

# REGLEMENT INTERIEUR

# DES ADHERENTS

Siège social : 2 rue LOUISE BOBET – ZAC de KERDRONIOU – 29018 QUIMPER CEDEX

Association STC régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Article 1 - Compétence territoriale et professionnelle .....  | 3  |
| Article 2 – Adhésions .....   | 3  |
| Article 3 – Cotisations .....   | 4  |
| Article 4 - Actions individualisées en faveur de l'adhérent et des salariés .....                   | 5  |
| Article 5 - Hygiène, sécurité et conditions de travail .....  | 6  |
| Article 6 - Modalités du suivi individuel des salariés et types de visite .....                     | 7  |
| Article 7 - Nos ateliers de prévention collectifs .....   | 10 |
| Article 8 - Adaptation des modalités de suivi individuel applicables à certaines catégories : ..... | 10 |
| Article 9 - Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude .....                         | 11 |
| Article 10 - Fiche d'entreprise .....   | 11 |
| Article 11 - Actions inter-entreprises pluridisciplinaires .....                                    | 12 |
| Article 12 - Conseil d'Administration .....   | 12 |
| Article 13 - Commission de Contrôle .....   | 12 |
| Article 14 - Dispositions communes aux membres du CA et de la CC .....                              | 13 |
| Article 15 - Commission Médico-Technique .....  | 13 |
| Article 16 - Agrément .....   | 14 |
| Article 17 – Confidentialité et sécurité des données personnelles .....                             | 14 |
| Article 18 - Entrée en vigueur .....  | 14 |

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.

Le présent règlement intérieur est opposable aux adhérents.

## 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, hors entreprises du bâtiment et des travaux publics et hors entreprises relevant du régime agricole.

## 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 (NB. les particuliers employeurs et travailleurs indépendants ne sont pas concernés par le droit d'entrée ).

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 composée d'équipes pluridisciplinaires 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 déclare via le portail adhérent de 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 CSSCT ou des instances représentatives du personnel si elles existent

L'employeur renseigne depuis le portail adhérent 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. A noter qu'il n'a pas de DOE (Déclaration Obligatoire des Effectifs) pour les particuliers employeurs et les comptes intérimaires )

L'employeur 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

A chaque début d'année, les conditions financières sont accessibles depuis le portail.

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.

La déclaration obligatoire des effectifs est à faire avant le 28 février de l'année en cours.

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

La cotisation prend en compte les salariés déclarés par l'adhérent lors de sa déclaration

**Les multi-employeurs** : Tous les adhérents (hors particulier employeur) peuvent bénéficier d'une mutualisation de cotisation en faisant une demande par écrit.

Cependant la demande ne sera accordée que si les conditions d'éligibilités sont réunies :

- La déclaration obligatoire des effectifs doit être faite avant le 28/02/2024
  - Les salariés doivent exécuter simultanément au moins deux contrats CDD/CDI
  - Les salariés doivent occuper des emplois de la même catégorie socio-professionnelle
- Bénéficiant du même suivi pour chacun des postes occupés

En cas d'absence injustifiée du salarié à la visite ou l'examen médical et non excusée 2 jours ouvrés avant le rendez-vous, l'adhérent sera facturé (voir les conditions financières).

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.

Avant une radiation pour non-paiement ou retard de paiement des droits de cotisations, l'adhérent est au préalable informé par des relances, les deux premières sont envoyées par mail et la troisième par courrier.

Si, après radiation une entreprise souhaite adhérer à nouveau à l'Association STC, elle devra payer, les sommes restantes dues à la date de sa radiation, et un droit de réinscription par salarié.

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 :
  - o 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,
  - o des visites des lieux de travail, études de poste, analyses des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc.
  - o l'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,
  - o la participation du médecin du travail aux réunions de CSSCT 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,

- 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 4624-1et 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.

