses membres adhérents

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet au membre adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire, en conformité avec ses obligations d'impartialité et d'égalité de traitement vis-à-vis des membres adhérents.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, l'Association fournit à ses membres adhérents et à leurs travailleurs un ensemble socle de service en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel de l'état de santé et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

A cet effet, il est rappelé que l'Association a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Elle 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, les interventions de l'AIST 22 comprennent :

- ✓ La conduite d'actions de santé au travail ;
- ✓ Une aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- ✓ Le conseil aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ;
- ✓ L'accompagnement de l'employeur, des travailleurs et de 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 ;
- ✓ 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 et de leur âge ;
- ✓ Le suivi et la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- ✓ La participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail.

Relativement aux actions, l'Association n'est tenue à l'égard de ses membres adhérents que d'une obligation de moyens.

Article 6 – La contrepartie mutualisée à l’adhésion (offre socle)

Article 6-1 : Actions sur le milieu de travail (AMT) et prévention du risque professionnel

Les membres de l’équipe pluridisciplinaire de santé au travail réalisent des actions sur le milieu de travail à visée préventive. Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d’accompagnement et d’appui.

Elles peuvent comprendre, conformément à l’article R 4624-1 du code du travail :

- la visite des lieux de travail,
- l’étude de postes en vue de l’amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l’emploi,
- l’identification et l’analyse des risques professionnels,
- l’élaboration et la mise à jour de la fiche d’entreprise,
- la délivrance de conseils en matière d’organisation des secours et des services d’urgence,
- la participation aux réunions du CSE ou CSSCT,
- la réalisation de mesures métrologiques,
- l’animation de campagnes d’information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l’activité professionnelle,
- les enquêtes épidémiologiques,
- la formation aux risques spécifiques,
- l’étude de toute nouvelle technique de production,
- les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés ci-dessus
- l’élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l’article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Cette liste n’est pas exhaustive et pourra être modifiée en fonction de potentielles évolutions réglementaires, des projets présentés par la CMT de l’Association et validés par son CA dans le cadre du projet de service pluriannuel définissant les priorités d’actions du service de prévention et de santé au travail.

Il est rappelé le principe de l’affectation de tout employeur adhérent à un médecin du travail référent, animateur de l’équipe pluridisciplinaire, sachant qu’en aucun cas, le choix du médecin du travail n’appartient à l’employeur ou au salarié.

L’employeur adhérent doit se prêter à toute visite d’un professionnel de santé du service, et plus généralement, d’un membre de l’équipe pluridisciplinaire intervenant sous l’autorité d’un médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d’exercer les missions dévolues au service de santé.

Lorsqu’il existe dans l’entreprise un CSE (Comité Social et Economique) ou une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail), le membre adhérent doit veiller à ce que le Médecin du Travail du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, qui fait de droit partie du Comité/Commission, soit informé en temps utile des dates des réunions, et en tout état de cause, en respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Le membre adhérent informe le Service ou le médecin du travail lorsqu'il fait appel directement à un IPRP enregistré extérieur au SPSTI, auquel il confie une mission.

Il est par ailleurs rappelé que, relativement à ses actions sur le milieu de travail, le service n'intervient qu'à titre d'accompagnement et de conseil, et qu'il n'a pas vocation à se substituer à l'employeur ou à l'obliger à utiliser une méthode d'analyse, de gestion des risques déterminée.

Au surplus, les membres adhérents peuvent bénéficier d'action de sensibilisation collective à la prévention et des conseils collectifs de prévention, pour traiter d'une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel collectif préalablement identifié notamment en vue d'informer et de sensibiliser, et par suite, de développer une culture de prévention, notamment au sein des TPE. Ces actions sont proposées aux adhérents de l'Association dans les conditions définies par le projet pluriannuel de service.

Article 6-2 : Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les demandes de visite sont à effectuer selon les seules modalités indiquées par le service.

Les visites sont organisées, au mieux des possibilités du service, dans les meilleures conditions et les meilleurs délais en lien avec le membre adhérent afin de favoriser le présentéisme et de respecter au mieux les délais réglementaires applicables en la matière.

