

REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS

(Adopté par le Conseil d'Administration du 27 mars 2018)

Le présent règlement intérieur est établi par le Conseil d'Administration de l'Association STC en application de l'article 21 de ses Statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points qui n'y sont pas explicitement précisés, s'agissant de l'organisation et du fonctionnement du Service de Santé au Travail.

ARTICLE 1 - Compétence territoriale et professionnelle

La compétence géographique de l'Association STC est celle de la Cornouaille précisée ou modifiée à chaque renouvellement d'agrément.

La compétence du service de santé est interprofessionnelle, y compris pour les entreprises de travail temporaire et hors entreprises du bâtiment et des travaux publics.

ARTICLE 2 - Adhésions

Conformément à l'article 5, l'Association STC accepte tout employeur situé dans sa zone de compétence territoriale et ayant rempli une demande d'adhésion dans laquelle il déclare accepter toutes les clauses des statuts et du présent règlement, ainsi que les prescriptions législatives ou réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Tout adhérent est tenu :

- de payer :
 - o un droit d'entrée,
 - o une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association STC.
- de respecter les obligations découlant des statuts et du présent règlement intérieur.

Le droit d'entrée fixé par le Conseil d'Administration ainsi que la cotisation sont exigibles au moment de l'adhésion, ainsi qu'en cas de ré-adhésion.

L'adhésion à l'Association STC n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement de la cotisation.

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

L'Association STC met à la disposition de ses adhérents un Service de Santé au Travail leur permettant d'assurer l'application de la réglementation correspondante, tant en ce qui concerne la surveillance médicale de leurs salariés que les actions en milieu de travail.

Dès son adhésion, l'employeur adhérent adresse à l'Association STC une liste nominative complète du personnel travaillant dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle.

Il précise, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance individuelle adaptée ou renforcée, les risques professionnels auxquels ils sont exposés.



Les risques professionnels susvisés sont notamment ceux mentionnés aux articles R 4624-17 et R 4624-23 du Code du travail. Leur déclaration doit être établie en cohérence avec l'évaluation des risques et après avis du médecin du travail ainsi que du CHSCT ou des instances représentatives du personnel si elles existent.

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

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

Il fait connaître immédiatement à l'Association STC les nouvelles embauches, ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées aux articles R. 4624-31 et R 4624-33 du Code du travail.

Il communique parallèlement au médecin du travail les 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, 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 STC (notamment dans l'hypothèse d'adhésion dite de proximité – article D 4625-25 et suivants du code du travail).

ARTICLE 3 - Cotisations

Chaque adhérent s'engage à déclarer, chaque année, l'effectif de ses salariés (notamment au moyen du document mentionné à l'article 2) et à régler sa cotisation.

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. Il est rappelé à toute fin utile que, si le médecin du travail est informé et constate que le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers tels que définis à l'article R4624-23 du Code du travail, le salarié bénéficiera sans délai des modalités du suivi individuel renforcé. L'employeur en sera informé.

Le montant de la cotisation est fixé chaque année par le Conseil d'Administration pour couvrir les frais d'organisation et de fonctionnement du service. Il est adressé à chaque adhérent avant le début de l'exercice considéré, une circulaire lui précisant les conditions financières qui lui sont applicables.

La cotisation est payable d'avance sur appel de l'Association STC en une seule échéance annuelle avant le 31 janvier de l'exercice.

Pour les entreprises de travail temporaire, les cotisations seront appelées chaque mois après réalisation des examens médicaux d'aptitude et les Visites d'Information et de Prévention.

La cotisation couvrant les frais d'organisation et de fonctionnement du service, aucun remboursement de cotisations ne peut être effectué en fin d'année. Les situations exceptionnelles peuvent toutefois être appréciées sur demande écrite et motivée de manière souveraine par le Président du Conseil d'Administration.

Par ailleurs, une régularisation, sous forme d'un rappel de cotisations, peut intervenir en cas d'écarts d'effectifs constatés par rapport à l'année précédente, ou entre l'effectif déclaré et les demandes de visites au sein d'une même année.