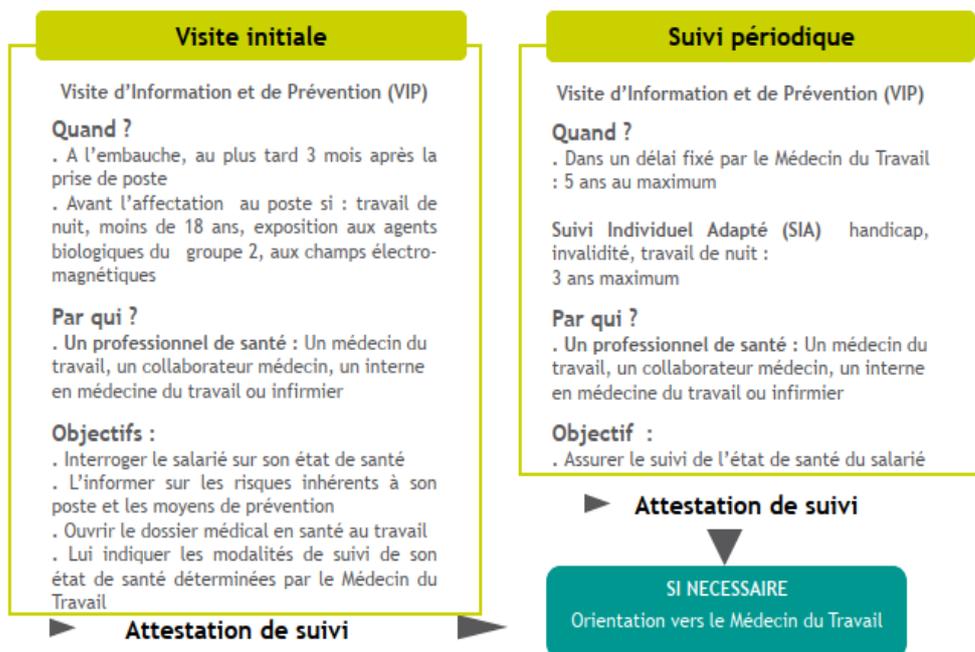
Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut également faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité. En cas de désaccord entre 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 - Modalités du suivi individuel des salariés et types de visite

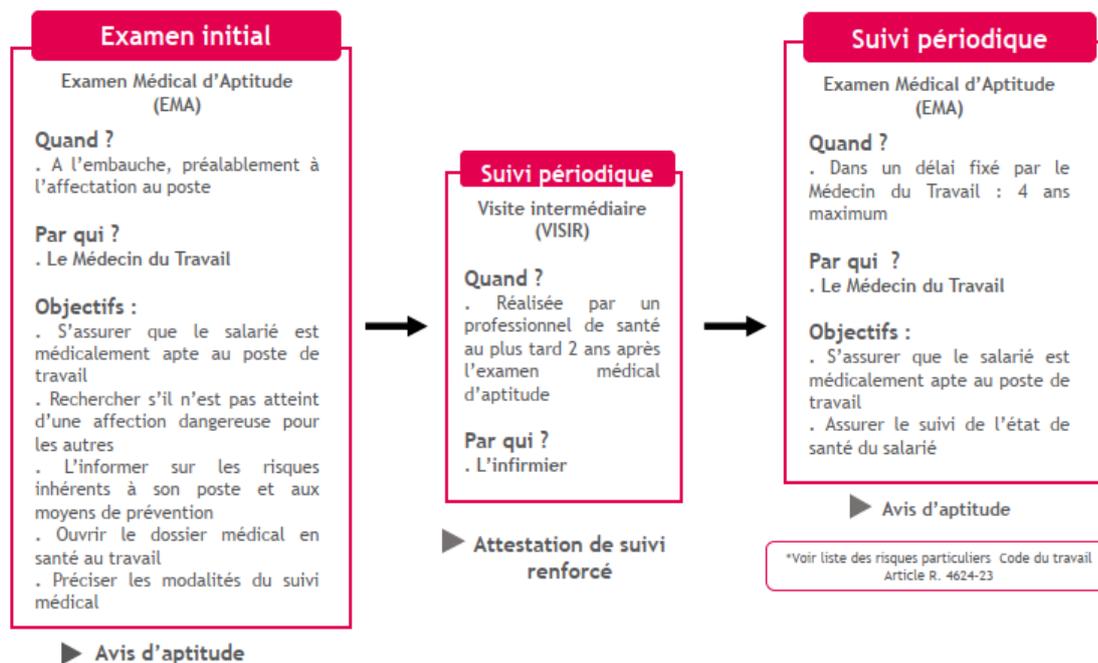
### SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTE DU SALARIE SOUS L'AUTORITE DU MEDECIN DU TRAVAIL

