



RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SMIN-SPSTI

Avenue Alsace Lorraine

60400 NOYON

Tél. 03 44 09 87 50

Site internet : <https://spst-smin.fr/>

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi conformément à l'art. 23 des statuts et aux dispositions en vigueur, résultant notamment de la Loi n°2016-1088 du 8 Août 2016 et du décret n°2016-1908 du 27 Décembre 2016 et de la Loi n°202161018 du 2 Août 2021.

Titre 1 – L’Affiliation

Article 1

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement répond aux conditions fixées par les statuts et se trouve situé dans la circonscription géographique de la compétence du service, doit, s'il est situé dans la circonscription géographique de la compétence exclusive du service, et peut, s'il est situé dans la circonscription géographique de la compétence partagée du service, adhérer à l'Association en vue de l'application de la santé au travail à son personnel salarié.

Tout employeur, dont l'entreprise ou l'établissement répond aux conditions fixées par les statuts et se trouve situé hors circonscription géographique de la compétence exclusive ou partagée du service mais dans la Région où il dispose d'un agrément dès lors que les conditions suivantes sont réunies :

*L'adhésion de l'entreprise ne remet pas en cause la couverture effective des besoins en médecine du travail des secteurs pour lesquels le service est agréé

*Le service garantit un accès de proximité pour chaque travailleur dans les conditions prévues au d du 5° du I de l'art. D 4622-49-1

L'adhésion d'une entreprise ou d'un établissement hors circonscription est conditionnée par la signature d'une convention bipartite annuelle, reconductible, qui fixe les obligations respectives de chacune des parties et les conditions d'exercice du suivi de santé de cette entreprise ou établissement et de ses salariés. Cet adhérent ne participe pas aux travaux de l'Assemblée Générale de l'Association et peut être soumis à une cotisation spécifique autre que celle prévue à l'article 35 du présent règlement intérieur.

- Sous réserve de ne pas remettre en cause la couverture effective des besoins en médecine du travail des secteurs pour lesquels le service est agréé, tout adhérent isolé et toute structure de Droit Public. L'adhésion d'une structure de Droit Public est conditionnée par la signature d'une convention bipartite annuelle, reconductible, qui fixe les obligations respectives de chacune des parties et les conditions d'exercice du suivi de santé de cet établissement et de son personnel. Ces adhérents ne participent pas aux travaux de l'Assemblée Générale de l'association et peuvent être soumis à une cotisation spécifique autre que celle prévue à l'article 35 du présent règlement intérieur.

Afin d'adhérer au Service de Prévention et de Santé au Travail, il revient à l'entreprise adhérente située dans la circonscription de compétence de remplir le bulletin d'adhésion, dont le modèle est établi par l'Association. Ces informations comportent l'indication du ou

des établissements de l'entreprise concernée, les effectifs occupés détaillés par l'établissement le cas échéant, ainsi que la classification de la surveillance médicale réalisée par l'employeur. Ces données sont nécessaires au bon fonctionnement du service.

Cette adhésion à l'Association engage l'employeur à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires dans le domaine de la santé au travail. Conformément aux dispositions en vigueur, un exemplaire des statuts et règlement intérieur sont disponibles via le portail UEGAR.

L'adhésion prend effet à compter de son enregistrement sur le logiciel médical.

Lors de l'adhésion, l'employeur adresse au service un document précisant le nombre et la classification des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

L'adhésion est annuelle et court par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). Elle est automatiquement renouvelée par tacite reconduction.

Article 2 – La rupture d'adhésion ou non renouvellement

Tout non renouvellement à l'adhésion annuelle ou toute rupture d'adhésion, autre que celle prévue à l'alinéa 2 du présent article doit être notifiée au service trois mois avant la fin de l'année en cours par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, l'entreprise démissionnaire demeure redevable des cotisations échues* pour l'année en cours. Le médecin concerné est avisé de la démission immédiatement.

*on entend par cotisations échues celles de l'année courante ainsi que les sommes dont l'entreprise pourrait être débitrice à un autre titre vis-à-vis du service

L'entreprise dont l'adhésion cesse ou qui quitte la région où le service dispose d'un agrément ou qui viendrait à disparaître, reste redevable des cotisations échues et de toutes sommes dont elle pourrait être débitrice à un autre titre vis-à-vis du service, pour le semestre en cours.

Le bureau du Conseil d'Administration pourra éventuellement se prononcer sur les cas particuliers.

Article 3 - Radiation

La radiation de l'Association peut être prononcée par le Conseil d'Administration après qu'il ait invité l'entreprise intéressée à lui fournir ses explications.

Elle est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, quinze jours après une mise en demeure d'avoir à régulariser sa situation, établie dans la même forme.

Sont notamment des causes valables de radiation :

- Le non-paiement des cotisations dans les délais impartis
- L'obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations
- Le refus de fournir au service les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la Santé au Travail
- La transmission d'éléments erronés concernant les effectifs, l'activité, les risques professionnels...

- L'opposition à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail, telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur
- Le refus de faire présenter son personnel aux visites médicales
- Tout motif jugé légitime par le Conseil d'Administration

Article 4 – La réadmission

Tout adhérent radié peut solliciter sa réadmission dès lors qu'il a remédié aux manquements ayant entraîné sa radiation.

