

# GROUPEMENT SANTÉ AU TRAVAIL

## RÈGLEMENT INTERIEUR

### Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 21 des Statuts de l'association, les dispositions du règlement intérieur ont pour objectifs de préciser les dispositions statutaires et régir les points non prévus par les Statuts ayant trait à l'administration interne de l'association.

### I – ADHÉSION

#### Article 1 :

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement est situé dans la zone de compétence géographique ou professionnelle et remplit les conditions fixées par les statuts a la possibilité d'adhérer à Groupement Santé Travail en vue de satisfaire aux obligations prévues aux articles L 4622-1 et suivants et D 4622-1 et suivants du code du Travail.

#### Article 2 :

En validant et signant le formulaire d'adhésion L'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur de l'association ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Le bulletin d'adhésion comporte, notamment, l'indication des divers établissements dans lesquels l'employeur occupe du personnel, ainsi que les effectifs travaillant dans chacun de ces établissements.

L'adhésion peut être souscrite à toute époque de l'année.

L'adhésion est établie pour une durée indéterminée en respect des conditions prévues par l'article 6 des Statuts.

#### Article 3 :

Dans les 6 mois qui suivent l'adhésion, l'employeur enregistre les salariés dans l'intranet et renseigne les profils de tous les salariés. Un document édité informatiquement est tenu à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

#### Article 4 :

L'adhésion prend effet le lendemain du jour de réception du bulletin d'adhésion ou de l'inscription par un mandataire.

#### Article 5 :

Il y a deux modes de facturation :

1. soit une cotisation annuelle forfaitaire *per capita*, appelée mode FORFAITAIRE.
2. soit une cotisation appelée au réel sur la base des prestations effectuées, mais plafonnée à la cotisation forfaitaire globale de l'adhérent. Ce mode est appelé mode BARÈME et est à l'avantage de l'adhérent, mais n'est applicable qu'en cas de gestion informatisée complète avec des prestations en téléconsultation, l'adhérent devant alors disposer d'outil informatique compatible avec le logiciel utilisé par l'association.

L'adhérent peut choisir librement son mode de facturation.

## II – PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

### Article 6 :

Conformément à l'article L 4622-6 du code du travail, les dépenses afférentes au service de prévention et santé au travail sont à la charge des employeurs et réparties proportionnellement au nombre de salariés.

Par conséquent, tout adhérent est tenu au paiement d'un droit d'entrée et de participer sous forme de cotisation aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association, conformément au mode choisi.

### Article 7 :

Le droit d'entrée correspond à l'adhésion et couvre les frais de mise en place informatique de l'intranet de l'adhérent ainsi que sa formation et l'assistance de son responsable RH. Le montant de l'adhésion rémunère l'entité qui assure la réalisation des prestations de gestion afférentes. Les frais de dossier des salariés sont destinés à financer l'application offerte à chaque salarié pour gérer son dossier personnel de santé au Travail.

Si l'entreprise adhérente dispose d'un outil informatique totalement automatisé et compatible avec le système utilisé par l'association, elle est dispensée de droit d'entrée et de frais de dossier.

Le montant des cotisations et prestations sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration et approuvés par l'assemblée générale conformément à l'article L 4622-6 du code du travail, de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'organisation, d'équipement, de fonctionnement de l'association et des prestations délivrées.

La cotisation est annuelle ou peut être mensualisée. Elle est due pour l'année civile en cours, quel que soit la date de l'adhésion, de la démission ou de la radiation.

### Article 8 :

La prestation globale (offre socle) comprise dans la cotisation *per capita* est mutualisée. Elle permet à la fois un suivi médical personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins des entreprises.

La cotisation *per capita* couvre l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires ainsi que les examens complémentaires demandés par le médecin du travail, à l'exception des examens complémentaires spécialisés ou vaccinations prévus par l'article R 4624-35 du code du travail, qui restent à la charge de l'employeur (# Avec l'article suivant R 4624-36). Ils font l'objet d'une facturation en complément de la cotisation. C'est notamment le cas lorsque les risques professionnels associés à l'activité de l'entreprise ou à « des postes à risques » doivent être suivis de manière spécifique ou systématique. C'est notamment le cas lorsque les salariés sont exposés à des RPS, TMS ou CMR ou à des produits chimiques de façon ponctuelle ou répétée. Ces prestations sont appelées complémentaires et font l'objet d'une facturation distincte et ou d'un devis de prestations.