#### Salariés non exposés à des risques particuliers



### SUIVI INITIAL ET PÉRIODIQUE DE L'ÉTAT DE SANTE DU SALARIE SOUS L'AUTORITE DU MEDECIN DU TRAVAIL

#### Salariés exposés à des risques particuliers \*



## Tableau des risques permettant de définir la catégorie de suivi médical du salarié

Le suivi individuel adapté ou renforcé concerne les salariés affectés à des postes présentant des **risques particuliers** pour leur santé ou leur sécurité, ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, code du Travail Article R. 4624-23

| Catégorie de suivi                     | Les risques auxquels le salarié est exposé :<br>(Cf décret n°2016-1908 du 27/12/2016)   |
|--|---|
| <b>Suivi Individuel Adapté (SIA)</b>   | <b>Moins de 18 ans</b>  |
|  | <b>Travailleur en situation de handicap</b>   |
|  | <b>Travailleur invalide</b>   |
|  | <b>Femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante</b>   |
|  | <b>Travail de nuit</b> (selon l'article L.3122-5 du code du travail)  |
|  | <b>Champs électromagnétiques</b> avec dépassement de la valeur limite d'exposition  |
|  | <b>Agents biologiques du groupe 2</b>   |
| <b>Suivi Individuel Renforcé (SIR)</b> | <b>Amiante</b>  |
|  | <b>Rayonnements ionisants</b><br><b>Catégorie A</b> : exposition susceptible de dépasser les 3/10e de la limite admissible sur 12 mois consécutifs. |
|  | <b>Rayonnements ionisants</b><br><b>Catégorie B</b> : exposition ne dépassant pas les 3/10e de la limite admissible sur 12 mois consécutifs.        |
|  | <b>Plomb</b> : dans les conditions prévues à l'article R.4412-160 du code du travail  |
|  | <b>Milieu hyperbare</b>   |
|  | <b>Agents biologiques du groupe 3 et 4</b><br>(Arrêté du 18 juillet 1994)   |
|  | <b>Agents CMR : Cancérogènes Mutagènes ou Repro-toxiques</b> mentionnés à l'article R.4412-160 du Code du Travail                                   |
|  | <b>Montage et démontage des échafaudages</b>  |

| Catégorie de suivi                     | Les risques auxquels le salarié est exposé :<br>(Cf décret n°2016-1908 du 27/12/2016)  |
|--|--|
| <b>Suivi Individuel Renforcé (SIR)</b> | <b>Autorisation de conduite :</b><br>Sont concernés les salariés disposant d'une autorisation de conduite pour les équipements suivants : grues à tour, grues mobiles, grues auxiliaires de chargement de véhicules, chariots automoteurs de manutention à conducteur porté, plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP), engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté |
|  | <b>Travaux sur installations électriques avec habilitations</b>  |
|  | <b>Port de charges &gt; 55 kg</b>  |
|  | <b>Moins de 18 ans affecté à des travaux réglementés</b>   |
|  | <b>Risques particuliers, motivés par l'employeur</b><br>Après avis du médecin du travail, du CSE ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur peut, par un écrit motivé, compléter la liste des postes présentant des risques particuliers en cohérence avec le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et la Fiche d'Entreprise.                                  |

# Les autres visites importantes

## Visite de pré-reprise

### QUAND ?

Durant l'arrêt de travail, (dès 30 jours d'arrêt), votre salarié peut solliciter une visite de pré-reprise. Le Médecin traitant, le Médecin Conseil Sécu. Sociale ou le Médecin du travail peut également être à l'initiative de cette visite.

### PAR QUI ?

Un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail

### QUELS OBJECTIFS ?

Préparer au mieux le retour au travail de votre salarié et favoriser son maintien dans l'emploi après un arrêt.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de cette possibilité.

## Visite de reprise

Caractère obligatoire

### QUAND ?

Votre salarié bénéficie d'un examen médical de reprise :

- Après un arrêt de travail  $\geq$  60 jours (maladie non professionnelle), ou après un congé maternité ;
- Après un accident de travail avec au moins 30 jours d'arrêt ;
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle (quelle que soit la durée).

### PAR QUI ?

Un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail.

### QUELS OBJECTIFS ?

Vérifier la compatibilité du poste avec l'état de santé de votre salarié lors de sa reprise du travail.

## Visite à la demande

### QUAND ?

À tout moment, vous pouvez en tant qu'employeur demander à ce que votre salarié revoie le médecin du travail.

Vos travailleurs ou le médecin du travail peuvent aussi à tout moment être à l'initiative de cette demande.

### PAR QUI ?

Un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail.

### COMMENT ?

Votre demande doit être obligatoirement motivée (courrier, mail...).

# Les visites spécifiques

## Visite de mi-carrière

### QUAND ?

Selon l'échéance déterminée par un accord de branche, ou à défaut durant l'année civile des 45 ans du salarié.

Cet examen peut être anticipé et couplé à une autre visite dans le cadre du suivi individuel mis en place (jusqu'à 2 ans avant l'échéance).

### PAR QUI ?

Un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail.

### QUELS OBJECTIFS ?

Vérifier, à date, l'adéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail, en tenant compte des expositions à des facteurs de risques auxquelles il a été soumis.

