

ASSTV

ASSOCIATION DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL DE LA VIENNE

REGLEMENT INTERIEUR

I – ADHESION

ARTICLE 1^{er}

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, peut adhérer à l'Association en vue de l'application de la législation relative à médecine du travail au bénéfice de son personnel salarié.

L'Association peut accepter, sous réserve d'en avoir la capacité, les collectivités et établissements relevant de la Médecine de Prévention en qualité de « membres associés » ; ce titre ne leur confère pas le droit de faire partie de l'Assemblée Générale avec voix délibérative.

ARTICLE 2

L'employeur s'engage, en signant le bulletin d'adhésion, ou en procédant à son adhésion en ligne, à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, qui sont consultables sur le site Internet de l'Association www.asstv86.fr, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la médecine du travail.

L'Association délivre à l'employeur un numéro d'adhésion par courrier simple ou dématérialisé qui précise la date d'effet de l'adhésion, ainsi qu'un mot de passe permettant d'accéder au portail adhérent.

L'adhérent complète les données administratives et déclare sur le portail adhérent les salariés qu'il a dans ses effectifs ou qu'il recrute.

II – PARTICIPATION AUX FRAIS D’ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 3

Tout adhérent est tenu de payer un droit d’entrée et de participer, sous forme de cotisation, aux frais d’organisation et de fonctionnement de l’Association.

ARTICLE 4

Le droit d’entrée dont le montant est fixé par le Conseil d’Administration, doit être versé en une seule fois lors de l’adhésion.

ARTICLE 5

Les bases de calcul des cotisations sont fixées par l’Assemblée Générale, sur proposition du Conseil d’Administration, de façon à couvrir l’ensemble des frais d’organisation et de fonctionnement de l’Association conformément aux dispositions du code de travail.

Les cotisations couvrent l’ensemble des charges résultant des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs par la surveillance de leur état de santé, les actions en milieu de travail et les interventions des équipes pluridisciplinaires de l’Association.

Dans le respect de l’évolution de la réglementation, la cotisation est basée sur le principe du per capita.

Le montant du per capita par salarié est fixé par l’Assemblée Générale.

La cotisation per capita évoluera chaque année au mois de janvier, sur la base de l’augmentation du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (P.M.S.S.).

Par exception, lorsque le calcul au per capita n’est pas possible, en fonction de certaines particularités (notamment le cas des entreprises de travail temporaire...), la cotisation est fixée forfaitairement par visite. Son montant est déterminé chaque année par l’Assemblée Générale.

Afin de favoriser l’apprentissage, un tarif minoré correspondant au tarif de la visite forfaitaire est appliqué aux apprentis.

Pour les nouvelles adhésions de l’année N, le nouvel adhérent s’acquitte du droit d’adhésion et déclare les salariés présents au moment de l’adhésion. Le montant de la cotisation due correspond au nombre de salariés déclarés multiplié par le montant de la cotisation per capita et du droit d’adhésion. L’ensemble fait l’objet d’une seule et même facture.

Pour les nouvelles adhésions, à compter du 1^{er} octobre de l’année N, le nouvel adhérent devra s’acquitter du seul droit d’adhésion. Il déclarera ses effectifs au 31 décembre de l’année N, conformément à l’Article 6.

ARTICLE 6

Principe : l'effectif correspond aux personnes physiques salariées et non en équivalent temps plein.

Pour les entreprises de 1 à 20 salariés, l'effectif à prendre en compte est l'effectif au 31 décembre de l'année N-1 pour le calcul des cotisations de l'année N.

Du fait que la déclaration s'effectue une fois par an, toute embauche durant l'année est déclarée sur le portail adhérents et fera l'objet d'une facturation correspondant à 50 % de la cotisation au per capita en vigueur. Le non-paiement d'une facture de nouveaux noms, après 2 relances, entraînera la suspension de toutes actions. Cette suspension entraîne l'arrêt des visites médicales et toutes actions en milieu de travail.

Cette déclaration d'effectif, au 31 décembre de l'année N-1, doit être réalisée pour chaque entreprise sur le portail adhérents, avant le 15 janvier de l'année N. A défaut de déclaration, une relance de non déclaration d'effectif sera effectuée par courriel le 30 janvier de l'année N.