La cotisation *per capita* couvre de même les charges résultant de l'action en milieu de travail, les visites de poste, les participations aux comités d'hygiène et de sécurité et aux réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration des fiches d'entreprises, les études et conseils en aménagement et adaptations des postes de travail, les entretiens avec les membres du service social, la communication à l'attention des adhérents et de façon générale la surveillance de l'hygiène et de la sécurité.

En mode BARÈME, la cotisation sera appelée à hauteur des prestations fournies, auquel cas le reste à appeler sera annulé au 31 décembre de chaque année, au bénéfice de l'employeur adhérent.

Lorsque l'adhérent est enregistré via un mandataire, celui-ci est facturé par l'association et refacture les cotisations et prestations à l'adhérent, dans le cadre d'un contrat entre le mandataire et l'association.

Article 9 :

Pour certaines catégories de salariés tels que les intérimaires ou les saisonniers la cotisation est redevable au rendez-vous honoré ou non honoré.

Article 10 :

Les travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale peuvent s'affilier au service de prévention et de santé au travail inter-entreprises de leur choix, conformément à l'article L 4621-3 du code du travail.

Le chef de l'entreprise adhérente à un service de prévention et de santé au travail interentreprises peut bénéficier de l'offre de service proposée aux salariés, en vertu de l'article L 4621-4 du code du travail.

Article 11 :

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif de l'entreprise au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le travailleur n'a été salarié que pendant une partie de ladite période. En mode forfaitaire, le nombre d'exams pratiqués n'a pas d'incidence sur le calcul de la cotisation elle-même, conformément à l'article L 4622-6 du code du travail.

Article 12 :

L'employeur est tenu de déclarer ses effectifs chaque année en retournant le document "déclaration d'effectifs" qui lui est adressé au cours du dernier trimestre de l'année. Dans le cas d'une gestion informatisée, cette déclaration est inutile car la liste est tenue à jour en permanence.

En cas d'absence de "déclaration d'effectifs", la facturation est établie sur la base des effectifs présents au jour de la facturation. Dans ce cas, aucun remboursement ne sera effectué par la suite si l'effectif est inférieur à celui précédemment calculé.

En cours d'exercice, l'adhérent doit tenir informé le service de prévention et de santé au travail de toute modification de ses effectifs (départs, embauches).

Article 13 :

Les factures de prestation correspondant aux appels partiels de cotisation sont effectuée au mois le mois. En cas de dépassement du plafond global de l'adhérent celui-ci peut demander le remboursement du trop-versé au 31/12 de chaque année.

Article 14 :

Lors d'une adhésion en cours d'année, le droit d'entrée et le montant de la cotisation doivent être acquittés immédiatement dans le cas d'un mode FORFAITAIRE.

Article 15 :

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 aux différents organismes sociaux ou fiscaux.

Article 16 :

A la fin de chaque trimestre, une facturation complémentaire est adressée aux adhérents pour tenir compte des salariés déclarés en cours d'année par l'employeur et ne figurant pas sur la "déclaration d'effectifs" initiale de l'année considérée.

Article 17 :

En cas de non-règlement des cotisations, les prestations fournies par le service de prévention et de santé au travail seront suspendues.

L'entreprise n'étant plus prise en charge sur le plan de ses obligations réglementaires en matière de santé au travail, se trouvera seule responsable devant l'inspection du travail.

Article 18 :

Si la cotisation et/ou les frais annexes dus ne sont pas acquittés dans les 4 mois de l'échéance, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par le Conseil d'Administration dans les formes prévues à l'article 8 des statuts, sans préjudice du recouvrement, par toutes voies des sommes restant dues.

Article 19 :

L'adhérent est tenu de payer ses factures dans un délai de 30 jours maximum. Il est précisé que les prestations du service seront suspendues en cas de non-paiement au-delà de cette date.

Article 20 :

L'appel des cotisations et la facturation peuvent être modulés sur décision du Conseil d'Administration.

Article 21 :

Outre les cotisations et droits d'entrée, l'association pourra également facturer à l'adhérent, selon des modalités fixées en Conseil d'Administration, des dépenses engagées pour des enquêtes et études spéciales, des formations, des prestations complémentaires hors de l'offre socle non prévues comme contrepartie mutualisée à l'adhésion.