Tout adhérent radié par défaut de paiement (cotisations, factures) peut solliciter une nouvelle adhésion à l'Association sous réserve du paiement intégral des sommes dues y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de sa radiation ainsi que les frais de recouvrement.

Si, exceptionnellement, l'employeur licencie temporairement la totalité de son personnel, sa qualité de membre adhérent est suspendue jusqu'à nouvel embauchage.

Titre 2 – Obligations réciproques de l'Association et de ses adhérents

Paragraphe 1 – Obligations de l'Association

Article 5 – Objet du service

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interprofessionnel a pour mission principale de mobiliser les moyens dont il dispose afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, dans le cadre de la réglementation en vigueur. Outre la prévention de la santé des travailleurs, il contribue à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

À cette fin, il :

1. Conduit les 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. Apporte son aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels
3. Conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant, de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du 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

4. 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
5. 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 à certains facteurs de risques professionnels et de leur âge
6. Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire
7. Participe à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont les 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 la santé publique

Ces missions sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant, notamment, des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des infirmiers en santé travail, des intervenants en prévention des risques professionnels.

Ces équipes peuvent être complétées par des assistants en santé travail, des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail.

L'Association fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs, un ensemble de socle de services qui doivent couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 du Code du Travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Article 6 – Offre socle et offre complémentaire de services

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, l'Association peut également proposer aux entreprises adhérentes et à leurs travailleurs une offre de services complémentaires qu'il détermine.

Article 7 – Secret médical

Toutes les dispositions utiles sont prises par l'employeur pour que le secret médical soit respecté, notamment en ce qui concerne les courriers, les modalités de conservation des dossiers médicaux et, dans le cas de mise à disposition de locaux, l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés (arrêté du 12 janvier 1984 relatif aux locaux et à l'équipement des services médicaux du travail).

Le secret professionnel est imposé au personnel de l'Association mis à la disposition des médecins du travail.

Article 8 – Secrets de fabrication

Il est interdit aux membres de l'équipe pluridisciplinaire de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitations dont ils pourraient avoir connaissance.

➤ Le Suivi Individuel de Santé

Article 9 – Visites et examens médicaux

Le Service de Prévention et de Santé au Travail assure le suivi de l'état de santé des salariés par le biais de visites et d'examens auxquels les employeurs sont tenus en application de la réglementation de la Santé au Travail.

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé dès l'embauche, soit lors d'une visite d'information et de prévention, soit s'il existe des risques particuliers lors d'un examen médical avec délivrance d'un avis d'aptitude.

C'est ainsi que des visites et examens médico-professionnels sont réalisés par les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire affectés au suivi des salariés de l'entreprise adhérente dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur :

- La visite d'information et de prévention
- L'examen médical d'aptitude
- Surveillance individuelle simple
- Surveillance individuelle adaptée
- Surveillance individuelle renforcée
- La visite médicale mi-carrière
- La visite de fin de carrière et de fin d'exposition
- Examens complémentaires
- La visite de reprise du travail
- La visite de pré-reprise
- Les visites à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail

Article 10 – La visite d'information et de prévention

La visite d'information et de prévention est réalisée dans un délai de 3 mois à compter de la prise de poste effective pour les salariés qui ne sont pas affectés à des postes à risques particuliers.

Cette règle générale comporte des exceptions :

- 1- La visite doit avoir lieu au plus tard 2 mois après la prise effective de poste pour les apprentis
- 2- Elle doit avoir lieu avant l'affectation sur le poste pour les travailleurs de nuit, les travailleurs de moins de 18 ans, les travailleurs exposés aux champs électromagnétiques, les travailleurs exposés aux agents biologiques catégorie 2.

Cette visite peut être réalisée par un professionnel de santé : le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier en santé travail.

Lorsqu'elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé peut réorienter le salarié sans délai vers le médecin du travail. La réorientation vers le médecin du travail est obligatoire pour les travailleurs handicapés et les titulaires d'une pension d'invalidité. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour but de proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

Elle a pour objet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé
- De l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail
- De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail

À l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

Lorsque le salarié a bénéficié d'une visite de ce type dans les 5 ans précédant son embauche, dans les 3 ans pour les salariés bénéficiant d'un Suivi Individuel Adapté (SIA) et dans les 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire, l'organisation d'une telle visite n'est pas requise si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique avec les risques équivalents
- Le professionnel de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude
- Le salarié concerné n'a pas fait l'objet de mesures d'aménagement, d'adaptation, aucune inaptitude n'a été formulée dans les mêmes délais précités.

Article 11 – L'examen médical d'embauche

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficie d'un Suivi Individuel Renforcé (SIR) de son état de santé.

Cet examen doit obligatoirement avoir lieu avant l'embauche par le médecin du travail (ou le collaborateur médecin autorisé par protocole à réaliser cet examen).