La cotisation est exigible au 15 février de l'année N, soit en totalité, soit par moitié, le solde devant être réglé au plus tard le 15 juin de l'année N.

Ainsi, la cotisation annuelle est payée en une ou deux fois au choix de l'adhérent, le nombre de salariés au 31 décembre de l'année N-1 multiplié par le montant de la cotisation per capita.

Les relances de paiement de cotisations pour les entreprises de 1 à 20 salariés seront réalisées, par courriel, au 15 mars puis au 15 avril et radiées pour non-paiement au 15 mai de l'année. La dernière relance avant radiation sera effectuée par courrier par voie postale.

Le solde de l'année devant être réglé le 15 juin de l'année N, une relance, par courriel, sera réalisée le 15 juillet puis au 16 août de l'année N, en cas de non-paiement, la radiation sera effective le 15 septembre de l'année N. La dernière relance avant radiation sera effectuée par courrier par voie postale.

Le règlement de cette cotisation est dématérialisé par l'intermédiaire de notre portail adhérent et peut être effectué par prélèvement automatique ou par virement, le 15 janvier au plus tard.

Pour éviter la suspension pour non déclaration, sans réponse de l'adhérent au 31 mars de l'année N, une facture « d'office » de l'année N sera établie et envoyée par courriel à l'adhérent sur la base de l'effectif suivi au 31 mars de l'année N. Cette facture « d'office » est exigible le 15 avril de l'année N. Sans règlement, une relance suivra le 16 avril de l'année N. La radiation pour non-paiement sera effective le 15 mai de l'année N. La dernière relance avant radiation sera effectuée par courrier par voie postale.

Pour les entreprises supérieures à 20 salariés :

L'effectif à prendre en compte est l'effectif au 31 décembre de l'année N-1 pour le calcul des cotisations de l'année N.

La cotisation annuelle correspond au nombre de salariés déclarés au 31 décembre de l'année N-1 multiplié par le montant de la cotisation per capita.

Du fait que la déclaration s'effectue une fois par an, toute embauche durant l'année est déclarée sur le portail adhérents et fera l'objet d'une facturation correspondant à 50 % de la cotisation au per capita en vigueur. Le non-paiement d'une facture de nouveaux noms, après 2 relances, entraînera la suspension de toutes actions. Cette suspension entraîne l'arrêt des visites médicales et toutes actions en milieu de travail.

Cette déclaration d'effectif, au 31 décembre de l'année N-1, doit être réalisée pour chaque entreprise sur le portail adhérents, avant le 15 janvier de l'année N. A défaut de déclaration, une relance de non déclaration d'effectif sera effectuée par courriel fin janvier de l'année N.

Afin de tenir compte des à-coups de trésorerie, la cotisation annuelle est exigible en 4 échéances, soit le 15 février pour la 1^{ère} échéance, le 15 mai pour la 2^{ème} échéance, le 16 Août pour la 3^{ème} échéance et le 15 novembre pour la 4^{ème} échéance.

Les relances de paiement pour les entreprises de plus de 20 salariés seront réalisées par courriel.

Le règlement de cette cotisation annuelle est dématérialisé par l'intermédiaire de notre portail adhérent et doit être effectué par prélèvement automatique ou par virement, aux échéances ci-dessus mentionnées.

Périodicité des éventuelles relances effectuées par courriel :

1^{ère} échéance : une première relance des cotisations de la 1^{ère} échéance sera effectuée au 15 mars, la deuxième relance éventuelle sera effectuée au 15 avril.

2^{ème} échéance : une première relance sera effectuée au 15 juin, la deuxième relance éventuelle sera effectuée au 15 juillet.

3^{ème} échéance : une première relance sera effectuée au 15 septembre, la deuxième relance éventuelle sera effectuée au 15 octobre.

4^{ème} échéance : une première relance sera effectuée au 15 décembre, la deuxième relance éventuelle sera effectuée au 15 janvier de l'année N+1.

Après 2 relances d'échéances non réglées, la radiation sera effective. La dernière relance avant radiation sera effectuée par courrier par voie postale.