Il incombe au membre adhérent de faire connaître à l'Association les nouveaux embauchés. Il en va de même pour les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R.4624-31 du Code du Travail soit après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Le membre adhérent est également tenu d'informer le médecin du travail de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail et ce, afin que ce dernier puisse apprécier l'opportunité, notamment, d'un nouvel examen médical et préconiser les mesures de prévention des risques professionnels avec l'équipe pluridisciplinaire (Article R. 4624-33 du Code du Travail).

Il est de la responsabilité du membre adhérent de solliciter auprès du service les visites prévues par la réglementation, d'avertir les intéressés de la date du rendez-vous dans les meilleurs délais et de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous.

Les visites et examens pourront être effectués à distance, par vidéoconférence, sous réserve de satisfaire l'ensemble des conditions réglementaires applicables en la matière (appréciation de la pertinence par le professionnel de santé, consentement préalable du salarié, garantie de la confidentialité des échanges, etc.).

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 transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur (Article R 4624-39 du code du travail).

Le refus opposé par un salarié de répondre à toute convocation ne dispense pas le membre adhérent de faire figurer sur la liste du personnel, adressée au Service, le nom de ce salarié qui sera convoqué aux visites ultérieures.

Il appartient au membre adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites et examens médicaux (y compris les examens complémentaires) 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.

Le membre adhérent, 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 Interentreprises.

En aucun cas, le Service ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des visites et examens médicaux par un salarié. Dans ce cas, la seule responsabilité incombe au membre adhérent.

➤ **Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux travailleurs temporaires :**

Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- Les visites d'information et de prévention peuvent être effectuées pour plusieurs emplois dans la limite de trois ;
- Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du Service de Prévention et de Santé au Travail avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
 - Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre des articles L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

Suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs temporaires :

- Les examens médicaux d'aptitude peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois ;
- Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :
 - Le Médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - Aucun avis médical formulé au titre des articles L4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années

L'Association rappelle à cet effet la nécessité pour les Agences d'Emploi de consulter le portail régional intérim avant toute demande de visite d'embauche.

➤ **Adaptations des modalités de suivi de l'état de santé applicable aux salariés multi-employeurs :**

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, les salariés ayant plusieurs employeurs bénéficieront d'une mutualisation de leur suivi individuel de leur état de santé, sous réserve de réunir l'ensemble des conditions énoncées par le décret n°2023-547 du 30 juin 2023.

Article 6-3 : La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Le service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle chargée :

- De proposer des actions de sensibilisation ;
- D'identifier les situations individuelles ;
- De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3 ;
- De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6.4 – Offre Complémentaire

Dans le respect des missions générales qui lui sont confiées, l'Association pourra définir et proposer une offre complémentaire d'interventions ne correspondant pas à celles visées ci-avant.

Le cas échéant, une annexe au présent règlement intérieur en déterminera les composantes & interventions, ainsi que les modalités de financement de cette offre.

Article 7 – Obligations de chaque membre adhérent

➤ **Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement**

a) La cotisation due par le membre adhérent (offre socle)

En contrepartie de l'offre socle, chaque membre adhérent s'engage à régler chaque année, selon les modalités qui lui seront communiquées, sa cotisation, laquelle est une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Tout membre adhérent est ainsi tenu de participer, sous forme d'une cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association. Il s'agit donc d'une cotisation au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites, le suivi individuel de l'état de santé ne constituant que l'une des missions dévolues par la loi aux SPSTI. Elle couvre l'ensemble des charges résultant des actions de l'association, telles que détaillées dans le présent règlement intérieur.

Les cotisations sont donc mutualisées et il n'existe pas de corrélation directe entre le coût supporté individuellement par le membre adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

S'ajoute à cette cotisation un droit d'entrée à l'adhésion (ou à l'occasion de la ré-adhésion).

b) Le montant de la cotisation (offre socle)

Le montant de la cotisation et la grille tarifaire sont proposés par le Conseil d'Administration en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière, et approuvés par l'Assemblée Générale.

c) Le financement de l'offre complémentaire

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le cas échéant, le montant des cotisations et la grille tarifaire correspondants sont proposés par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée Générale.

d) L'appel de cotisation

La cotisation annuelle est due pour tout salarié figurant à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion).