Cet examen se substitue à la visite d'information et de prévention et a pour objet :

- De s'assurer que le travailleur est médicalement apte au poste auquel l'employeur envisage de l'affecter

- De rechercher si le travailleur n'est pas atteint d'une affection comportant un danger pour les autres travailleurs
- De proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes
- D'informer le travailleur sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- De sensibiliser le travailleur sur les moyens de prévention

À l'issue de cet examen médical, le médecin du travail délivre un avis d'aptitude ou d'inaptitude dont les modèles sont définis par arrêté. Cet avis d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au travailleur et à l'employeur puis est versé au dossier médical en santé au travail de l'intéressé.

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite de ce type dans les 2 ans précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise si les conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un poste identique présentant des risques d'exposition équivalents
- Le médecin du travail doit être en possession du dernier avis d'aptitude
- Aucune mesure individuelle ou aucun avis d'inaptitude ne doit avoir été formulé au cours des deux dernières années

Article 12 – La périodicité des visites

Le décret du 27 décembre 2016 acte la fin des visites périodiques biennales. La fréquence des visites périodiques est désormais fixée par le médecin du travail, en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé et des risques auxquels est exposé le salarié, dans la limite de 5 ans. Toutefois, les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés et les titulaires d'une pension d'invalidité bénéficient d'un suivi médical adapté avec des visites tous les 3 ans au plus.

La périodicité des examens médicaux dans le cadre du suivi médical renforcé est fixée par le médecin du travail, dans un délai maximal de 4 ans. S'y ajoutent les visites intermédiaires effectuées par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier en santé travail, au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail et 1 an pour les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants de catégorie A.

Article 13 – La Surveillance Individuelle Générale/Adaptée

Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé. Ce suivi de santé est adapté en fonction des besoins de santé du travailleur.

La Surveillance Individuelle Générale (SIG) concerne les travailleurs qui ne sont pas exposés à des risques particuliers.

La Surveillance Individuelle Adaptée (SIA) concerne les travailleurs dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés, nécessitent des modalités de suivi adaptées, en particulier les travailleurs de nuit, les travailleurs handicapés, les titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de moins de 18 ans et les femmes enceintes.

Article 14 – La Surveillance Individuelle Renforcée

Ce suivi concerne les travailleurs affectés à des postes à risques. Les salariés qui bénéficient d'une Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) sont les suivants :

- La première catégorie se compose des postes exposant les salariés à certains risques : amiante, plomb, agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques, agents biologiques, rayonnements ionisants, risque hyperbare, risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages
- Lorsque le salarié est affecté à un poste nécessitant un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du Travail : les travailleurs de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux, conduite d'engins de levage et de manutention nécessitant une autorisation, les postes nécessitant une habilitation électrique
- Une liste complémentaire peut être établie par l'employeur (motivée par écrit) après avis du médecin du travail et du CSE. Cette liste doit être transmise au Service de Prévention et de Santé au Travail.

Article 15 – La visite de mi-carrière

Le travailleur est examiné par le professionnel de santé au cours d'une visite médicale de mi-carrière organisée à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur.

Cet examen médical peut être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le travailleur doit être examiné par le professionnel de santé deux ans avant l'échéance prévue. Il peut être réalisé dès le retour à l'emploi du travailleur dès lors qu'il satisfait aux conditions déterminées par l'accord de branche prévu au même premier alinéa ou, à défaut, qu'il soit âgé d'au moins quarante-cinq ans.

L'examen médical vise à :

- Établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur
- Évaluer les risques de désinsertion professionnelle

- Sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le travailleur et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur.

La visite médicale de mi-carrière peut être réalisée par un infirmier en santé au travail exerçant en pratique avancée. Celui-ci ne peut proposer les mesures mentionnées. À l'issue de la visite, l'infirmier peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail.

Article 16 – La visite de fin de carrière et de fin d'exposition

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle, sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Pour l'organisation de la visite de fin de carrière ou de fin d'exposition, l'employeur informe son Service de Prévention en Santé au Travail, dès qu'il en a connaissance, de la cessation de l'exposition d'un des travailleurs de l'entreprise à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité justifiant un suivi renforcé, du départ ou de la mise à la retraite d'un des travailleurs de l'entreprise. Il avise sans délai le travailleur concerné de la transmission de cette information.

Lorsqu'un travailleur estime remplir les conditions pour bénéficier de cette visite et n'a pas été avisé de la transmission de cette information par l'employeur, il peut, durant le mois précédant la date de la cessation de l'exposition ou son départ et jusqu'à 6 mois après la cessation de l'exposition, demander à bénéficier de cette visite directement auprès de son service de santé au travail. Il informe son employeur de sa démarche.

Informé du départ ou de la mise à la retraite du travailleur, le Service détermine, par tout moyen, si le travailleur remplit les conditions et organise la visite lorsqu'il les estime remplies.

Le médecin du travail établit un état des lieux, à date, des expositions du travailleur aux facteurs de risques professionnels. Cet état des lieux est établi, notamment, sur la base des informations contenues dans le dossier médical en santé au travail, des déclarations du travailleur et de celles de ses employeurs successifs.

À l'issue de la visite, le médecin du travail remet le document dressant l'état des lieux au travailleur et le verse dans le dossier médical en santé au travail.

Lorsque le document fait état de l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels ou que l'examen auquel il procède fait apparaître d'autres risques

professionnels, le médecin du travail préconise, le cas échéant, la surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin Conseil.

