



# Règlement intérieur du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises

## Santé Travail Drôme Vercors

### ***Préambule***

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 19 des statuts. Il précise et complète lesdits statuts.

### ***TITRE I Principes généraux (adhésion – démission – radiation-exclusion)***

#### **Article 1 – Conditions d'adhésion**

Conformément aux statuts, peuvent devenir membres adhérents :

- Tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion ;

Par ailleurs, peuvent devenir membres associés ou correspondants, les personnes morales ou physiques suivantes pour lesquelles l'association intervient :

- Les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association
- Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique conventionnant avec celle-ci.

Pour faire partie de l'association, en qualité de membres adhérents, les postulants doivent :

- Remplir les conditions indiquées à l'article 5 ci-dessous ;
- Formaliser ne pré-inscription via le portail adhérent ;
- Accepter les présents statuts et le règlement intérieur, ainsi que respecter les règles de fonctionnement de l'association dans le cadre de la réalisation de son activité ;
- S'engager à payer les cotisations et autres sommes dues à l'association.

## **Article 2 – Démission**

La qualité de membre de l'association se perd par :

- La démission : l'adhérent qui entend démissionner doit en informer l'association par lettre recommandée avec avis de réception avec un préavis de six mois avant la fin de l'exercice en cours. La démission prend effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice suivant la date d'expiration du préavis,
- La perte du statut d'employeur,
- La radiation pour non-paiement des sommes dues à l'association après une relance, faisant état de la présente clause de radiation, n'ayant pas donné lieu à régularisation un mois après son envoi,
- L'exclusion prononcée par le Conseil d'administration pour infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation ou tout autre motif grave. La procédure d'exclusion est précisée dans le règlement intérieur.

En cas de radiation, d'exclusion ou de démissions, les cotisations restent dues en totalité pour l'année civile entamée ; il n'est fait aucun remboursement sur les cotisations de la période en cours.

## **Article 3 – Radiation**

En cas de non-règlement de la cotisation à sa date d'exigibilité il est procédé à un premier rappel.

Si ce rappel n'est pas suivi d'effet dans un délai d'un mois, l'adhérent est alors mis en demeure par mail d'acquitter les sommes et pénalités dues depuis l'échéance et informé de la suspension des prestations le concernant.

Un mois plus tard, à défaut de règlement, la radiation sera prononcée et la réintégration ne pourra être faite qu'après paiement de toutes les sommes dues au jour de sa radiation et acquittement d'un nouveau droit d'entrée au taux fixé par le Conseil d'Administration pour l'année en cours.

A compter de la date de radiation, notifiée par mail, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation de la santé au travail. Le service lui suspend ses prestations.

## **Article 4 – Exclusion**

L'exclusion peut être prononcée par le Conseil d'Administration à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts ou du règlement intérieur, notamment:

- en refusant à l'association les informations nécessaires à l'exécution des obligations du service de prévention et de santé au travail rappelées aux articles L.4622-2 et L.4622-4 du Code du Travail;
- en s'opposant à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail, telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- ou en faisant obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

A compter de la date de l'exclusion, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation de la santé au travail. Le service lui suspend ses prestations.

## ***TITRE II Obligations réciproques de l'Association et de ses adhérents***

---

### **Article 5 – Obligations de l'Association**

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

Le SPSTI a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent 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. A cette fin, ils :

- 1° Conduisent 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 ;
- 1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer 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 la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1](#) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 2° bis Accompagnent 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 ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- 5° Participent à des actions de promotion de la santé 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 la santé publique.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, il peut également leur proposer une offre de services complémentaires qu'il détermine.

Le SPSTI propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises communique à ses adhérents ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail et rend publics :

- 1° Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ; 2°

Son offre de services complémentaires ;

3° Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ; 4°

L'ensemble des documents dont la liste est fixée par décret.

Les conditions de transmission et de publicité de ces documents sont précisées par décret.

## **Article 6 – Obligations de chaque adhérent**

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de Service approuvé par le Conseil d'Administration.

L'employeur s'engage à participer aux enquêtes et études nécessaires à la réalisation de la mission du SPSTI (veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles...)

L'employeur s'engage à faciliter l'accès aux lieux de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque année, l'employeur s'engage à actualiser tous les documents qui lui incombe et à les transmettre au SPSTI (notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis par l'employeur, à chaque mise à jour et la liste des salariés exposés aux Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques (CMR) et aux procédés cancérogènes au sens du code du travail).

### **6.1 Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement**

#### **a) La cotisation due par l'adhérent (offre socle)**

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

Il doit fournir au minimum un email de contact au service relation adhérent par le biais du portail adhérent et veiller à sa mise à jour régulière. En cas de pluralité de fonctions au sein de l'adhérent il est préconisé que la liste complète des contacts du portail adhérent puisse être complétée et mise à jour afin que les communications spécifiques puissent être adressées par le SPSTI au bon interlocuteur et en particulier les convocations aux visites médicales.