Elle est payable à réception de la facture :

- En une seule échéance annuelle pour les entreprises de 1 à 49 salariés ;
- En 4 versements trimestriels égaux pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Le membre adhérent s'engage à permettre le contrôle, par le Service, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

En complément de cette cotisation, une facturation complémentaire sur la base de la cotisation annuelle sera adressée au membre adhérent pour tout nouveau salarié ne figurant pas à l'effectif du 1^{er} janvier de l'année considérée (ou, le cas échéant, au jour de leur adhésion), après un délai de franchise de 60 jours sur l'année en cours ou au bénéficiaire d'une action relevant de l'offre socle.

Aucun remboursement de cotisations ne peut être effectuée en fin d'année.

Par ailleurs Tout rendez-vous qui n'aura pas donné lieu à un report ou à une annulation de la part du membre adhérent 3 jours ouvrés avant la visite sera considéré comme définitif. En conséquence, ces salariés absents non-excuses ne seront pas reconvoqués. Le membre adhérent devra s'acquitter d'une facturation complémentaire en sus de la cotisation s'il souhaite que ces mêmes salariés soient à nouveau convoqués. Cette facturation complémentaire sera notifiée à au membre adhérent immédiatement et par écrit. Son montant est fixé tous les ans par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration. Il est de la responsabilité du membre adhérent de prendre les dispositions nécessaires pour la planification d'un nouveau rendez-vous et ce dernier donnera lieu à la facturation complémentaire par l'association.

Les employeurs "réadhérant" suite à radiation administrative de leur compte pour non-paiement de la cotisation annuelle ou encore pour radiation prononcée par le Conseil d'Administration pour motif grave, sont soumis à un droit d'entrée majoré.

Toute entreprise n'ayant pas formalisé son adhésion dans un délai de 2 ans après l'emploi de son premier salarié devra s'acquitter d'un droit d'entrée et d'une cotisation majorés fixés, chaque année, par le Conseil d'Administration.

Au surplus, il est rappelé à toute fin utile qu'en l'état actuel de la réglementation, demeurent à la charge des membres adhérents :

- Les frais de prélèvements et de mesures sur les lieux de travail, à des fins d'analyses effectuées par des organismes habilités, à la demande du Médecin du travail ;
- Les frais découlant des examens spécialisés complémentaires au profit des travailleurs de nuit ;
- Les vaccinations appropriées pour protéger contre les agents biologiques pathogènes auxquels les salariés peuvent être exposés et recommandées par l'employeur, s'il y a lieu et sur proposition du Médecin du travail, ainsi que les sérologies visant à vérifier l'immunité ;
- Les temps et les frais de transport nécessités par les examens médicaux, y compris pour les examens complémentaires.

En marge de ces principes généraux :

- S'agissant des employeurs de salariés multi-employeurs au sens du décret n°2023-547 du 30 juin 2023, à savoir bénéficiant d'une mutualisation du suivi individuel, la cotisation annuelle sera répartie à parts égales entre ses employeurs, ceci en conformité avec les dispositions réglementaires applicables en la matière ;
- S'agissant des entreprises de travail temporaire, des associations intermédiaires, et des intermittents du spectacle suivis pour le compte du Thalie Santé, la cotisation est fixée en fonction du nombre de salariés ayant bénéficié d'actions dans l'année (Visite d'Information et de Prévention (VIP) et Examen Médical d'Aptitude (EMA), visite de reprise, visite à la demande, actions en milieu de travail, etc.). Pour ces mêmes entreprises, les cotisations seront appelées chaque mois après réalisation des actions de l'offre socle dont ils auraient bénéficiées. S'agissant du délai de prévenance pour annuler le rendez-vous, il est fixé à 3 jours ouvrés. En deçà, l'absence sera facturée.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est de leur responsabilité de s'assurer que leurs salariés se sont bien rendus aux rendez-vous et de prendre les dispositions nécessaires pour la planification d'un nouveau rendez-vous.

e) Impayés

Toute cotisation non réglée à son échéance annuelle ou trimestrielle donne lieu à un rappel.

Si ce rappel reste sans effet, une mise en demeure sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au membre adhérent lui précisant que le non-paiement des sommes dues avant l'échéance fixée entraînera sa radiation de l'Association.