À cette fin il transmet, s'il le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.

Lorsque le travailleur remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de surveillance post-exposition ou post-professionnelle, le médecin du travail l'informe des démarches à effectuer pour ce faire.

Article 17 – Les examens complémentaires

Conformément à l'article R. 4624-35 du Code du travail, le médecin du travail peut réaliser ou prescrire des examens complémentaires nécessaires :

- À la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur

Ces examens sont à la charge du Service de Prévention et de Santé Interentreprises.

Article 18 – La visite de reprise

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le professionnel de santé :

- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail
- Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel

Cet examen de reprise a lieu le jour de la reprise effective du travail par le travailleur et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Cet examen a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des

- préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur
 - d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude

Le médecin du travail est informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et, avec l'équipe pluridisciplinaire, de préconiser des mesures de prévention des risques professionnels.

Article 19 – La visite de pré-reprise

L'examen médical de pré-reprise peut être demandé par :

- le salarié lui-même
- le médecin du travail
- le médecin traitant du salarié
- le médecin conseil

Cette visite a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de 30 jours. Elle a lieu durant l'arrêt de travail du salarié.

Au cours de cet examen de pré-reprise, le professionnel de santé peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travail ou sa réorientation professionnelle.

Le professionnel de santé informe, sauf en cas d'opposition du travailleur, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur.

La visite de pré-reprise ne peut pas donner lieu à la constatation d'une aptitude ou d'une inaptitude.

Article 20 – Les visites à la demande

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé, au choix du travailleur.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

Article 21 – Modalités de délégation des visites médicales

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions, dans le cadre des missions définies à l'article R. 4623-1. Elles sont exclusives de toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le service interentreprises dont il est salarié.

Mais le médecin du travail peut toutefois confier, dans le cadre de protocoles écrits, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail.

Le médecin du travail peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail la réalisation des visites et examens, à l'exclusion de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et de la visite de fin de carrière et de fin d'exposition, sous les réserves suivantes :

1 – Ne peuvent être émis que par le médecin du travail les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale

2 – Lorsqu'il l'estime nécessaire pour tout motif, notamment pour l'application du 1° ou lorsque le protocole le prévoit, l'infirmier oriente sans délai le travailleur vers le médecin du travail qui réalise alors la visite ou l'examen

3 – Le médecin du travail peut également confier des missions, à l'exclusion des visites et examens, aux personnels concourant au service de prévention et de santé au travail et aux membres de l'équipe pluridisciplinaire

4 – Les missions déléguées sont réalisées sous la responsabilité du médecin du travail, adaptées à la formation et aux compétences des professionnels auxquels elles sont confiées, exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions du code de la santé publique et mises en œuvre dans le respect du projet de service pluriannuel lorsque les missions sont confiées aux membres de l'équipe pluridisciplinaire

Article 22 – Télésanté au travail

Les visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectués à distance, par vidéotransmission, dans le respect des conditions par le Code de la santé publique, par les professionnels de santé, à leur initiative ou à celle du travailleur.

Le consentement du travailleur est recueilli préalablement.

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, est appréciée par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail en charge du suivi de l'état de santé du travailleur.

Si le professionnel de santé constate au cours d'une visite ou d'un examen réalisé à distance qu'une consultation physique avec le travailleur ou qu'un équipement spécifique non disponible auprès du travailleur est nécessaire, une nouvelle visite est programmée en présence de ce dernier dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais prévus pour l'intervention des actes de suivi individuel de l'état de santé par le présent code.

Les tarifs et les modes de rémunération du médecin du traitant ou du professionnel de santé choisi par le travailleur pour participer à la visite ou à l'examen réalisé à distance, ainsi que les modalités de prise en charge par l'assurance maladie de ces prestations, sont ceux appliqués par le Code de la sécurité sociale aux actes de télé médecine ou aux activités de télésoin réalisés par ces professionnels.

Article 23 – Le rendez-vous de liaison

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu est supérieure à une durée de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le Service de Prévention et de Santé au Travail.

Les personnels des Services de Prévention et de Santé au Travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que besoin au rendez-vous de liaison.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 DU Code de la sécurité sociale, de l'examen de pré-reprise et des mesures individuelles d'aménagement du poste de travail et des horaires de travail.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

À la demande du travailleur concerné, un référent handicap présent dans les entreprises employant au moins 250 salariés peut participer au rendez-vous de liaison.

Article 24 – Convocations

Les convocations aux examens médicaux sont établies par le secrétariat médical et adressées, par le service, à l'employeur quelques jours avant la date fixée pour les examens.

Ces convocations sont nominatives et la présence du salarié aux visites médicales et entretiens infirmiers ainsi fixés est impérative.

Tout salarié convoqué à une visite médicale ou à un entretien infirmier qui, quelle qu'en soit la raison, ne se présente pas au rendez-vous fixé sera considéré comme absent.

Il ne sera reconvoqué par le service que sur demande écrite de l'employeur. Cette nouvelle convocation, fixée en fonction des disponibilités du service, donnera lieu à une facturation supplémentaire.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail ne peut être tenu responsable des omissions, retards, annulation ou absence résultant du non-respect par l'employeur de ses obligations. En cas de non-présentation des salariés par l'employeur, le service en réfère immédiatement aux autorités de tutelle.

