

# Règlement intérieur des **ADHERENTS**

## **TITRE I - Principes généraux : adhésion – démission - radiation**

- Article 1**    **Compétence territoriale et professionnelle**
- Article 2**    **Conditions d'adhésion**
- Article 3**    **Démission**
- Article 4**    **Radiation**
- Article 5**    **Cotisations**

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

- Article 6**    **Obligations de l'AIST22**
- Article 7**    **Les interventions de l'AIST22**
- Article 8**    **Obligations de chaque adhérent**
- Article 9**    **Confidentialité et Sécurité des Données Personnelles**

## **TITRE III - Fonctionnement de l'AIST22**

- Article 10**    **La commission Médico-Technique**
- Article 11**    **Conseil d'Administration et Direction de l'AIST22**
- Article 12**    **L'instance de surveillance : la Commission de Contrôle**
- Article 13**    **Le projet pluriannuel de Service**
- Article 14**    **Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens**
- Article 15**    **L'agrément**
- Article 16**    **Entrée en vigueur**

## Préambule

Le présent règlement intérieur est établi par le Conseil d'Administration de l'AIST22 en application de l'article 18 de ses statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points qui n'y sont pas explicitement précisés, s'agissant des modalités de leur application, des obligations réciproques de l'Association et des adhérents, et, de manière générale, de l'organisation et du fonctionnement du service de santé au travail.

Il est opposable à tout employeur adhérent à l'AIST22.

## TITRE I - Principes généraux : adhésion – démission – radiation-cotisations

### Article 1 – Compétence territoriale et professionnelle

La compétence géographique de l'AIST22 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

**2. 1** - Tout employeur situé dans le champ de compétence territoriale et professionnelle rappelé ci-avant et rappelé dans l'agrément accordé par la DIRECCTE, peut adhérer à l'AIST22 en vue de l'application de la réglementation relative à la Santé au Travail.

Pourront également adhérer à l'AIST22 :

- toute entreprise employant des salariés détachés du siège social, travaillant et résidant dans la zone de compétence géographique de l'AIST22,
- les Travailleurs Non-Salariés (TNS) souhaitant bénéficier d'une surveillance médicale par un médecin du travail dans le cadre de leur exposition aux rayonnements ionisants du fait de leur activité professionnelle tels que les radiologues, vétérinaires, dentistes... (R 4451-1 du Code du Travail) ou ceux exposés à tout autre risque professionnel.

L'adhésion est effective après réception par le service du bulletin d'adhésion, de la liste du personnel précisant le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, dûment complétés et du paiement intégral du droit d'entrée et de la cotisation.

**2. 2** - L'adhérent s'engage, en signant le bulletin d'adhésion à l'AIST22, à respecter les règles de l'Association qui résultent des statuts et du Règlement intérieur des adhérents, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la Santé au Travail. L'adhérent est tenu d'informer l'AIST22 de tout changement concernant sa situation : adresse, raison sociale, cession, cessation d'activité, plus de personnel, liquidation judiciaire etc..., ceci selon les modalités qui lui seront indiquées.

**2. 3** - L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

## Article 3 – Démission

L'adhérent qui entend démissionner, doit en informer l'AIST22 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, l'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 santé au travail conformément à ses obligations légales applicables en la matière.

## Article 4 – Radiation

**4.1** – Dès lors que le recouvrement de la cotisation se fait par voie juridique, la situation des adhérents non à jour de leurs cotisations après relances est examinée par la Commission Contentieux. Ses propositions sont présentées pour approbation par le Conseil d'Administration suivant le plus proche. La radiation peut être prononcée à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration du délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du Règlement intérieur des adhérents notamment :

- en refusant de transmettre les informations nécessaires à l'exécution des obligations du Service de Santé au Travail,
- en s'opposant à l'accès aux lieux de travail par les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire, sous l'autorité du médecin du travail (art. R. 4624-3),
- en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations,
- en cas de non-paiement des cotisations.