Si un solde antérieur existe, en cas de règlement de la cotisation de l'année en cours, l'AIST 22 imputera le règlement de l'année en cours aux soldes les plus anciens.

En cas de recours contentieux, les frais de recouvrement sont à la charge du membre adhérent.

Il est rappelé à cet effet que le bénéfice des interventions de l'AIST22 est subordonné au règlement des cotisations dans les conditions définies ci-dessus.

➤ **Communication du document portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels.**

Dès son adhésion, l'employeur adhérent adresse à l'Association, selon les modalités qui lui seront communiquées, une liste nominative complète du personnel travaillant dans son ou ses établissement(s), comportant l'ensemble des informations nécessaires à l'ouverture du dossier du salarié (notamment : l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle, etc.).

Afin de bénéficier de l'offre socle, le(s) chef(s) de l'entreprise adhérente doit(doivent) apparaître sur cette liste nominative.

Il précise, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance individuelle adaptée ou renforcée, les caractéristiques et/ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Les risques professionnels susvisés sont notamment ceux mentionnés aux articles R4624-17 et R4624-23 du Code du travail.

Leur déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques.

L'employeur adresse également à l'association un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre (Suivi Individuel Simple / Suivi Individuel Adapté / Suivi Individuel Renforcé).

Il est rappelé à toute fin utile que le classement des salariés selon qu'ils sont ou non soumis à un suivi individuel simple, adapté ou renforcé, relève de la responsabilité de l'employeur, qui, en cas de doute, doit demander l'avis de son Médecin du travail.

L'employeur doit remettre à jour ces éléments chaque année, selon les modalités indiquées par l'Association.

Toute déclaration non mise à jour dans le délai imparti donne lieu à un rappel par courriel lui précisant que la facturation se fera sur la base du dernier effectif connu si la déclaration n'est pas mise à jour dans un délai de 15 jours.

Il doit par ailleurs informer l'association de tout changement de sa situation (adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, etc.).

Il communique parallèlement 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 ses missions (à savoir, en l'état actuel de la réglementation : document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour, fiches de données de sécurité (FDS), fiches de poste, fiche d'exposition amiante, fiche de sécurité pour les interventions en milieu hyperbare, fiche d'exposition aux rayonnements ionisants, etc.).

Suivant la situation de l'employeur, d'autres éléments pourront être sollicités par l'association (notamment dans l'hypothèse d'adhésion dite de proximité - article D4625-25 et suivants du Code du travail).

Les membres adhérents s'engagent à donner toutes facilités au personnel de l'Association pour lui communiquer le contrôle nominatif de leur personnel.

TITRE III – L'offre spécifique dédiée aux membres associés

Article 8 - L'Association propose une offre spécifique de services à destination des travailleurs non-salariés, conformément à l'article L 4621-3 du code du travail. Le cas échéant, une convention individuelle d'affiliation formalisera les relations entre l'Association et le membre associé.

Une annexe au présent règlement intérieur en déterminera les composantes & interventions, ainsi que les modalités de financement de cette offre.

TITRE IV - Fonctionnement de l'Association

Article 9 - Communication aux membres adhérents et membres associés

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises communique à ses membres adhérents ainsi qu'au Comité Régional de Prévention et de Santé au Travail et rend publics :

- > Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
- > Son offre de services complémentaires ;
- > Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
- > L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret, à savoir les résultats de la dernière certification, le projet de service pluriannuel ainsi que l'offre spécifique à destination des travailleurs indépendants.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'ensemble de ces documents seront mis à disposition des membres adhérents et membres associés sur le site internet de l'Association, au plus tard à la fin de l'année à laquelle ils ont été établis.

Article 10 – Relations avec le personnel de l'Association

En cas de comportement agressif ou irrespectueux envers l'un des membres du personnel de l'association, la Direction peut signifier l'acte de l'agresseur par un écrit circonstancié au membre adhérent ou associé afin de procéder à un rappel à la loi.

Article 11 – Confidentialité et sécurité des données personnelles

Dans le cadre de sa mission de prévention et de suivi de la santé au travail, le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est amené à collecter des données personnelles, à les exploiter et les conserver.