À titre exceptionnel, des vacations en entreprise peuvent être organisées à la discrétion du service, après avis des médecins du travail et sous réserve du respect des dispositions en vigueur relatives à l'exercice de la médecine de prévention en entreprise. La liste des salariés –dont le nombre est établi par le secrétariat médical sur décision du médecin- doit impérativement être communiquée au service 48 heures avant la vacation.

L'employeur devra rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement, en faire mention dans le règlement intérieur de l'entreprise, sous les sanctions que celui-ci peut prévoir pour inobservation des consignes données au personnel.

Article 25 – Lieux des examens

Les examens médicaux ont lieu au centre fixe de l'Association, dans un centre annexe ou dans les entreprises.

Dans le cas où les visites se déroulent dans les entreprises, les examens médicaux peuvent avoir lieu, à la diligence du service et du médecin du travail, au siège de l'établissement, sous réserve du respect de la réglementation en vigueur et du protocole défini par le service.

Dans ce cas, le médecin du travail devra être assisté du personnel infirmier de l'entreprise qui sera tenu, vis-à-vis de l'employeur, au secret professionnel pour l'exercice de cette activité.

Article 26 – Dossier Médical en Santé Travail

Le Dossier Médical en Santé Travail est constitué par le médecin du travail ou, le cas échéant, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier en santé travail à l'issue de la visite d'information et de prévention ou lors de l'examen médical d'aptitude et est complété à l'issue de chaque visite médicale ultérieure.

À l'issue de toute visite d'information et de prévention, le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur.

À l'issue de tout examen médical d'aptitude, le médecin du travail délivre au travailleur et à l'employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande de l'indemnité temporaire d'inaptitude prévu à l'article D. 433-3 du Code de la sécurité sociale.

Ces documents sont versés au Dossier Médical en Santé au Travail de l'intéressé.

L'objectif de ce dossier est de permettre une traçabilité de l'état de santé du travailleur, des expositions professionnelles auquel il a été soumis ainsi que les propositions et avis délivrés par le médecin du travail. Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du document unique d'évaluation des risques professionnels et de la fiche d'entreprise.

Ce dossier est soumis au secret médical et ne peut être consulté que par le médecin du travail et les professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne, sauf opposition du salarié.

En cas de risque pour la santé publique, le médecin du travail transmet le Dossier Médical en Santé Travail au médecin Inspecteur du Travail.

Le travailleur ou, en cas de décès de celui-ci, ses ayants-droits, peuvent demander la communication de ce dossier.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Article 27 – Contrôle

Dans toutes les entreprises, 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. Ce document est établi dans l'année qui suit l'adhésion au Service de Prévention et de santé au Travail Interentreprises.

Cette fiche est transmise à l'employeur et est présentée au Comité Social et Économique en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 2312-27 du Code du Travail.

Cette fiche est tenue à la disposition du Directeur Régional de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et du Médecin Inspecteur du Travail. Elle peut être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des

organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail. Le modèle de cette fiche est fixé par arrêté du Ministre chargé du travail.

➤ **Les actions en milieu de travail**

Article 28 – Typologie des actions en milieu de travail

Les actions sur le milieu de travail s'inscrivent dans la mission des Services de Prévention et de Santé au Travail définie à l'article L. 4622-22 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 en 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 de secours et des services d'urgence
- La participation aux réunions du comité social et économique
- La réalisation de mesures métrologiques
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle
- Les enquêtes épidémiologiques
- La formation aux risques spécifiques
- L'étude de toute nouvelle technique de production
- L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 du Code du Travail et à celle des secouristes.

Les actions en milieu de travail sont menées dans les entreprises adhérant à un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel.

Article 29 – Visites en entreprise

Les professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire ont libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail. Le médecin du travail réalise la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative soit à la demande de l'employeur ou du comité social et économique.

La direction et le personnel sont informés à l'avance des jours et heures de passage en entreprise.

Article 30 – Participation aux institutions représentatives du personnel

Conformément à la réglementation en vigueur, le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions du Comité Social et Économique (CSE). Celui-ci peut donner délégation à un membre de l'équipe pluridisciplinaire du Service de Prévention et de Santé au Travail.

L'ordre du jour de la réunion doit être transmis au moins huit jours avant la réunion par le président du CSE aux membres du Comité, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence. Il comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention au sein de l'entreprise.

Article 31 – Mission de conseil du médecin du travail

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, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de 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 de la santé 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 sanitaires 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 de travail, réalisées conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, 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 coordonne

3 – Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail et l'infirmier en santé travail, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

4 – Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

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

- De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leurs modalités d'emploi, indépendamment des dispositions de l'article L. 4411-1 à L. 4411-5 du Code du travail et des règlements pris pour son application
- Des résultats de toutes les mesures et analyses effectuées dans les domaines visés à l'article R. 4623-1 du Code du Travail

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail en ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou désaccord, la décision est prise par l'Inspecteur du Travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

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 avec l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise l'Inspecteur du Travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le comité social et économique, des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Le médecin du travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées par lui ou par l'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail. L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité social et économique. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Article 32 – Tiers-temps médical du médecin du travail

Le médecin du travail consacre à ses missions en milieu de travail le tiers de son temps de travail.