En cas d'absence injustifiée du salarié à la visite ou l'examen médical et non excusée 2 jours ouvrés avant le rendez-vous, la planification d'un nouveau rendez-vous donne lieu à une facturation complémentaire fixée chaque année par le Conseil d'Administration.

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 en cas d'absence.

Si, après radiation une entreprise souhaite adhérer à nouveau à l'Association STC, elle devra payer, outre les sommes restant dues à la date de sa radiation, une pénalité forfaitaire pour frais de recouvrement et un droit de réinscription.

En contrepartie de la cotisation versée, l'adhésion permet à l'employeur adhérent de bénéficier d'actions, individualisées ou collectives, mises en œuvre par l'équipe pluridisciplinaire.

L'Association STC n'est tenue à l'égard de ses adhérents, que d'une obligation de moyens.

ARTICLE 4 - Actions individualisées en faveur de l'adhérent et des salariés

Conformément à l'article L.4622-2 du code du travail, la Santé au Travail en Cornouaille a «*pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail*».

A cette fin, les services de santé au travail :

- 1) *conduisent 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 ;*
- 2) *conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;*
- 3) *assurent 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, les effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge ;*
- 4) *participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.*

Ainsi, conformément à l'article R 4624-2 du code du travail, tout adhérent peut bénéficier, sous l'impulsion du médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre des objectifs fixés par le projet de service pluriannuel, des actions suivantes :

- des actions en milieu de travail en fonction des priorités retenues :

- suite à l'adhésion, un entretien d'information avec l'employeur réalisé notamment par un Assistant en Santé et Sécurité au Travail sur la prévention des risques professionnels et les accompagnements possibles par le SSTI,
- des visites des lieux de travail, études de poste, analyses des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc. 'intervention d'Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP : ergonomes, techniciens hygiène et sécurité, etc.) dans le cadre notamment d'études de postes pour le maintien dans l'emploi et de projets collectifs d'amélioration des conditions de travail,
- la participation du médecin du travail aux réunions de CHSCT ou de comité économique et social. Toutefois, en fonction des questions inscrites à l'ordre du jour, sous réserve de l'accord de l'employeur et des instances, le médecin du travail peut se faire assister par un ou plusieurs membres de l'équipe pluridisciplinaire.



- du suivi individuel de l'état de santé de ses salariés ; en l'état actuel de la réglementation en vigueur, ce suivi peut comprendre, suivant l'affectation ou non à des postes présentant des risques particuliers :
 - o une visite d'information et de prévention initiale puis des visites périodiques, réalisées par un professionnel de santé selon des protocoles validés par le médecin du travail,
 - o un examen médical d'aptitude initial, puis des examens médicaux périodiques, réalisés par le médecin du travail, ou, sous son autorité, par un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail,
 - o une visite intermédiaire, réalisée par un professionnel de santé.
- des examens complémentaires tant au sein du service qu'en externe,
- l'intervention d'une assistante sociale afin d'accompagner le volet social du maintien dans l'emploi.

Cette liste n'est pas exhaustive et évoluera en fonction des projets présentés par la Commission Médico-Technique de l'Association STC (selon les dispositions du présent règlement intérieur) et validés par son Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel définissant les priorités d'actions du Service.

Il est rappelé le principe de l'affectation de toute entreprise adhérente 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.

ARTICLE 5 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite d'un professionnel de santé du service, et plus généralement d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sous l'autorité du médecin du travail, sur les lieux de travail, lui permettant d'exercer les missions dévolues au service de santé au travail (articles R 4624-1 et R 4624-3).

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des services de santé au travail définie à l'article L. 4622-2. En application de l'article R 4624-1 du code du travail, elles comprennent notamment :

- 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou du comité économique et social ;
- La réalisation de mesures météorologiques, de missions de diagnostic et de conseil ;
- 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 ou de nouveau lieu de travail ;
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celles des secouristes.

Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail (article R. 4624-7).

L'employeur prend en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur régional du travail (R. 4624-6).