La protection des données personnelles étant l'une des préoccupations majeures du Service, l'AIST 22 s'engage à respecter, dans le cadre de ses activités, les dispositions du règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit "RGPD" et de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, telle que modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018.

Ainsi, les traitements de données personnelles réalisés par le Service sont mis en œuvre dans des conditions garantissant leur protection contre toute atteinte et tout accès non autorisés, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, et ce, dans le respect du secret professionnel et/ou du secret médical auxquels sont soumises en fonction de leur mission, les personnes exerçant leur activité au sein du Service.

Pour connaître les modalités des traitements de données personnelles réalisés par le Service et les droits des personnes dont les données personnelles sont traitées, les membres adhérents et membres associés peuvent consulter notre politique de [protection des données personnelles](#) sur le site internet de l'Association www.aist22.fr

Article 12 – La commission Médico-Technique

Une commission médico-technique est instituée. Elle 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 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 :

- > A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail
- > A l'équipement du service
- > A l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des travailleurs,
- > A l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles prévus à l'article R 4623-14 du code du travail,
- > A l'organisation d'enquêtes et de campagnes
- > Aux modalités de participation à la veille sanitaire

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

Elle se réunit au minimum trois fois par an.

Elle rédige un règlement intérieur.

La commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de prévention et de santé au travail conformément à l'article D. 4622-29 du code du travail.

Elle est composée :

- > du président du service de prévention et de santé au travail ou de son représentant,
- > des médecins du travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- > des intervenants en prévention des risques professionnels du service, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- > des infirmiers, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- > des assistants de services de prévention et de santé au travail, ou s'il y a lieu de leurs délégués,
- > des professionnels de santé recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu de leurs délégués.

Elle communique ses conclusions au conseil d'administration et à la commission de contrôle. Elle les tient à disposition du médecin inspecteur du travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

Article 13 – L'instance dirigeante : le Conseil d'administration

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration.

Sur proposition de son Président, il nomme un Directeur dont l'étendue des pouvoirs est fixée par le Président.

Le directeur du service de prévention et de santé au travail interentreprises met notamment en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. Il rend compte de ces actions dans un rapport annuel d'activité qui comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il prend les décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service nécessaires à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que des objectifs et prescriptions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et du projet de service pluriannuel.

Article 14 – L'instance de surveillance : la Commission de contrôle

Comme rappelé dans les statuts de l'Association, l'organisation et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle.

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du service de prévention et de santé au travail.

Le Président de la commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs. La fonction de Trésorier du CA est incompatible avec celle de président de la commission de contrôle.

Les modalités d'élection sont les suivantes :

- pour l'élection du Président, chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une seule candidature

- pour l'élection du Président et du Secrétaire : le vote des membres de la commission intervient à main levée, ou par vote secret à la demande de l'un des membres, à la majorité des membres présents.

Des représentants des médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la commission de contrôle dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

La commission de contrôle est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail et sur toute question relevant de sa compétence, suivant les dispositions des articles D. 4622-31 et D.4622-32 du code du travail.

Elle élabore son règlement intérieur.

Article 15 – Le projet pluriannuel de Service

Le service 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 membres adhérents de l'association (détailler les modalités de cette communication). Les priorités et les objectifs qu'il contient orientent l'utilisation des moyens de l'association.

Article 16 – Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)

Le cas échéant, les priorités spécifiques de l'Association seraient 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 informerait les membres adhérents de la conclusion de ce contrat, dont les clauses et les objectifs qu'il contient engagent le Service.

Article 17 – L'agrément

L'Association 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 membre adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

Article 18 – La certification

L'Association fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail.

Article 19 - Entrée En Vigueur

Le présent règlement intérieur est applicable aux membres adhérents et associés de l'Association dès son adoption par le Conseil d'Administration.

Il sera porté à la connaissance de l'Assemblée Générale la plus proche.

Pour toutes les dispositions non prévues par le règlement intérieur, les parties s'en remettront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Celles qui deviendraient contraires à de nouveaux textes réglementaires seraient nulles de plein droit.

***Règlement intérieur approuvé par le conseil d'administration le 26 novembre 2024
et porté à la connaissance de l'Assemblée Générale du 30 janvier 2025***