L'employeur ou le directeur du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises prend toutes les mesures pour permettre au médecin du travail de respecter cette obligation et de participer aux instances internes de l'entreprise et aux instances territoriales de coordination au cours des deux autres tiers de son temps de travail.

Article 33 – Missions de l'intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)

L'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer ses missions.

Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui et communique les résultats de ses études au médecin du travail.

Article 34 – Missions de l'Infirmier Santé Travail (IST)

L'infirmier recruté dans un Service de Prévention et de Santé au Travail est diplômé d'État ou a l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions par le Code de la santé publique. Il dispose d'une formation spécifique en santé travail.

L'infirmier exerce ses missions propres ainsi que celles déléguées par le médecin du travail sur la base du protocole écrit, dans les conditions prévues à l'article R. 4623-14 du Code du travail.

Le médecin du travail peut confier, dans le cadre d'un protocole écrit, à un infirmier en santé travail la réalisation des visites médicales, à l'exception de l'examen médical d'aptitude et de son renouvellement et de la visite de fin de carrière et de fin d'exposition.

Un entretien infirmier peut être mis en place en accord avec le médecin du travail et sous sa responsabilité. Lors de l'examen médical d'aptitude à l'embauche et périodique, l'infirmier peut se voir confier une partie de la visite (entretien infirmier) dans le cadre d'un protocole écrit mais la décision d'aptitude/d'inaptitude/aménagement de poste relève du seul médecin du travail.

L'infirmier peut également, selon un protocole écrit, effectuer des examens complémentaires et participer à des actions en milieu de travail. Il participe à des actions en milieu de travail et d'informations collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validé par lui. Il peut concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire. Il peut également participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

Les missions de l'infirmier sont principalement orientées vers la prévention, à l'exception des situations d'urgence.

Paragraphe 2 – Obligations de chaque adhérent

➤ La participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

Article 35 – Cotisations

Les cotisations per capita, fixées par le Conseil d'Administration, couvrent l'ensemble des charges résultant des actions collectives en milieu de travail et du suivi individuel de santé des salariés, ainsi que les frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement du service.

Une facturation complémentaire est envisageable selon les dispositions prévues aux statuts.

Les services complémentaires proposés et l'offre spécifique de services prévues à l'article L. 4621-3 du Code du Travail font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire.

Article 36 – Droit d'Entrée

Tout nouvel adhérent est tenu, pendant la première année de son affiliation, au paiement d'un droit d'entrée.

Article 37 – Contrôle et recouvrement

L'Association a le droit d'effectuer, dans la comptabilité des entreprises adhérentes, le contrôle de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé ; elle peut, notamment, se faire présenter les états fournis à la Sécurité Sociale ou à l'Administration fiscale.

L'appel des cotisations est adressé par le service à chaque adhérent lors des échéances fixées par le Conseil d'Administration ; cet appel précise les modalités de calcul de la cotisation : montant, périodicité, modes de paiement, date limite d'exigibilité...

Tout retard de paiement donne lieu à l'application d'une indemnité égale, pour le premier mois à 5% des sommes dont le paiement a été différé et pour chacun des mois suivants à 1% dudit montant.

En cas de non-paiement de la cotisation dans les six mois de l'échéance, le Conseil d'Administration de l'Association serait dans l'obligation de prévenir les autorités de tutelle.

➤ Documents transmis à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail

Article 38 – Déclarations de l'employeur

Lors de son adhésion, l'employeur adresse –par mail ou par courrier- au service le bulletin d'adhésion puis par le biais du portail UEGAR la liste nominative des salariés occupés dans son

ou ses établissements, comprenant les éléments utiles au suivi médical de ses salariés : coordonnées, date de naissance, date d'entrée, date de sortie, code PCS, intitulé de poste, expositions...

En cours d'année, l'employeur notifie sur UEGAR les mouvements intervenus dans son personnel et notamment les embauches de salariés, les départs ainsi que les reprises de travail dans les cas visés en supra (cf. Le suivi individuel de santé).

En début d'année, l'employeur réactualise la liste de ses salariés sur le portail UEGAR. L'accès à ce portail lui permet de procéder à ces réactualisations en temps réel.

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire sont informés :

- 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.
- Des résultats de toutes les mesures et analyses dans l'entreprise réalisées afin de prévenir les risques professionnels

L'employeur sera tenu de déclarer la nature des travaux réputés dangereux et indiquer séparément les noms des salariés qui y sont affectés. Par ailleurs, l'employeur devra mettre à disposition de l'équipe pluridisciplinaire l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de leurs missions (Document Unique d'Évaluation des Risques, fiche d'exposition au risque...)

Titre 3 – Fonctionnement et organisation de l'Association

Paragraphe 1 – Le Conseil d'Administration

Article 39 – Composition du Conseil d'Administration

L'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur.