Pour éviter la suspension pour non déclaration, sans réponse de l'adhérent au 31 mars de l'année N, une facture « d'office » de l'année N sera établie et envoyée par courriel à l'adhérent sur la base de l'effectif suivi au 31 mars de l'année N. Cette facture « d'office » est exigible le 15 avril de l'année N pour la première échéance, les autres échéances sont celles prévues pour les entreprises de plus de 20 salariés. Une relance suivra le 16 avril de l'année N. La radiation pour non-paiement sera effective le 15 mai de l'année N. La dernière relance avant radiation sera effectuée par courrier par voie postale.

ARTICLE 7

Salarié multi-employeurs :

La loi du 02 août 2021 et son décret d'application article D4624-59 prévoit des dispositions particulières pour les salariés multi-employeurs.

Dans ce cas, la cotisation au Per Capita est répartie à parts égales entre les différents employeurs adhérents au Service de Prévention et de Santé au Travail.

Employeur principal

L'employeur principal est défini par l'ancienneté du contrat de travail. C'est à l'employeur principal, le cas échéant, d'organiser la visite de reprise après une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

En cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, c'est encore l'employeur principal qui doit demander la visite de reprise.

Accident de travail

Après un accident de travail entraînant au moins une absence de 30 jours, c'est l'employeur ayant déclaré cet accident qui doit demander la visite de reprise.

Comment bénéficiaire de cette cotisation per capita partagée entre employeurs

C'est l'ASSTV qui apprécie, en fonction des contrats de travail qui lui ont été fournis, si le salarié rentre dans la catégorie des multi-employeurs.

Pour être considérée comme salariée multi-employeurs, la relation contractuelle doit être effective entre au moins deux employeurs et être simultanée au 31 janvier de chaque année.

De plus, tous les employeurs concernés doivent être adhérents à l'ASSTV.

Attention, l'emploi concerné doit relever de la même catégorie socio-professionnelle selon la nomenclature des professions et des catégories socio-professionnelles des emplois salariés, des employeurs privés.

En outre, le type de suivi individuel de l'état de santé du salarié doit être identique pour les postes occupés.

Dans le cadre des emplois définis au paragraphe précédent, il est nécessaire de remplir toutes les conditions cumulatives dans le texte qui précède pour bénéficier de la cotisation per capita partagée. Dans le cas inverse, l'employeur devra s'acquitter de la cotisation per capita telle que définie dans les statuts et le règlement intérieur de l'ASSTV.

Obligation de l'ASSTV

En l'application de l'article D 4624-59 du code du travail, l'attestation de suivi ou de l'avis mentionné, sera délivré à chaque employeur.

Toutefois, si ses documents prévoient, des aménagements de poste, des avis d'inaptitudes ou des avis différents, ils sont délivrés pour chaque poste occupé par le travailleur auprès de chacun de ses employeurs.

Les autres documents sont transmis aux employeurs et aux travailleurs concernés, par courriel confèrent une date certaine.

ARTICLE 8

Les examens complémentaires sont à la charge de l'Association à l'exception de ceux liés au travail de nuit et à l'exposition aux agents chimiques dangereux et aux agents cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques, ainsi qu'aux agents biologiques.

Les frais de prélèvements, analyses et mesures prévus à l'article R.4624-7 du Code du Travail restent à la charge de l'entreprise dans laquelle ils sont effectués.

Les frais d'interprètes en langues étrangères restent à la charge de l'employeur concerné.

ARTICLE 9

Les appels de cotisations sont effectués par courriel à l'adresse mail que l'adhérent aura fourni à l'Association. Les déclarations de cotisations sont effectuées par l'adhérent sur le portail adhérent. Le code d'accès au portail adhérents est donné à l'adhérent par courriel lors de l'adhésion ou sur demande par l'intermédiaire du portail adhérent.

ARTICLE 10

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle, par l'Association, de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à l'URSSAF ou à l'administration fiscale.

ARTICLE 11

En cas de radiation, un courrier d'information de la radiation est transmis à l'inspection du travail ainsi qu'au Directeur Régional de la DREETS, sans préjudice de recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restantes dues.

Dès la radiation, toutes les interventions d'action de prévention et visites médicales sont interrompues.

Toute demande de ré-adhésion devra s'accompagner d'un droit de réinscription et du règlement des arriérés de cotisations.