Article 22 :

Il pourra être facturé à l'entreprise adhérente, une indemnité égale au maximum à 100% de la cotisation annuelle par salarié convoqué qui ne se sera pas présenté ou qui n'aura pas décommandé son rendez-vous de visite médicale dans un délai de 6 jours calendaires à l'avance. Toute contestation ne sera prise en considération que dans les 45 jours suivant la date d'expédition du "compte-rendu d'absence".

### III - DÉMISSION - RADIATION

Article 23 :

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

Article 24 :

La démission peut être donnée à tout moment, par lettre recommandée avec avis de réception, avec préavis de 60 jours, sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion où elle doit intervenir dans les meilleurs délais. L'avis attestant de la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel doit être joint à la lettre de démission.

Le bureau du Conseil d'Administration pourra se prononcer exceptionnellement sur tous cas particuliers.

Article 25 :

La radiation prévue à l'article 8 des statuts peut être notamment prononcée dans les cas suivants :

- non-règlement des cotisations ;
  - non-règlement des factures de frais annexes et ou complémentaires (régularisation, absence...);
  - refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail ;
  - opposition aux priorités du Projet de Service validé par le Conseil d'Administration
  - opposition à l'accès aux lieux de travail ;
  - obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- et tous les actes empêchant les démarches de prévention et de santé au travail.

A compter de la date de radiation, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail.

Article 26 :

Dans tous les cas, les cotisations restent dues pour l'année civile.

#### IV – PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

Article 27 :

L'association met à la disposition de ses adhérents un service de santé au travail dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

Article 28 :

Conformément à la réglementation, Groupement Santé au Travail a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, selon l'article L 4622-2.

A cette fin, le service de prévention et de santé au travail :

- Conduit des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnel ;
- Conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou diminuer les risques professionnels, d'améliorer « la qualité de vie » et les conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool ou de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 et la désinsertion professionnelles et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs
- Accompagne l'employeur, les travailleurs, et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise.
- Assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 et de leur âge.
- Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire
- Participe à des actions de promotion de la santé au travail sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L 1411-1-1 du code de santé publique

#### Article 29 :

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

1/ Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection des travailleurs, notamment par :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise
- 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 ;
- La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- l'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration
- La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- La construction ou les aménagements nouveaux;
- Les modifications apportées aux équipements;
- La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
- L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

2/ Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu du travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L 4622-3 du code du travail, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et qu'il coordonne.

3/ Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qu'il a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

4/ Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité ;

Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du salarié

Le médecin du travail ou par délégation et sous protocole auprès d'un infirmier en santé au travail, procède à des examens médico-professionnels auxquels les employeurs sont tenus en application des dispositions du Code du travail :

3. Visite d'information et de prévention
4. Examen médical d'aptitude à l'embauche,
5. Visite de pré-reprise,
6. Visite de reprise,
7. Visite médicale de mi-carrière
8. Visite médicale de fin de carrière
9. Visite à la demande de l'employeur,
10. Visite du salarié ou des organismes de Sécurité Sociale,
11. Examens et visites périodiques.

#### Article 30 :

Dans le respect des dispositions des articles R 4311 – 1 et suivants du code de la santé publique , l'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles définies par le médecin du travail sur la base du protocole mentionné à l'article R 4623-14 du code du travail.

Un entretien infirmier peut être mis en place pour réaliser les activités confiées à l'infirmier par le protocole. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié.

Article 31 :

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé mentionnée au premier alinéa de l'article L 4624-1, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L 4624-1.

Article 32 :

Les frais occasionnés par les examens complémentaires dépassant le plafond de cotisation peuvent être mutualisés sur l'ensemble des adhérents, à l'exception de ceux liés à des risques spécifiques restant à la charge des employeurs.

Article 33 :

Des prestations individuelles ou collectives de prévention ou des études non incluses dans les prestations mutualisées, pourront faire l'objet d'une convention avec facturation complémentaire dans des conditions déterminées par le Conseil d'Administration.

## V – CONVOCATION AUX EXAMENS

Article 34 :

L'adhérent est tenu d'adresser à l'association, dès son adhésion et par la suite chaque année, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication de l'âge, du poste de travail occupé, de la date de prise de poste, ainsi que des risques professionnels auxquels ils sont exposés. Il devra également préciser les salariés devant être déclarés en Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) et particulièrement lorsque le poste présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, selon les articles L 4161-1, R 4624-22 et R 4624-23 du code du travail.