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

Au sein des services de prévention et de santé au travail interentreprises, les services obligatoires prévus à l'article L. 4622-9-1 font l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Le montant de cette cotisation ne doit pas s'écarter du coût moyen national de l'ensemble socle de service conformément au Décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022.

Les bases de calcul des cotisations sont fixées par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

Les cotisations couvrent l'ensemble des charges résultant des examens réglementaires, complémentaires ou occasionnels, de la surveillance générale de l'hygiène, de la sécurité et des

missions éventuelles menées par l'équipe pluridisciplinaire en milieu de travail.

Son montant est dû indépendamment du nombre et de la nature des examens dont le salarié ait pu bénéficier au cours de la période considérée.

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie de ladite période ou bien encore pour une activité partielle

La cotisation est due pour chacun des 12 mois de l'année civile. Elle est assujettie à la T.V.A. au taux prévu pour le régime des prestations de service.

Elle est facturée à l'entreprise par le SPSTI, qui indique les bases de calcul de la cotisation, sa périodicité, son mode de paiement, la date limite d'exigibilité ainsi que les pénalités encourues en cas de non-paiement.

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

L'adhérent supporte le coût d'éventuelles vaccinations et de certains examens complémentaires liés à l'exposition aux rayonnements ionisants faisant l'objet d'une convention spécifique.

Dans les autres cas, ces coûts sont mutualisés.

#### **b) Le financement de l'offre complémentaire**

Les services complémentaires font l'objet d'une facturation sur la base d'une grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

#### **c) Le financement de l'offre spécifique dédié aux travailleurs indépendants**

L'offre spécifique de services prévue à l'article L. 4621-3 du Code du travail fait l'objet d'une facturation sur la base de la grille tarifaire. Le montant des cotisations et la grille tarifaire sont approuvés par l'assemblée générale.

#### **d) Tarification des conventions conclues avec des employeurs de droit public**

Le suivi des agents de la fonction publique fait l'objet d'une tarification librement définie par les deux parties.

### **6.2 - Communication du document portant sur le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels.**

L'employeur déclare chaque année au service de prévention et de santé au travail via le portail adhérent le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Cette déclaration est établie en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité social et économique s'il existe.

Cette déclaration annuelle des effectifs est mise à jour chaque année selon les mêmes modalités. Elle doit également être mise à jour tout au long de l'année lors des Entrées/Sorties de salariés.

La déclaration est tenue à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. (Art. D4622-22 du Code du travail)

### **6.3 - Actions sur le milieu de travail (AMT) et prévention du risque professionnel**

L'adhérent doit se prêter à toute visite du médecin sur les lieux de travail lui permettant d'exercer la surveillance prévue par les articles R. 4623-1 et suivants du code du travail, notamment, en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'hygiène générale de l'établissement et l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

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

L'adhérent est généralement informé à l'avance des jours et heures du passage du médecin.

L'adhérent doit obligatoirement associer le médecin du travail :

- À l'étude de toute nouvelle technique de production
- À la formation à la sécurité ainsi qu'à celle des secouristes.
- À l'étude de tout changement d'horaire entraînant l'exposition à un facteur de pénibilité.

Il doit également consulter le médecin sur les projets :

- De construction ou d'aménagement de locaux ;
- De modifications apportées aux équipements.

Il doit enfin informer le médecin du travail :

- De la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi (fiches de données de sécurité)
- Des résultats des mesures et des analyses effectuées
- De tout appel à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré ou aux organismes de prévention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Le médecin synthétise toutes ces informations et les répercute aux autres acteurs de l'équipe pluridisciplinaire.

Conformément à l'article L.4624-3 du Code du Travail, le médecin du travail lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des salariés, propose par écrit motivé et circonstancié, les mesures visant à préserver la santé des travailleurs et le transmet à l'employeur.

Ce dernier prend en considération ces propositions et en cas de refus doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Réciproquement l'employeur peut saisir le médecin du travail d'une question relevant des missions qui lui sont dévolues, celui-ci est alors tenu de lui faire connaître ses préconisations par écrit.

Ces documents sont tenus à la disposition des organisations représentatives du personnel de l'entreprise, de l'Inspecteur du Travail, du Médecin Inspecteur du Travail et des agents des Carsat.