Evaluer le risque de désinsertion professionnelle (prise en compte du parcours pro, des capacités, de l'âge, de l'état de santé...). Sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et de la prévention des risques professionnels.

SIR

## Visite post-exposition

Caractère obligatoire

### QUAND ?

Dans les meilleurs délais, à la cessation de l'exposition aux risques particuliers (SIR) ou, le cas échéant, avant le départ à la retraite du salarié.

L'employeur, dès qu'il en a connaissance, doit informer le médecin du travail de la fin de l'exposition ou du prochain départ à la retraite de son salarié, pour organiser la visite.

Le salarié peut solliciter directement le médecin du travail un mois avant fin expo/retraite et jusqu'à 6 mois après fin d'exposition (idem)

### PAR QUI ?

Un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail.

### QUELS OBJECTIFS ?

Etablir, à date, une traçabilité et un état des lieux des expositions auxquelles a été soumis le salarié. (inf)

Mettre en place, le cas échéant, une surveillance post-exposition (post-professionnelle) en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil (Sécu.Sociale). (med)

## Article 7 - Nos ateliers de prévention collectifs



Rédiger et mettre à jour son Document Unique (DUERP)



Sensibilisation aux Risques Psychosociaux



Comment choisir ses protecteurs individuels contre le bruit ?



Travail sur écran



Prévention des addictions



Le risque radon



Comment protéger vos salariés qui réalisent des opérations de soudage



Comment choisir ses protecteurs individuels contre le bruit ?



Utilisation du défibrillateur  
Uniquement en entreprise



Sommeil, alimentation et travail en horaires atypiques  
Uniquement en entreprise

## Article 8 - Adaptation des modalités de suivi individuel applicables à certaines catégories :

### A. Les travailleurs temporaires :

En conformité avec l'Article R 4625-8 du Code du travail, les travailleurs temporaires bénéficient des modalités de suivi rappelées ci-avant, sous réserve que les entreprises utilisatrices adhèrent à l'Association STC et des adaptations suivantes :

#### Le 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.

Les Entreprises de Travail Temporaire adhérentes, peuvent consulter le fichier régional, recensant les Avis d'Aptitudes et les Attestations de Suivi délivrés aux travailleurs intérimaires.

Ce fichier mentionne :

- La date de la dernière visite (avis disponible jusqu'à 2 ans)
- Le Service de santé au travail, centre et médecin du travail ayant effectué la visite
- Les postes occupés (jusqu'à 3)

L'Entreprise de Travail Temporaire peut demander, le cas échéant, le dernier avis au salarié concerné, et le joindre à sa demande de visite. Le service étudiera alors la nécessité d'une nouvelle visite, conformément aux modalités mentionnées ci-dessus.

Attention : Nous rappelons aux Entreprises de Travail Temporaire, que tout Suivi Individuel Renforcé (SIR) découvert lors d'une visite déclarée en Suivi Individuel Simple ou Adapté (SIS, ou SIA), ne pourra donner lieu à la délivrance d'un avis, entrainera une facturation de la visite et devra donner lieu à une visite ultérieure mentionnant le risque particulier. Nous vous recommandons à ce titre, de vous assurer de la présence, ou non, d'un risque particulier au poste de travail avec l'entreprise utilisatrice.

### **B. Autres catégories :**

Le service appréhende et délivre également son offre socle de services (en fonction des spécificités et des conventions conclues) aux :

- Intermittents du spectacle
- Travailleurs indépendants
- Salariés travaillant dans la branche à domicile

### **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 pluri- annuel de service, inscrites au CPOM ou prévues au PRST.

## Article 12 - Conseil d'Administration

Conformément à l'Article 10 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 tous les salariés de l'Association STC. Il est responsable de l'organisation du service, de son bon fonctionnement et de l'ensemble de ses projets.

Dans les conditions prévues aux Articles R 4623-16 et R 4623-17 du Code du travail, le médecin coordinateur assiste, 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 18 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 de participer à l'élaboration du projet pluriannuel de l'Association STC et de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire.

Elle participe à l'établissement du 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.

Le Directeur du service en assure la présidence.

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 de la DREETS 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 – 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, la STC 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, dite « 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 les 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 adhérents peuvent consulter notre politique [de protection des données personnelles](#) sur le site internet de l'Association [www.stc-quimper.org](http://www.stc-quimper.org)

## Article 18 - Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur est applicable aux adhérents de l'Association STC dès son adoption par le Conseil d'Administration le 19 novembre 2024.

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.

*Règlement intérieur approuvé par le Conseil d'Administration le 19 novembre 2024*