ARTICLE 6 - Types de visite

Les visites détaillées ci-dessous sont organisées conformément à la réglementation en vigueur et se déroulent :

- soit dans l'un des centres fixes aménagés par l'AssociationSTC,
- soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement lorsque celui-ci emploie plus de 200 salariés (article R.4624-40), sous réserve que ces locaux répondent aux normes prévues telles que complétées par la charte d'équipement minimal des centres d'entreprises établie et régulièrement actualisée.

L'affectation correspondante est notifiée à l'entreprise intéressée.

1) Visites d'embauche

Les visites initiales sont effectuées, sur rendez-vous préalable, à l'initiative de l'employeur par l'intermédiaire d'un formulaire de demande, dûment complété et daté.

Sous réserve des modalités spécifiques applicables aux salariés soumis à un suivi individuel adapté ou renforcé, la Visite d'Information et de Prévention initiale doit être effectuée dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, délai réduit à 2 mois s'agissant des apprentis.

Cas de dispense :

→ Conformément à l'article R 4624-15 du code du travail, lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur soumis à un suivi individuel adapté (dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur), dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1. Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
2. Le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
3. Aucune mesure individuelle au sens de l'article L 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années, ou pour le travailleur mentionné à l'article R 4624-17 au cours des trois dernières années.

→ Lorsque le salarié, soumis à un suivi individuel renforcé dans les conditions rappelées par le présent règlement intérieur, a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les deux ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1. Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
2. Le médecin du travail intéressé est en possession du dernier avis d'aptitude du travailleur ;
3. Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

2) Visites périodiques et intermédiaires

Les visites périodiques et les visites intermédiaires sont effectuées sur rendez-vous préalables, à l'initiative de l'employeur ou sur proposition de l'assistante médicale en charge du dossier.

L'employeur reste responsable de la non-présentation de la totalité de ses salariés aux visites obligatoires. Chaque salarié reçoit du professionnel de santé l'avis d'aptitude ou l'attestation de suivi (suivant que le salarié soit ou non affecté à un poste présentant des risques particuliers) en deux exemplaires dont un pour l'employeur.



3) Visites de pré-reprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié lui-même.

Le médecin du travail informe, sauf opposition du salarié, l'employeur et le médecin-conseil de ses éventuelles recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le retour dans l'emploi.

4) Visites de reprise

Elles doivent être effectuées après toute absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité et une absence d'au moins 30 jours pour accident du travail, pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Ces visites sont à l'initiative de l'employeur. Ainsi, dès lors qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt, il doit saisir le service de santé au travail au moyen du formulaire de demande de rendez-vous, dûment complété et daté. A défaut, le salarié peut en faire la demande en informant préalablement son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le médecin du travail doit également être informé de tout arrêt d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels (art. R4624-31 et -33).

5) Visites à la demande

Conformément à l'article R4624-34, indépendamment des visites d'embauche et des visites périodiques ou intermédiaires, le salarié peut bénéficier à sa demande ou à celle de l'employeur, d'une visite auprès du médecin du travail.

Le salarié peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Sa demande ne peut motiver aucune sanction.

L'employeur peut également solliciter une visite pour le salarié auprès du médecin du travail. Afin d'assurer le bon déroulement de la visite, il devra en motiver la demande par écrit auprès du médecin du travail et informer le salarié de cette visite.

Le médecin du travail peut également solliciter et organiser une visite médicale pour tout salarié le nécessitant.

ARTICLE 7 - Modalités du suivi individuel des salariés

Conformément à la réglementation en vigueur :

1) Personnel soumis au suivi individuel simple

Bénéficie de modalités de suivi simple tout salarié ne relevant pas du suivi individuel adapté ou du suivi individuel renforcé tels que décrits dans les paragraphes suivants.

Le personnel soumis à un suivi individuel simple bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le médecin du travail, qui n'excède pas une durée de cinq ans, idéalement 4 ans.



2) Personnel soumis au suivi individuel adapté

Bénéficie de modalités de suivi adapté tout salarié dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment :

- les travailleurs handicapés,
- les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité,
- les travailleurs de nuit.