III – RETRAIT D'ADHESION – RADIATION

ARTICLE 12

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'adhérent qui entend démissionner doit en informer le Président du Conseil d'Administration par lettre recommandée avec avis de réception sous un préavis de 6 mois avant la fin de l'exercice social en cours. La démission prend effet au 1^{er} janvier de l'exercice suivant la date d'expiration du préavis. Les cotisations restent dues pour l'année civile entamée.

ARTICLE 13

Outre le cas visé aux articles 6 et 10 ci-dessus, la radiation peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration d'un 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, notamment :

- en refusant à l'Association les informations nécessaires à l'exécution des actions de la Médecine du Travail rappelées aux articles 14 et suivants ci-dessous,
- en s'opposant à la surveillance de l'état de santé de ses salariés ainsi que de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail, telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur,
- ou en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

ARTICLE 14

A compter de la date de radiation, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la Médecine du Travail.

IV – PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

ARTICLE 15

L'Association met à la disposition de ses adhérents des équipes pluridisciplinaires leur permettant d'assurer la surveillance médicale de leurs salariés ainsi que celle de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et de bénéficier de l'aide nécessaire pour l'évaluation des situations de risques dans leurs entreprises, les propositions d'actions d'amélioration des conditions de travail et la promotion d'action de prévention primaire.

Les actions en milieu de travail comprennent notamment :

- 1) La visite des lieux de travail,
- 2) 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,
- 3) L'identification et l'analyse des risques professionnels,
- 4) L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- 5) La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence,

- 6) La participation aux réunions des Commissions de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail des CSE
- 7) La réalisation de mesures métrologiques,
- 8) L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle,
- 9) Les enquêtes épidémiologiques,
- 10) La formation aux risques spécifiques,
- 11) L'étude de toute nouvelle technique de production,
- 12) L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'Art. L. 4141-2 et à celle des secouristes.
- 13) Toutes autres prestations qui sont définies dans « l'offre socle ».

Les contreparties individualisées de l'adhésion sont consultables sur le site Internet de l'ASSTV sous la rubrique « Nos Prestations » www.asstv86.fr

ARTICLE 16

Outre les examens obligatoires prévus par la réglementation et chaque fois que cela apparaît nécessaire, le Service de Prévention et de Santé au Travail répond aux demandes de consultation dont il est saisi par l'adhérent agissant de sa propre initiative ou sur la demande du salarié intéressé.

ARTICLE 17

L'Association prend toutes dispositions pour permettre aux Médecins de remplir leurs missions, notamment en milieu de travail, telle qu'elles sont prévues par la réglementation en vigueur.

V – CONVOCATION AUX EXAMENS

ARTICLE 18

L'adhérent est tenu de renseigner sur le portail adhérent dès son adhésion, la liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail ou de la fonction occupée par l'intéressé, de sa date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de sa catégorie professionnelle.

Il doit notamment préciser, en vue de leur surveillance renforcée, les noms des salariés (avec l'indication de l'âge et du poste de travail) affectés à l'un des travaux énumérés par la réglementation en vigueur.

Il incombe en outre à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association les nouvelles embauches ainsi que les reprises de travail après une absence pour l'une des causes visées par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 19

Les convocations sont établies par l'Association et sont adressées à l'adhérent par courriel 8 jours avant la date fixée par l'examen, sauf cas d'urgence.

C'est à l'employeur que revient l'initiative des visites obligatoires. L'employeur doit vérifier que tous les salariés de l'entreprise sont régulièrement convoqués et veiller à ce que les salariés se rendent effectivement aux convocations. Ce dernier les remet aux intéressés au plus tard la veille du jour avant l'examen.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, l'adhérent doit en aviser sans délai le Service pour fixer un nouveau rendez-vous.

En cas d'absence non excusée, une pénalité financière, dont les modalités sont fixées par l'Assemblée Générale, est exigée. Le refus de paiement de cette pénalité est une cause de radiation.

L'Association ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents.

ARTICLE 20

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux peuvent être définies par convention passée entre l'Association et l'adhérent, notamment dans le cas où celui-ci met à la disposition du Service de Prévention et de Santé au Travail des locaux d'examen et le personnel infirmier nécessaire.