Afin de préparer l'organisation des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour et il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association tout mouvement de personnel.

L'entreprise s'engage également à informer, sans délai, GST de toute modification dans sa situation administrative ou juridique telle que cession, fusion, changement de raison sociale, de siège social, etc.

Article 35 :

Les convocations sont établies par le secrétariat médical, compte tenu de la nature des examens à effectuer, de la périodicité devant présider à ces examens. Les convocations sont adressées 10 jours au moins avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence.

L'adhérent les remet sans délais aux intéressés et l'informe de la procédure à effectuer pour remplir son Passeport Santé personnel et à respecter la date et l'heure de son rendez-vous. En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, l'adhérent doit aviser sans délais le service pour fixer un nouveau rendez-vous. Les visites de rattrapage demandées par l'employeur ne seront attribuées par le service qu'en fonction du temps médical disponible restant.

Toute demande d'annulation et/ou de report de rendez-vous doit être formulée par écrit.

Article 36 :

Les rendez-vous non honorés et non excusés au moins 6 jours calendaires à l'avance entraîneront, sauf cas de force majeure dûment justifié, la facturation d'une indemnité en cas de récurrence pour un même salarié.

Article 37 :

Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au service le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

L'adhérent, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à la visite, doit aviser sans délai le service de santé au travail, ce qui ne dégage en aucune manière sa propre responsabilité.

En application de l'article R.4624-39 du Code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux y compris les examens complémentaires est à la charge de l'employeur et doit être pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail. Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites et ces examens sont pris en charge par l'employeur.

## VI – LIEUX DES EXAMENS

Article 38 :

Les examens de nature médicale ou les Visites d'information et de prévention ont lieu en présentiel ou en téléconsultation :

- Soit dans l'un des centres fixes de l'association.
- Soit sur l'une des unités mobiles de l'association.
- Soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement, sous réserve de leur conformité aux normes réglementaires et à celles de l'association.
- Soit en téléconsultation.

## VII – CONCLUSION DES EXAMENS MEDICAUX

Article 39 :

A la suite des examens médico-professionnels ou d'une visite d'information et de prévention le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail établit en double exemplaire une fiche d'aptitude ou une attestation de suivi.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet le deuxième exemplaire à l'adhérent. La fiche d'aptitude ou l'attestation de suivi peuvent être au format numérique.

La fiche d'aptitude doit être conservée par l'adhérent pour pouvoir être présentée, en cas de contrôle, à l'inspecteur du travail ou au médecin-inspecteur régional du travail. L'employeur, ainsi que le salarié, sont informés des délais et voies de recours possibles en cas de contestation des avis médicaux.

A la suite des entretiens infirmiers une attestation est délivrée au salarié. Un exemplaire est remis au salarié, le deuxième exemplaire est transmis à l'adhérent.

Lorsque la fiche médicale d'aptitude contient des restrictions importantes ou en cas d'inaptitude, il appartient au médecin du travail de la transmettre à l'entreprises, au plus tôt et par tout moyen approprié.



Article 40 :

L'adhérent doit prendre en considération les recommandations du médecin du travail relatives aux aménagements et adaptations du poste de travail, aux préconisations de reclassement et formations en vue de faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle.

## VIII – SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

Article 41 :

Les actions en milieu de travail s'inscrivent dans les missions de GST (voir article 29 ).

Article 42 :

Les actions en milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire, ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article L 4644-1 du Code du travail, d'accéder librement aux lieux de travail. L'adhérent s'engage à informer Groupement Santé au Travail s'il fait appel directement à un intervenant enregistré auprès de l'administration auquel il confie une mission de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Article 43 :

L'adhérent doit consulter le médecin du travail sur ses projets : - De construction ou d'aménagements nouveaux  
- De modifications apportées aux équipements  
- De mise en place ou de modification dans l'organisation du travail et particulièrement du travail de nuit

Article 44 :

Afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, l'adhérent est tenu d'informer l'équipe pluridisciplinaire de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi. L'entreprise transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ces produits, ainsi que de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R 4623-1 du code du travail.