Le nombre d'Administrateurs issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence est fixé à :

- Cinq représentants de salariés
- Cinq représentants des employeurs

Paragraphe 2 – La Commission de contrôle

Article 40 – Composition de la Commission de Contrôle

L'organisation et la gestion du service sont placées sous la surveillance de la Commission de Contrôle de seize membres, qui comprend des membres issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétences dans les conditions suivantes :

- Dix représentants de syndicats de salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national ou interprofessionnel
- Six représentants d'employeurs désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan interprofessionnel ou professionnel

Paragraphe 3 – La Cellule Pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Article 41 – Composition de la cellule pluridisciplinaire de prévention de la Désinsertion Professionnelle

L'Association comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la Désinsertion Professionnelle chargée :

- De proposer des actions de sensibilisation
- D'identifier les situations individuelles
- De proposer, en lien avec l'employeur et le travailleur, les mesures individuelles prévues à l'article L. 4624-3
- De participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle prévues à l'article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité Sociale

La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens fixe des exigences minimales relatives à sa composition.

Paragraphe 4 – Le Projet Pluriannuel de Service

Article 42 – L'élaboration du Projet Pluriannuel de Service

L'Association établit un projet de Service au sein de la Commission Médicotechnique, lequel projet est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'Association.

Il est élaboré par l'équipe pluridisciplinaire du Service de Prévention et de Santé au Travail de l'Association et définit les priorités d'action s'inscrivant dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM).

Paragraphe 5 – Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Article 43 – L'élaboration du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Conformément à la réglementation en vigueur, les priorités du service sont précisées dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, conclu avec le Directeur Régional de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale et, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et de l'Agence Régionale de Santé.

Paragraphe 6 – La Commission Médicotechnique (CMT)

Article 44 – Composition de la Commission Médicotechnique (CMT)

Conformément aux dispositions légales, la Commission Médicotechnique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Au sein de cette Commission, est élaboré un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du service et qui s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens. Le projet est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

La Commission Médicotechnique est composée du Président de service ou de son représentant, des médecins du travail, de l'ensemble du personnel paramédical et de l'équipe pluridisciplinaire du service. Elle élabore son règlement intérieur.

Paragraphe 7 – La Certification

Article 45 – La Certification

Selon la réglementation et les normes en vigueur, l'Association fait l'objet d'une procédure de certification réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

Paragraphe 7 – La Certification

Article 45 – La Certification

Selon la réglementation et les normes en vigueur, l'Association fait l'objet d'une procédure de certification réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies
- La gestion financière, la tarification et son évolution
- La conformité du traitement des données personnelles aux lois et règlements
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du Code du travail

Paragraphe 7 – L'agrément

Article 46 – L'agrément

En application des dispositions législatives et réglementaires, le SPSTI fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable, par le Directeur Régional de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, après avis du médecin inspecteur du travail, lequel agrément autorise et encadre la mission du service.

Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification. Un cahier des charges national de cet agrément est défini par décret.

L'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivis par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

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

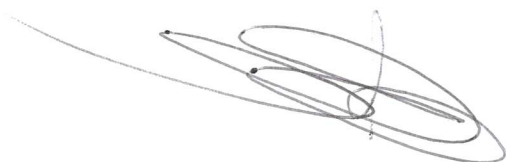
Fait à Noyon, le 26 Juin 2023

M. Christophe GRYZCKA

Président du Conseil d'Administration

M. Franck WISNIOWSKI

Président de la Commission de Contrôle



ANNEXE Protection des Données Personnelles en application du RGPD

LES DONNÉES PERSONNELLES QUE NOUS TRAITONS

Le SMIN est amené à traiter des données à caractère personnel relatives à vos salariés pour lui permettre d'exercer son activité réglementée. À ce titre il assure la responsabilité du traitement de suivi médicoprofessionnel de vos salariés, en tant qu'Adhérent à notre service. Les données personnelles que vous nous communiquez sont celles qui figurent dans les documents suivants :

*La déclaration nominative de vos salariés ; effectifs dont vous assurez la mise à jour annuelle par l'intermédiaire du portail adhérents via le site internet du SMIN. Celui-ci est nécessaire pour l'envoi des rendez-vous aux entretiens périodiques.

*Les déclarations administratives individuelles que vous nous adressez : pour les entretiens d'embauche ou de reprise du travail notamment.

Le dossier médical individuel des salariés est tenu par le professionnel de santé qui est chargé du suivi de votre entreprise et de recueillir auprès d'eux les informations qui, conformément à la recommandation de la Haute Autorité de Santé décrivent :

Les données socio-administratives :

Identification du salarié et de sa situation familiale : nom usuel, prénom, nom et date de naissance, identifiant national de santé (NIR), adresse postale, etc.

Le poste de travail :

Suivi et traçabilité du parcours professionnel : description de l'emploi, du contrat de travail (type/début/fin), des tâches effectuées et des expositions associées, etc.

Les visites médicales :

Celles nécessaires à l'élaboration des avis d'aptitude ou attestations de suivi réglementaires.

Leur état de santé :

Les examens complémentaires et leurs résultats, les orientations vers d'autres médecins avec les comptes rendus, les pathologies et antécédents avec leurs traitements médicaux, les observations cliniques, les données de l'interrogatoire médical etc.