ARTICLE 21

Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs déclarés sur le portail adhérents au Service de Prévention et de Santé au Travail le nom du récalcitrant qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise au chapitre des sanctions que le règlement prévoit pour l'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 Prévention et de Santé au travail.

VI – LIEUX DES EXAMENS

ARTICLE 22

Les examens ont lieu :

- prioritairement dans l'un des centres fixes organisés par l'Association ;
- soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément à la législation en vigueur. Ces locaux doivent dans tous les cas répondre aux normes prévues par la réglementation ;
- accessoirement dans l'un des centres mobiles équipés par l'Association.

L'affectation à chaque centre est notifiée à l'entreprise intéressée.

ARTICLE 23

A la suite de chaque examen médical, le Médecin du Travail établit, en double exemplaire, une fiche d'aptitude ou une attestation de suivi. Il en remet un exemplaire au salarié éventuellement de manière dématérialisée et transmet l'autre à l'adhérent par courriel.

Lorsqu'il s'agit d'un entretien infirmier, celui-ci est établi en double exemplaire, un exemplaire éventuellement dématérialisé est remis au salarié, l'autre est transmis par courriel à l'adhérent.

La fiche d'aptitude ou l'attestation de suivi infirmier doit être conservée par l'adhérent pour pouvoir être présentée, en cas de contrôle, à l'Inspecteur du Travail ou au Médecin Inspecteur du Travail.

VII – OBLIGATIONS DE L'ADHERENT

ARTICLE 24

L'adhérent doit se prêter à toute visite du Médecin et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail leur permettant d'exercer la surveillance prévue par la réglementation, notamment en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'hygiène générale de l'établissement et l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés.

Le Médecin du Travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un organisme habilité, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires.

ARTICLE 25

L'adhérent est informé à l'avance des jours et heures du passage des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

ARTICLE 26

L'adhérent doit obligatoirement associer le Médecin du Travail sur :

- 1) L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise,
- 2) L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- 3) La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou des agents chimiques dangereux,
- 4) L'hygiène générale de l'établissement,
- 5) L'hygiène dans les services de restauration,
- 6) La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- 7) La construction ou les aménagements nouveaux,
- 8) Les modifications apportées aux équipements,
- 9) La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le Médecin du Travail conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire qui se coordonnent, le cas échéant, avec le service social du travail de l'entreprise.

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail est informé :

« 1° De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi. L'employeur transmet notamment au Médecin du Travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits ;
2° Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés par la réglementation. »

ARTICLE 27

L'adhérent est tenu de prendre en considération :

- Les avis qui lui sont présentés par le Médecin du Travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés,
- Les propositions qui lui sont faites par le Médecin en matière de mesures individuelles telles que mutations ou transformations de poste, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations notamment relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.

ARTICLE 28

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, l'employeur doit veiller à ce que le Médecin du Travail, qui fait de droit partie de cette Commission, soit convoqué en temps utile à chacune des réunions.

ARTICLE 29

Lorsqu'il existe un Comité Social et Economique et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la Médecine du Travail, celui-ci doit être adressé au Médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres.

Le Médecin assiste à cette séance avec voix consultative.

ARTICLE 30

Pour chaque entreprise, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés.

VIII - ORGANISATION DU SERVICE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

ARTICLE 31

Conformément à la loi N° 2021-1018 du 2 août 2021, pour renforcer la Prévention en Santé au Travail, les administrateurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau national parmi les entreprises adhérentes conformément à l'article 9 des statuts. Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national parmi les entreprises adhérentes.

Dans l'objectif de faciliter les échanges et les travaux du Conseil d'Administration, une réunion préparatoire du Conseil d'Administration pourra avoir lieu avec l'ensemble des Administrateurs au moins 15 jours calendaires avant, sur invitation.

Afin de tenir compte des frais engendrés par ces déplacements, les Administrateurs pourront déclarer les frais de déplacement à ces réunions préparatoires et aux Conseils d'Administration sur un imprimé « note de frais », selon le barème en vigueur au sein de l'ASSTV. Chaque Administrateur devra fournir un Relevé d'Identité Bancaire ainsi qu'une copie de la carte grise.