Le personnel soumis à un suivi individuel adapté bénéficie notamment d'une visite d'information et de prévention renouvelée selon une périodicité définie par le médecin du travail, qui n'excède pas une durée de trois ans, idéalement 2 ans.

3) Personnel soumis au suivi individuel renforcé

Bénéficie de modalités de suivi renforcé tout salarié affecté à l'une des 3 catégories de postes présentant des risques particuliers, au sens de l'article R 4624-23 du Code du travail, à savoir :

- 1^{ère} catégorie : Les postes exposant les travailleurs :
 - o A l'amiante ;
 - o Au plomb ;
 - o Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques 1A et 1B;
 - o Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - o Aux rayonnements ionisants ;
 - o Au risque hyperbare ;
 - o Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages.
- 2^{ème} catégorie : tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du travail.
 - o Autorisation de conduite (chariots automoteurs, grues, plateformes)
 - o Travaux sur installations électriques
 - o Port de charges > 55 Kg
 - o Salarié de moins de 18 ans affectés à des travaux réglementés
- 3^{ème} catégorie : postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail listés par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, ou toute autre instance représentative du personnel légalement compétente en la matière, en cohérence avec l'évaluation des risques. Cette liste est transmise au service de santé au travail, tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des services de prévention des organismes de sécurité sociale et mise à jour tous les ans.
L'employeur est tenu de motiver par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

ARTICLE 8 - Adaptation des modalités de suivi individuel applicables aux travailleurs temporaires

En conformité avec la possibilité offerte par l'article R 4625-8 du Code du travail, les travailleurs temporaires bénéficieront des modalités de suivi rappelées ci-avant, sous réserve que les entreprises utilisatrices adhèrent à l'Association STC et en cohérence avec le protocole régional, validé par la DIRECCTE, et des adaptations suivantes :

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 santé au travail avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :
 - o Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - o Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - o Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 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 :
 - o Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;
 - o Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
 - o Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

ARTICLE 9 - Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude

Les avis et mesures émis par le Médecin du travail mentionnent les délais et voies de recours (Articles R. 4624-45).

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

ARTICLE 10 - Fiche d'entreprise

Pour chaque entreprise ou établissement, le Médecin du Travail ou l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés (R 4624-46).

Pour les adhésions dites de proximité, l'employeur devra fournir à l'Association STC la fiche d'entreprise de l'entité principale.

ARTICLE 11 - Actions inter-entreprises pluridisciplinaires

L'Association peut engager des actions collectives pour traiter une problématique collective commune à un métier, à un secteur d'activité ou en rapport avec un risque professionnel 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 collectives sont proposées aux adhérents de l'Association STC dans les conditions définies par le projet pluriannuel de service, inscrites au CPOM ou prévues au PRST.

ARTICLE 12 - Conseil d'Administration

Conformément à l'article 17 de ses Statuts, l'Association STC est administrée par un Conseil d'Administration paritaire de 20 membres, tous issus des entreprises adhérentes et dont la durée du mandat est de 4 ans, répartis en 2 collèges :



- le collège employeurs réunissant 10 membres élus par l'Assemblée Générale des adhérents, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et renouvelables par moitié tous les 2 ans,
- le collège salariés réunissant 10 membres désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel selon une répartition des sièges faisant l'objet d'un accord entre le Président du Service et les organisations visées, et établie proportionnellement aux résultats obtenus par les dites organisations aux dernières élections prud'homales et renouvelables tous les 4 ans.

Dans le collège employeurs, les membres sortants sont rééligibles et les candidatures aux fonctions d'administrateur et à leur renouvellement doivent être formulées par écrit au Président au moins 15 jours avant l'Assemblée Générale. Pour être valablement élu dans ce collège, tout administrateur doit, au début de son mandat de 4 ans, être âgé de moins de 66 ans et justifier d'une fonction de Direction dans une entreprise ou un établissement adhérent.

En cas de vacances en cours de mandat dans le collège employeurs, celui-ci pourvoit provisoirement, par cooptation, au remplacement de ses membres. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus prochaine Assemblée Générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à la date où devait expirer le mandat des membres remplacés.