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

**4.2** - Tout adhérent radié, peut solliciter une nouvelle adhésion à l'AIST22. Les adhérents radiés pour défaut de paiement seront soumis à un droit d'entrée et une cotisation majorés fixés chaque année, par le Conseil d'Administration. 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.

## Article 5 – Cotisations

**5.1** Tout adhérent est tenu de payer un droit d'entrée et une cotisation afin de participer aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association. Les modalités et les bases de calcul des droits d'entrée et de la cotisation annuelle, ainsi que leurs modalités de recouvrement sont fixées annuellement par le Conseil d'Administration.

Le principe retenu pour la cotisation annuelle est l'application du principe dit du « per capita », c'est-à-dire un tarif unique par salarié quel que soit son temps de travail et son type de surveillance individuel.

Toutes entreprises 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.

**5.2** - La cotisation est annuelle et est due pour tout salarié figurant à l'effectif de l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée. Elle est due dans son intégralité indépendamment du temps de présence du salarié au cours de ladite période. Chaque première visite d'un salarié qui ne figurait pas à l'effectif du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée déclenche une facture complémentaire.

La cotisation couvrant les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association aucun remboursement ne peut être effectué en fin d'année.

**5.3** - Il est rappelé à toute fin utile que la cotisation couvre notamment l'ensemble des charges résultant du suivi de l'état de santé du personnel et la surveillance générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail de l'entreprise, au moyen, entre autres, du suivi individuel et des actions en milieu de travail telles que détaillées par le présent règlement intérieur. Il s'agit ainsi d'une cotisation au sens strict du terme et ne correspond en rien à la seule contrepartie des visites réalisées dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des salariés, qui n'est qu'une des quatre missions dévolues au service de santé au travail interentreprises. Les cotisations sont donc mutualisées, et il n'existe pas de corrélation directe entre le coût supporté individuellement par l'adhérent et le bénéfice d'une action au cours d'une même année.

**5.4** – Les cotisations sont payables d'avance à réception de la facture et sont calculées sur la base de la déclaration annuelle (cf. article 8.1.2)

- en un versement pour les entreprises de 1 à 49 salariés
- en quatre versements trimestriels égaux pour les entreprises de plus de 50 salariés.

**5.5** - L'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.

**5.6** Toute cotisation non réglée à son échéance donne lieu à un rappel par courrier. Si ce rappel reste sans effet, l'article 4 sera mis en œuvre avec l'envoi d'une mise en demeure précisant que le non-paiement des sommes dues 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 de l'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.

**5.7** Par ailleurs, l'absence du salarié à la visite ou à l'examen médical non excusée 3 jours ouvrés avant le rendez-vous donnera lieu à une facturation complémentaire fixée chaque année par le Conseil d'Administration selon les modalités définies aux paragraphes 5.9 et 8.2.1 du présent règlement.

**5.8** Au surplus, et à toute fin utile, il est rappelé qu'en l'état actuel de la réglementation, demeurent à la charge des 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 recommandés 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.

**5.9** En marge de ces principes généraux, pour les entreprises intérimaires, les associations intermédiaires, et les intermittents du spectacle suivis pour le compte du Centre Médical de la Bourse, la cotisation est fixée en fonction du nombre de salariés ayant bénéficié d'actions de suivi individuel au cours de l'année. Dans ce cas, les cotisations sont appelées chaque mois après réalisation des actions de suivi individuel. Pour ces mêmes entreprises, s'agissant du délai de prévenance pour annuler le rendez-vous, il est fixé à 3 jours ouvrés. En-deçà, l'absence non excusée sera facturée.

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

### **Article 6 – Obligations de l'AIST22**

Les missions de l'AIST22 s'exercent dans le respect des dispositions du code du travail (Titre II du Livre VI de la Quatrième Partie), et des orientations définies dans le Projet Pluriannuel de Service et dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens.

Relativement aux actions de l'AIST 22, l'Association n'est tenue que d'une obligation de moyens à l'égard de ses adhérents.