ARTICLE 32

Les actions prioritaires des Services de Santé prévues par le code du travail se font dans le respect des orientations décidées au niveau national et régional et en fonction de réalités locales. Ces actions sont définies par la Commission Médico-Technique qui élabore un projet de Service pluriannuel et qui, après validation par le Conseil d'Administration, fait l'objet d'un contrat

pluriannuel d'objectifs conclus entre le Service, d'une part, la DREETS et la CARSAT compétentes, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé (ARS).

Le Directeur du Service de Santé au Travail met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du Président, les actions approuvées par le Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service pluriannuel.

ARTICLE 33

Toutes dispositions utiles sont prises pour que le secret médical soit respecté dans les locaux mis à la disposition du Médecin du Travail, notamment en ce qui concerne le courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

L'Association intervient, s'il y a lieu, auprès des adhérents afin que le courrier adressé au Médecin du Travail ne puisse être décacheté que par lui ou par une personne habilitée par lui et astreinte au secret médical et professionnel.

Le secret médical et professionnel est imposé à l'ensemble du personnel de l'Association.

IX – COMMISSION DE CONTROLE

ARTICLE 34

L'organisation et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés. Son Président est élu parmi et par les représentants des salariés, le Secrétaire est élu parmi et par les représentants des employeurs.

La Commission de Contrôle comprend 15 membres : 5 représentants des employeurs et 10 représentants des salariés.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le Président du Service de Santé au Travail et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel, et d'un accord entre le Président du Service de Prévention et de Santé au Travail et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Seuls les représentants des médecins du travail assistent, conformément aux dispositions du Code du travail, aux réunions de la Commission de Contrôle. Ces représentants sont élus, conformément aux dispositions du Code du travail, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants. Ces modalités pourront évoluer conformément à la législation en vigueur. Les médecins ne disposant pas d'un tel mandat ne peuvent pas, hors dispositions légales ou réglementaires exigeant leur présence, assister à ces réunions.

Afin de tenir compte des frais engendrés par ces déplacements, les membres de la Commission de Contrôle pourront déclarer les frais de déplacement à ces réunions sur un imprimé « note de frais », selon le barème en vigueur au sein de l'ASSTV. Chaque membre de la Commission de Contrôle devra fournir un Relevé d'Identité Bancaire ainsi qu'une copie de la carte grise.

ARTICLE 35

La Commission de Contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise notamment :

- 1) Le nombre de réunions annuelles de la Commission,
- 2) La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires,
- 3) Les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la commission,
- 4) Les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

L'ordre du jour des réunions de la Commission de Contrôle est arrêté par le Président et le Secrétaire de la Commission. Il est transmis par le Président aux membres de la Commission au moins dix jours ouvrés (deux semaines calendaires) avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants.

Ce délai est porté à dix jours calendaires en cas de mise à pied d'un médecin du travail, dans le cadre de la procédure prévue au quatrième alinéa de l'article R. 4623-20 du Code du travail.

L'ordre du jour est communiqué, dans les mêmes conditions, au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.

ARTICLE 36

Lorsque la Commission de Contrôle est appelée à se prononcer sur le licenciement d'un Médecin du Travail, d'un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, d'un Infirmier, ce dernier est invité, huit jours calendaires au moins avant la date fixée pour la tenue de la réunion, à s'y présenter pour y fournir ses observations et moyens de défense.

ARTICLE 37

Toute réunion de la Commission donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal cosigné par le Président et le Secrétaire.

Les procès-verbaux sont conservés au siège de l'Association pendant un délai de cinq ans au moins.

X – COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

ARTICLE 38

La Commission Médico-Technique constituée dans les conditions fixées par le Code du Travail est composée :

- du Président ou de son représentant,
- des médecins délégués de secteur,
- des représentants des intervenants en prévention des risques professionnels,
- des représentants des Infirmiers en Santé au Travail,
- des représentants des Assistantes en Santé au Travail,
- des représentants des Secrétaires Médicales

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 :

- 1) A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Santé au Travail,
- 2) A l'équipement du Service,
- 3) A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers,
- 4) A l'organisation d'enquêtes et de campagnes,
- 5) Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

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

La Commission Médico Technique communique ses conclusions au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle.

Elle présente ses réflexions et travaux chaque année au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle.