Conformément aux articles R. 4624-6 du Code du Travail, l'adhérent est tenu de prendre en considération :

- Les avis qui lui sont présentés par le Médecin du Travail en ce qui concerne l'application de la législation sur les travailleurs handicapés et, le cas échéant, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

- Les propositions qui lui sont faites par le Médecin du Travail, en matière de mesures individuelles, dans la cadre du maintien ou de l'adaptation à l'emploi et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

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

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une Commission Santé, sécurité et conditions de travail, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du SPSTI, qui fait de droit parti de la Commission, soit convoqué en temps utile à chacune des réunions.

Le médecin peut se faire représenter par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour les adhérents n'ayant pas de CSSCT, lorsqu'il existe un Comité Social et Economique (CSE) et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres membres.

Le médecin assiste à cette séance avec voix consultative.

Dans chaque entreprise le médecin établit et tient à jour une fiche d'entreprise sur laquelle il consigne les caractéristiques de l'entreprise, les observations qu'il est amené à faire et la suite qui y est réservée.

Dans le cadre du protocole établi par la commission médico-technique, les IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) conduisent des actions en milieu de travail à la demande de l'adhérent ou du médecin du travail, actions de type :

- Métrologie (bruit, lumière, fumées,...)
- Ergonomie (étude de poste,...)
- Risques CMR (cancérogène, mutagène, reprotoxique)
- Aide à l'élaboration du document unique
- Autre étude spécifique
- Ces interventions sont comprises dans la cotisation après acceptation par le médecin du travail qui suit l'adhérent concerné.

#### **6.4 - Suivi individuel de l'état de santé des salariés**

Les examens prescrits par la réglementation sont assurés par un médecin du travail, médecin collaborateur, médecin PAE, interne, ou un infirmier dans le respect des protocoles fixés par l'équipe médicale, en fonction de leur nature.

Conformément à la réglementation en vigueur et sous réserve de toutes extensions ultérieures, des examens complémentaires peuvent être prescrits en regard de surveillance particulière ou renforcée.

Outre les examens obligatoires prévus aux articles précédents, et chaque fois que cela apparaît nécessaire, l'adhérent ou le salarié peut solliciter une demande de consultation à caractère médical.

Le SPSTI prend toutes dispositions pour permettre aux médecins de remplir leur mission, notamment en milieu de travail dans le cadre du 1/3 temps, en coordination avec l'ensemble des intervenants de l'équipe pluridisciplinaire.

L'adhérent est tenu d'adresser au SPSTI, dès son adhésion, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements avec l'indication de l'âge, du poste de travail des intéressés et de son exposition éventuelle à un ou plusieurs facteurs de risque.

Il doit aussi préciser, s'il y a lieu, en vue de leur assurer un suivi individuel renforcé (= SIR), les noms des salariés affectés à l'un des travaux énumérés par la réglementation en vigueur.

Afin d'aménager au mieux l'organisation et la préparation des convocations, la liste des effectifs ainsi que l'adresse email de la personne / du service destinataire doivent être tenues à jour annuellement dans les conditions qui seront notifiées à l'adhérent par l'association ou chaque fois que cela sera nécessaire.

Il incombe en outre à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association les nouveaux embauchages ainsi que les reprises de travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R.4624-31 du Code du Travail.

Les convocations sont établies par le SPSTI et sont adressées à l'adhérent 6 jours au plus tard avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence.

Des modalités particulières de convocation des salariés aux examens médicaux et de leur réalisation peuvent être définies par convention passée entre le SPSTI et l'adhérent dans le cas où celui-ci met à la disposition du service médical un local d'examen et le personnel infirmier nécessaire. Ce dernier suivra dans ce cas un protocole particulier établi par le médecin du travail.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison des besoins de l'entreprise ou d'une cause personnelle, l'adhérent doit en aviser le service au moins 48 heures ouvrés à l'avance, sauf raison de force majeure. A défaut une pénalité d'absence dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration sera imputable à l'entreprise.

Lorsqu'un rendez-vous est annulé ou non honoré, il appartient à l'entreprise adhérente de solliciter la fixation d'un nouveau rendez-vous auprès du SPSTI. Cette demande ne bénéficie d'aucune priorité particulière. Le SPSTI fixe une nouvelle date en fonction de ses disponibilités, de la nature du suivi concerné et des priorités réglementaires applicables.

Un salarié qui ne se présente pas, ou qui annule, deux visites consécutives pour lesquelles il a été convoqué, sera considéré comme refusant de se soumettre à la réglementation. A ce titre, le service se réserve le droit de suspendre le suivi périodique de ce salarié, jusqu'à nouvelle sollicitation de l'employeur ou du salarié, pour une nouvelle planification de visite, sans pour autant être prioritaire.