### **Article 7 – Les interventions**

Les interventions de l'AIST22, constituant la contrepartie mutualisée de l'adhésion, comprennent :

- Des actions sur le milieu de travail,
- Un suivi individuel de l'état de santé des salariés,
- Des rapports, études et recherches,
- Des conseils auprès des employeurs, des salariés et de leurs représentants.

#### **7.1 - Actions sur le milieu de travail**

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 :

- 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

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.

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.

## **7.2 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

Le suivi individuel de l'état de santé du salarié est assuré par le médecin du travail et, sous son autorité, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par un autre professionnel de santé (collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier santé au travail,...).

Le suivi individuel du salarié peut être réalisé, selon les cas, pour les types de visites et examens suivants :

- visite d'information et de prévention (suivi initial et périodique),
- examen médical d'aptitude pour les salariés exposés à des risques particuliers (suivi initial et périodique),
- visite intermédiaire entre deux examens médicaux d'aptitude,
- visite de reprise du travail,
- visite de pré-reprise,
- visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail,

Le classement des salariés en SIS (Suivi Individuel Simple) / SIA (Suivi Individuel Adapté) / SIR (Suivi Individuel Renforcé) relève de la responsabilité de l'employeur, qui, en cas de doute, doit demander l'avis du médecin du travail.

Il est rappelé à toute fin utiles qu'en conformité avec l'article R 4625-8 du code du travail, les travailleurs temporaires bénéficieront des modalités de suivi telles que prévues par la réglementation en vigueur, sous réserve que les entreprises utilisatrices adhèrent à l'AIST22, ceci en cohérence avec le protocole régional, validé par la DIRECCTE.

## **7.3 – Contestation des avis du médecin du travail**

Les avis et mesures émis par le médecin du travail mentionnent les délais et voies de recours conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Le médecin du travail informé de la contestation n'est pas partie au litige.

# **Article 8 – Obligations de chaque adhérent**

## **8.1 - Documents transmis par l'adhérent à l'AIST22**

### **8.1.1 – Déclaration à l'adhésion :**

Dès son adhésion, l'adhérent adresse à l'AIST 22, selon les modalités qui lui sont indiquées, 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 la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise, de leur catégorie professionnelle et de la nature du contrat de travail, etc.).

Il y précise, s'il y a lieu, en vue de leur assurer un SIA ou SIR, les caractéristiques et/ou les risques professionnels auxquels il est exposé, au sens des articles R 4624-17 et R 4624-23 du code du travail. Cette déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques.

### **8.1.2 - Déclaration annuelle : liste du personnel**

L'adhérent est tenu de mettre à jour les informations utiles pour assurer le suivi individuel de ses salariés selon les modalités qui lui seront communiquées.

Toute déclaration non mise à jour dans le délai imparti donne lieu à un rappel par courrier 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.

### **8.1.3 - Demande de visite**

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement 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, de maladie ou d'accident non professionnel.

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

Pour les salariés intérimaires, un formulaire spécifique 'demande de visite' est disponible sur le site de l'AIST22 ([www.aist22.fr](http://www.aist22.fr)).

L'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).

**8.1.4** - L'adhérent tient à disposition de 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 à l'amiante / fiche d'exposition pour les interventions ou travaux en milieu hyperbare, etc...)

Suivant la situation de l'adhérent, d'autres éléments pourront être sollicités par l'AIST22.

Par exemple pour les adhésions dites de proximité l'employeur devra fournir à l'AIST22 la fiche d'entreprise de l'entité principale.

**8.1.5** - Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSE (Comité Social et Economique) ou une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de travail), l'adhérent doit veiller à ce que le Médecin du Travail du Service de Santé au Travail, 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.

**8.1.6** - 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.

## **8.2 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés : convocation aux visites**

**8.2.1** - Les visites sont organisées dans les meilleures conditions et les meilleurs délais en lien avec l'adhérent afin de favoriser le présentisme. La planification des rendez-vous est adressée par courriel à l'adhérent.



Les visites ont lieu dans l'un des centres fixes de l'association.

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).

Il est de la responsabilité de l'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.