Article 45 :

L'adhérent doit se prêter à toute visite du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux de travail lui permettant d'exercer la surveillance prévue par le Code du travail. L'adhérent est informé à l'avance des jours et heures de passage du médecin, sauf en cas d'urgence nécessitant une intervention plus rapide. Il est néanmoins rappelé que le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail et qu'il peut effectuer des visites d'entreprise à son initiative, à la demande de l'employeur ou du CSE.

Le médecin du travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires.

Article 46 :

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver. L'employeur prend en considération ces propositions et, en cas de refus, fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Article 47 :

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un CSE, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du travail, qui fait partie de droit du comité, soit convoqué en temps utile à chaque réunion.

Il voudra bien, avant d'en fixer la date, se mettre d'accord avec le médecin du travail en charge de son établissement et lui adresser un ordre du jour et un compte-rendu au plus tôt et à minima dans les délais réglementaires. La participation de l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire pourra s'effectuer par audio ou par visio-conférence.

Article 48 :

Dans chaque entreprise ou établissement, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle est consignée notamment les caractéristiques de l'entreprise, les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés, les observations qu'est amené à faire le médecin du travail et la suite qui y est réservée.

Cette fiche est transmise à l'employeur. Un double est conservé par le SPSTI

## IX – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 49 : Le Conseil d'administration

Conformément à la réglementation à la loi du 2 Août 2021, l'Association est administrée par un Conseil d'Administration paritaire de 10 membres.

5 membres représentant les employeurs sont désignés par les organisations patronales pour 4 ans. Lors de chaque renouvellement des mandats à l'issue des 4 ans, Le Président de GST saisit par lettre recommandée avec accusé de réception, les 3 organisations patronales d'employeurs représentatives au plan national, MEDEF, CPME, U2P, afin que chacune d'entre elles propose des candidats parmi les membres des entreprises adhérentes ou valide les personnes désignées par l'Assemblée Générale.

5 membres représentant les salariés des entreprises adhérentes désignés pour 4 ans par les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Le Président de GST sollicite chacune des organisations par Lettre recommandée avec accusé de réception. Sur demande, il transmet aux organisations syndicales toutes informations utiles aux désignations.

Les désignations veilleront à respecter une représentation équilibrée desdites organisations syndicales.

### Modalités de renouvellement des membres de conseil d'administration.

En vue de la désignation des membres de son conseil d'administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Cette sollicitation doit intervenir au moins 8 semaines avant la date du renouvellement. A défaut d'une désignation par une organisation syndicale, 4 semaine avant le renouvellement du Conseil, l'Association saisit le siège national pour obtenir une désignation.

### Règles applicables en cas de désignations incomplètes ou de poste vacant en cours de mandature

En cas de poste vacant au terme de la demande de premières désignation, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations, dans un délai de 4 semaines suivant la réception de la 1<sup>ère</sup> demande.

Au terme de ce délai, trois situations peuvent se produire :

- Il n'y a aucune réponse auquel cas le conseil d'administration conservera sa composition issue des premières désignations.
- Le nombre des personnes désignées par les organisations suite à cette nouvelle demande est équivalent à celui du/des poste(s) vacant(s). Ces personnes entrent alors en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours.
- Le nombre de personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est supérieur à celui du/des poste(s) à pourvoir auquel cas il appartiendra à la prochaine Assemblée Générale de se prononcer afin de pourvoir les postes non encore pourvus.

Si au terme de cette procédure, il demeure toujours des postes vacants, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir. Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine assemblée générale.

### **Durée des mandats**

Les membres du conseil ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans. Le membre remplaçant un membre vacant finit le mandat en cours et peut faire ensuite un mandat complet .

### **Représentation au conseil d'administration (article 16 des statuts)**

Chaque administrateur peut se faire représenter au conseil d'administration par un autre administrateur dans la limite de trois pouvoirs par administrateur.

Les pouvoirs dûment complétés et signés par le mandant et le mandataire doivent être remis à un des membres du bureau de l'association plus tard le jour de la réunion concernée et avant le début de cette réunion.

### **Bureau**

Le présent article précise les dispositions de l'article 14 des Statuts.

« L'empêchement » vise une situation d'absence temporaire pour une durée supérieure à un mois, notamment lié à une incapacité temporaire, la maladie ou toute autre cause, et dûment constaté par le Conseil d'administration.

En cas d'empêchement du Président, il est remplacé par le Président Délégué, s'il en a été désigné un à défaut les dispositions relatives aux « autres membres du bureau » s'appliquent.