En cas de vacances en cours de mandat dans le collège salariés, les organisations syndicales concernées sont invitées à pourvoir à leur remplacement dans un délai de 3 mois. Les pouvoirs des membres ainsi désignés prennent fin à la date où devait expirer le mandat des membres remplacés. Passé ce délai de 3 mois, il ne pourra être argué de nullité du fait de cette absence, contre les délibérations du Conseil d'Administration.

Un Directeur, salarié de l'Association STC, reçoit délégation de pouvoirs du Président notamment auprès de tout le personnel de l'Association STC. Il est responsable de l'organisation du service et de son bon fonctionnement.

Dans les conditions prévues aux articles R 4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistent, avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration.

ARTICLE 13 - Commission de Contrôle

Il est créé auprès de l'Association STC une Commission de Contrôle, constituée dans les conditions fixées et avec les attributions définies par les articles L.4622-12 et D.4622-31 à 43 du code du travail.

La composition et la Présidence de cette Commission de Contrôle est fixée à l'article 26 des Statuts de l'Association STC.

Les règles de désignation des 10 membres du collège salariés de la Commission de Contrôle sont identiques à celles fixées pour la désignation des membres du collège salariés du Conseil d'Administration.

Conformément à l'article D.4622-40 du code du travail, la Commission de Contrôle élabore son propre règlement intérieur, qui précise notamment :

- le nombre annuel de ses réunions
- la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires
- les modalités selon lesquelles les représentants des salariés désignent parmi eux le Président de la Commission et les représentants des employeurs désignent parmi eux son Secrétaire
- les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

Le Directeur de l'Association STC assiste aux réunions de la Commission de Contrôle.

Dans les conditions prévues aux articles R 4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, les délégués des médecins du travail assistent, avec voix consultative aux réunions de la Commission de Contrôle.



ARTICLE 14 - Dispositions communes aux membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle

Les fonctions d'administrateur ou de membre de la Commission de Contrôle ne donnent droit à aucune rémunération, réserve faite du remboursement des frais engagés à l'occasion de l'accomplissement des mandats correspondants effectué directement par le Service, sur justificatifs et dans des conditions arrêtées par le Bureau du Conseil d'Administration.

Les membres du collège salariés du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle sont indemnisés intégralement par leur employeur de toute éventuelle perte de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat, cette indemnisation devant prendre en compte les temps de déplacements correspondants. Sur présentation d'un état justificatif, le Service rembourse à l'employeur les charges imputables à ce titre.

En cas d'accident de la route au cours de leur mission, les membres du conseil d'administration ou de la commission de contrôle sont couverts par une assurance « auto mission » contractée par l'Association STC. En cas de sinistre, il convient de prendre contact sans délai avec la Direction du Service.

ARTICLE 15 - Commission Médico-Technique

La Commission Médico-Technique a pour mission d'élaborer le projet pluriannuel de l'Association STC et de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle établit un projet de service sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés.

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

La Commission Médico Technique est en outre consultée sur les questions relatives :

- à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail ;
- à l'équipement du service et à son organisation ;
- à l'organisation des actions en milieu de travail, et du suivi de l'état de santé des salariés ;
- à l'élaboration et à la mise en œuvre des protocoles écrits par lesquels le médecin du travail peut confier certaines activités, sous sa responsabilité, aux collaborateurs médecins, aux internes, aux infirmiers, aux intervenants en prévention des risques professionnels ou aux assistants de service de santé au travail ;
- à l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- aux modalités de participation à la veille sanitaire ;
- et sur toute autre question relevant de sa compétence.

Elle élabore son règlement intérieur.

Elle présente chaque année l'état de ses réflexions et travaux aux instances (Conseil d'Administration, Commission de Contrôle).

ARTICLE 16 - Agrément

L'Association STC fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans délivré 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.

Le Président de l'Association STC informe, par tout moyen, chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

ARTICLE 17 - Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur est applicable aux adhérents de l'Association STC dès son adoption par le Conseil d'administration le mardi 27 mars 2018.

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

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