L'absence non justifiée ou non signalée dans les délais est susceptible d'entraîner un décalage du suivi du salarié. Le non-respect des échéances qui en résulterait ne saurait être imputé au SPSTI lorsqu'il trouve directement son origine dans le défaut de présentation du salarié au rendez-vous fixé. Il appartient à l'adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise avec les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel. De plus il est rappelé que le lien de subordination est toujours présent lors du passage d'un salarié d'un adhérent dans nos centres. De ce fait, tout comportement répréhensible du salarié sera notifié à l'adhérent concerné afin qu'il prenne les mesures disciplinaires qui s'imposent.

Les visites ont lieu :

- Soit à l'un des centres fixes organisés par le SPSTI ;
- Soit dans les locaux mis en place à l'intérieur de l'établissement conformément à l'article R. 4624-40 du Code du Travail, lorsque le déplacement des professionnels de santé du service est possible.
- Soit à distance par l'usage de la téléconsultation, dans le respect de l'ensemble des conditions réglementaires en vigueur, notamment l'appréciation de la pertinence par le professionnel de santé et la garantie de la confidentialité des échanges.

Ces locaux doivent dans tous les cas répondre aux normes prévues par l'article R.4624-41.

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

Afin de préserver la confidentialité des échanges, le secret médical et la liberté de parole du salarié, la présence d'une tierce personne non habilitée (membre de la famille, collègue, supérieur hiérarchique ou toute autre personne) ne peut être autorisée lors des visites médicales. Lorsque le salarié ne maîtrise pas suffisamment la langue française, il appartient à l'adhérent d'organiser et de prendre à sa charge la présence d'un traducteur assermenté.

À défaut de mise en place d'un dispositif de traduction conforme, les professionnels de santé du service se réserveront le droit de ne pas réaliser la visite médicale. Dans ce cas, celle-ci sera considérée comme non honorée et une facturation pour absence pourra être établie. Afin d'anticiper et d'organiser au mieux ces situations, l'adhérent doit prendre contact en amont avec l'assistante médicale en charge de votre entreprise, qui pourra l'accompagner dans la planification des rendez-vous.

A la suite de chaque examen médical ou visite d'information et de prévention, le professionnel de santé établit, en double exemplaire selon les cas une attestation ou une fiche d'aptitude. Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'adhérent. Cette remise peut également s'effectuer sous format dématérialisé.

En cas d'impossibilité pour le professionnel de santé d'établir un document de fin de visite, une attestation de présence sera remise au salarié afin de justifier de sa présence à la visite pour laquelle il a été convoqué.

L'attestation ou 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 du Travail.

L'aptitude ou l'inaptitude peuvent être contestées par l'adhérent ou le salarié dans un délai de quinze jours auprès du conseil des Prud'hommes de Valence.

En cas de demande de l'adhérent, le salarié, fait noter sur la convocation par l'assistante médicale son heure d'arrivée et de départ du centre.

Il est rappelé que le SPSTI est conforme à ses obligations en matière de RGPD.

### **6.5 - La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle**

Le service de prévention et de santé au travail comprend une cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle telle que prévue à l'article L. 4622-8-1 du Code du travail.

## ***TITRE III Fonctionnement de l'Association***

---

### **Article 7 – L'instance dirigeante : le Conseil d'administration**

L'association est administrée par un Conseil d'administration composé à parité de représentants des employeurs et de représentants de salariés, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur. Son président est élu parmi les représentants des employeurs conformément aux dispositions légales.

En vue de la désignation des membres de son Conseil d'administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique). Cette sollicitation doit intervenir au moins un mois avant la date du prochain renouvellement. A défaut de désignation par une organisation (au niveau du territoire du SPSTI) un mois avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège national de l'organisation pour obtenir une/des désignation(s).

### **Article 8 – L'instance de surveillance : la Commission de contrôle**

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le Président de la commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs. Les modalités d'élection sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

La fonction de Président de la commission de contrôle est incompatible avec celle de Vice-Président ou de trésorier du Conseil d'Administration.

Des représentants des médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la commission de contrôle dans les conditions prévues par les textes applicables en vigueur.

Les règles de fonctionnement et les attributions de la commission de contrôle sont précisées dans le règlement intérieur qu'elle élabore.

Les représentants ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

### **Article 9 – Le projet pluriannuel de Service**

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à [l'article L. 4622-10](#). Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association. Les priorités et les objectifs qu'il contient oriente l'utilisation des moyens de l'association.

### **Article 10 – Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM)**

Les priorités spécifiques de chaque service de prévention et de santé au travail sont précisées dans un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

### **Article 11 – L’agrément**

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'un agrément par l'autorité administrative, pour une durée de cinq ans, visant à s'assurer de sa conformité aux dispositions qui lui sont applicables. Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3.

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

### **Article 12 – La certification**

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l’article L. 4622-9-3 du Code du travail.

**Règlement intérieur approuvé par le conseil d’administration  
30 juin 2026**