Tout rendez-vous qui n'aura pas donné lieu à un report ou à une annulation de la part de l'adhérent 3 jours ouvrés avant la visite sera considéré comme définitif. En conséquence, ces salariés absents non-excuses ne seront pas re convoqués. L'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 l'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 de l'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.

**8.2.2** - Le refus opposé par un salarié de répondre à toute convocation ne dispense pas l'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 à l'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.

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit en aviser sans délai le Service de Santé au Travail.

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 à l'adhérent.

**8.2.3** - En cas de demande de l'adhérent, le salarié, sauf cas de force majeure, fait noter sur la convocation, par la Secrétaire du Centre Médical, son heure d'arrivée et de départ du Centre.

## **Article 9 – Confidentialité et Sécurité des Données Personnelles**

Le traitement des données à caractère personnel est soumis au respect du règlement européen n°2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données, dit « RGPD », et à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

Dans le cadre de ses missions, le service collecte et traite notamment :

- des données à caractère personnel relatives à ses adhérents, afin d'assurer leur suivi administratif ;
- des données personnelles et médicales relatives aux salariés de ses adhérents, dans le cadre notamment du suivi individuel de leur santé au travail et de la réalisation d'actions en milieu de travail.

Il est précisé qu'aucun échange entre le service et l'adhérent ne porte sur des données personnelles médicales.

Conformément à la réglementation applicable, la collecte et le traitement des données personnelles et médicales n'intervient que si cela s'avère nécessaire et proportionné au regard de la finalité pour laquelle elles sont collectées, et dans la mesure où les droits des personnes sont respectés.

En outre, le service met notamment en œuvre :

- des procédures internes afin de définir les modalités de collecte, de traitement, de conservation des données ;
- des mesures de sécurité techniques et organisationnelles pour préserver la disponibilité, l'intégrité et la confidentialité des données, notamment afin d'empêcher qu'elles ne soient déformées, endommagées, ou que des tiers non autorisés y aient accès.

Pour toute information complémentaire concernant le recueil, le traitement et la conservation des données personnelles, les entreprises adhérentes peuvent se reporter à la rubrique « Protection de vos données personnelles » sur le site internet de l'Association.

## TITRE III - Fonctionnement de l'AIST 22

### Article 10 – 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, des visites et examens médicaux
- 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 santé au travail conformément à l'article D. 4622-29 du code du travail.

Elle est composée :

- du président du service 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 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 11 – Conseil d'Administration et Direction de l'AIST 22**

L'association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration et, sur proposition de son Président, nomme un Directeur dont l'étendue des pouvoirs est fixée par le Président.

Le Directeur met notamment en œuvre, sous l'autorité du Président, les décisions du Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel, et rend compte de son action au Président et au Conseil d'Administration.

Le fonctionnement de ces instances est défini par les statuts et conforme à la réglementation en vigueur.

## **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.

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du service 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.

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 13 – Le projet pluriannuel de Service**

Rappel : l'association établit un projet de Service au sein de la Commission médico-technique, lequel projet est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association.

## **Article 14 – Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens**

Conformément à la réglementation en vigueur, les priorités du Service sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, conclu avec le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale, (C. trav., art. L. 4622-10 et D. 4622-44 et suivants).

Le contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans, et définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques,
  - Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail,
  - Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail,
  - Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail,
  - Mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises,
  - Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques,
  - Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle
- l'AIST22 informe les adhérents de la conclusion de ce contrat, qui leur est opposable.

## **Article 15 – L'agrément**

En application des dispositions législatives et réglementaires, l'AIST22 fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail, lequel agrément approuve et encadre le fonctionnement du Service.

Le Président de l'association informe chaque adhérent des modifications éventuelles de l'agrément.

## **Article 16 – Entrée en vigueur**

Le présent règlement intérieur est applicable aux adhérents de l'association au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Pour toutes les dispositions non prévues par le règlement intérieur, les parties s'en remettent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Celles qui deviendraient contraires à de nouveaux textes réglementaires seraient nulles de plein droit.