UTILISATION DES DONNÉES DE VOS SALARIÉS

Nos missions sont légales et réglementaires :

- Éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail
- Assurer leur suivi médicoprofessionnel en conformité avec les lois et les règlements
- Répondre aux demandes d'autorités publiques ou judiciaires

- Élaborer les statistiques pour la réalisation d'études, de production d'indicateurs, l'élaboration de plans de prévention et d'enquêtes anonymes

Nous utilisons les données à caractère personnel des salariés pour faire valoir nos droits, en particulier à des fins de :

- Preuve de réalisation de prestations en santé au travail
- Justification de l'appel de cotisation
- Recouvrement

ACCÈS AUX DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL DE VOS SALARIÉS

Les personnels du SMIN ont accès, dans le respect du secret professionnel auquel ils sont soumis, aux données à caractère personnel relatives aux salariés pour la réalisation de leurs missions.

L'accès aux informations contenues dans le dossier médical est réalisé dans le respect du secret médical auquel sont soumis les médecins du travail.

En vue d'accomplir les finalités précitées et selon la mission qui leur est confiée, les prestataires de services, les délégataires et les sous-traitants agissant pour notre compte sont également susceptibles d'avoir accès aux données à caractère personnel relatives aux salariés de votre entreprise.

Nous sommes également susceptibles de communiquer les données à caractère personnel relatives aux salariés aux autorités ou agence d'état, organismes publics (*sur demande et dans la limite de ce qui est permis par la réglementation*).

DURÉE DE CONSERVATION DE CES DONNÉES

Le Code du Travail détermine certaines durées de conservation soit notamment :

- Pour les salariés exposés à des agents chimiques dangereux ou aux CMR (Cancérogène, Mutagène, Reprotoxique) : le dossier médical est conservé 50 ans après la fin de la période d'exposition (Art. R 4412-55 du CT)
- Pour chaque travailleur susceptible d'être exposé à des agents biologiques pathogènes : le dossier médical est conservé de 10 à 40 ans à compter de la cessation d'exposition (Art. R 4426-9 du CT)
- Pour les salariés exposés aux rayonnements ionisants : le dossier médical doit être conservé pendant 50 ans après la fin de la période d'exposition (Art. R 4451-90 du CT)

DROITS DES SALARIÉS

***Droits d'accès** : toute personne a accès à l'ensemble des données et des informations concernant sa santé détenue par le SMIN. Ces informations peuvent être communiquées directement à la personne concernée par l'intermédiaire d'un médecin de l'association.

***Droit de rectification** : toute personne peut demander la rectification et la mise à jour des données à caractère personnel la concernant.

***Droit à la limitation du traitement :** toute personne peut demander la suspension temporaire de l'utilisation de ses données à caractère personnel lorsqu'elle apporte la preuve de leur inexactitude et jusqu'à la correction des informations inexactes.

***Droit d'opposition :** toute personne peut s'opposer à tout moment au traitement dont les données à caractère personnel la concernant fait l'objet. Dans ce cas, le SMIN n'a plus à traiter les données à caractère personnel concernant ce salarié sauf si le SMIN est soumis à une obligation légale imposant la poursuite du traitement des données ou qu'il existe un motif légitime (justice par exemple).

***Droit à la portabilité des données :** toute personne peut obtenir la restitution des données à caractère personnel dans un format lisible et exploitable. Ce droit ne s'applique que si le traitement de données à caractère personnel est automatisé (les fichiers papier ne sont pas concernés) et qu'il est mis en œuvre sur la base du consentement ou en exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie prenante.

***Droit à l'effacement :** toute personne peut obtenir l'effacement de données à caractère personnel la concernant lorsqu'un motif prévu par le règlement est satisfaisant (par ex. inutilité de données). Eu égard aux obligations légales et réglementaires auxquelles le SMIN est soumis, les informations administratives de la visite nécessaires à la traçabilité du suivi des actions en santé au travail sont exclues du périmètre du droit à l'effacement.

***Droit de retirer votre consentement :** lorsque le traitement des données à caractère personnel la concernant est fondé sur le consentement, la personne peut à tout moment le retirer.

***Droit de définir des directives particulières :** toute personne dispose du droit de définir des directives particulières précisant la manière dont elle souhaite que ses données à caractère personnel soient conservées, effacées et communiquées après son décès.

Pour exercer l'un de ces droits, le salarié de votre entreprise peut, en justifiant de son identité, adresser une demande par courrier postal au SMIN.

PROTECTION DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Conformément à la réglementation en vigueur, le SMIN assure à ses adhérents que toutes les précautions utiles pour préserver la sécurité et la confidentialité des données à caractère personnel qui lui sont confiées, sont mises en œuvre et notamment pour empêcher qu'elles soient déformées, endommagées ou que des tiers non autorisés y aient accès :

- Les dossiers médicaux au format papier font l'objet de mesures de sécurité spécifiques
- Les données informatiques sensibles relatives aux salariés sont abritées par une société agréée pour l'hébergement des données de santé à caractère personnel (Art. L 1111-18 du code de la santé publique). L'hébergeur n'est pas habilité à traiter les demandes d'exercice de droits sur les données personnelles confiées au SMIN.