En cas d'empêchement d'un autre membre du bureau, celui-ci pourvoit provisoirement à son remplacement par cooptation au sein du collège (Employeur ou Salarié) d'origine du représentant empêché. Le mandat du représentant ainsi désigné prend fin à la fin de l'empêchement du représentant remplacé, dûment constaté par le Conseil d'administration. A défaut de cooptation d'un autre représentant, le Président délégué est provisoirement remplacé en cas d'empêchement par le Vice-Président. Si l'empêchement devient définitif, les dispositions sur la vacance telles que prévues ci-dessous s'appliquent.

En cas de vacance d'un ou plusieurs membres du bureau, notamment liée à une démission, une révocation, le décès, la perte de la qualité de membre de l'Association, et dûment constatée par

le conseil d'administration, celui-ci pourvoit, au remplacement au cours de la prochaine réunion du conseil d'administration selon les règles de désignation prévue à l'article 16 des Statuts.

Le mandat de membre ainsi désigné prend fin au moment où doit normalement expirer le mandat du représentant remplacé.

Article 50 :

La commission de contrôle

Conformément à l'article L 4622-12 du code du travail, l'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle composée d'un tiers de représentants des employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, tous issus des entreprises adhérentes.

La Commission de Contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président de GST.

La Commission de Contrôle de GST est composée de 9 membres, dont :

3 représentants des employeurs désignés par les organisations syndicales d'employeurs représentatives au niveau national.

6 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national,

Le Président est, de droit, membre de la Commission de Contrôle, son mandat peut être renouvelé deux fois.

La Commission de Contrôle élit en son sein un Président parmi les représentants des salariés. Le Trésorier du Conseil d'Administration ne peut pas être Président de la Commission de Contrôle,

Une fois constituée, la Commission de Contrôle élabore son règlement intérieur qui précise notamment le nombre de réunions annuelles, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le Secrétaire de la Commission, les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

Article 51 :

Tenue des réunions par moyen de télécommunication et vote à distance

Conformément aux dispositions des articles 14 pour le conseil d'administration et 17 pour le bureau, les réunions peuvent avoir régulièrement lieu, à l'initiative de l'auteur de la convocation, par visioconférence ou téléconférence permettant l'identification des participants.

Les moyens de télécommunication choisis doivent transmettre au moins la voix des participants et satisfaire à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

Seul l'auteur de la convocation peut apprécier les circonstances et donc décider d'organiser la possibilité de participer à une réunion par visioconférence ou téléconférence .

Dans l'hypothèse où l'auteur de la convocation choisit d'ouvrir la possibilité de participer à la réunion par un moyen de télécommunication il devra informer par tout moyen l'ensemble des

personnes convoquées au plus tard trois jours francs avant la réunion concernée du moyen technique choisi (visio-conférence et/ou téléconférence) et des modalités de sa mise en œuvre.

Article 52 :

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

Article 53 :

Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens : conformément à la réglementation en vigueur, les priorités du Service sont précisées dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, conclu avec la DREETS et la CARSAT et après avis des membres du CRPRP. L'association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat qui leur est opposable.

Article 54 :

La Commission médico-technique : conformément aux dispositions légales, la CMT a pour mission de formuler des propositions à l'association et comprend :

- Le Président du Service ou son représentant
- Les délégués des médecins du travail
- Les délégués d'intervenants en prévention des risques
- Les délégués d'infirmiers en santé au travail
- Les délégués d'assistants en prévention santé travail

Les membres qui siègent pour une durée de quatre ans, doivent établir le règlement intérieur validé ensuite par le Président de l'Association.

Article 55 :

L'agrément : en application des dispositions législatives et réglementaires, le service de prévention et de santé au travail fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans renouvelable par la DREETS ou la DGT, après avis du médecin-inspecteur du travail, lequel agrément autorise et encadre la mission du Service.

Le Président de l'association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément.

Article 56 :

Règlement Général sur la Protection des Données

Pour toute demande en lien avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), l'employeur peut consulter la charte GST sur le RGPD, téléchargeable sur [www.groupermentsantetravail.com](http://www.groupermentsantetravail.com). Il peut également contacter le Data Protection Officer (DPO) à l'adresse suivante : 485, rue Marcellin Berthelot 13290 AIX-EN-PROVENCE

Mis à jour le 12/03/2024

Le Président

