SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

Règlement Intérieur

ST-Provence - Siège social
450 rue Albert Einstein - Pôle d'Activités des Milles - CS 20360
13799 Aix-en-Provence Cedex 3

Tél. 0 800 360 400

Association loi 1901 - N°1589 du 27 mai 1948
Siret 782 686 042 00030 - NAF 8621 Z

AMEXIST

Démarche de progrès en santé au travail

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

NB

Article 1 - Préambule :

Le présent Règlement Intérieur est établi en application de l'article 21 des Statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les Statuts.

Article 2 - Adhésion :

2 - 1 :

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les Statuts au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée doit, conformément à l'agrément donné par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités, adhérer à un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, en vue de l'application de la prévention de la Santé au Travail, pour son personnel.

Conformément à l'article D 4622-22 du Code du Travail, les droits et obligations réciproques du service de prévention et de santé au Travail et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

Les adhérents qui disposent, en conformité avec les dispositions légales, d'un comité social d'entreprise doivent procéder à sa consultation avant toute adhésion au STP, et fournir à l'association la copie de la délibération.

2- 2 :

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

Sauf avis contraire de la DREETS, le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Lors de sa demande d'adhésion, l'employeur adresse le dossier d'adhésion, disponible sur le site internet, constitué d'un bulletin d'adhésion comportant les modalités de remplissage et d'expédition. Le nombre de travailleurs à suivre y sera précisé.

Dès la validation de son adhésion, une attestation d'adhésion mentionnant les coordonnées de l'équipe médicale en charge du suivi de son entreprise et les codes d'accès à son espace adhérent sera transmise à l'employeur. Il devra renseigner sur son espace adhérent les éléments concernant les travailleurs, à savoir les noms, prénoms, poste de travail ou fonction des intéressés, date de naissance, date d'entrée dans l'entreprise ainsi que leur catégorie professionnelle (PCS).

Il précise, en vue de leur assurer une surveillance individuelle adaptée ou renforcée, les caractéristiques et/ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Par ailleurs et conformément à l'article D 4622-22 du Code du Travail, alinéa 2, l'employeur adresse au service de prévention et de santé au travail le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ce document précise 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. Ce document est établi 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.

Les risques professionnels susvisés sont notamment ceux mentionnés aux articles R 4624-17 et R 4624-23 du Code du Travail.

Ce document devra être transmis par l'employeur à l'adhésion et à chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère.

L'employeur doit remettre à jour ces éléments dans les meilleurs délais sur le portail adhérent, selon les modalités indiquées par l'association.

Il fait connaitre immédiatement à l'association les nouvelles embauches, ainsi que la reprise du travail après une absence pour l'une des causes visées aux articles R 4624-31 et R 4624-33 du Code du Travail.

Il communique parallèlement au médecin du travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la règlementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de ses missions, à savoir, en l'état actuel de la règlementation : document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'entreprise si existante, fiches de données de sécurité (fds), fiches de poste, fiche d'exposition amiante, fiche de sécurité pour les interventions en milieu hyperbare, fiche d'exposition au rayonnement ionisant, etc.

Suivant la situation de l'employeur, d'autres éléments pourront être sollicités par l'association (notamment dans l'hypothèse d'adhésion dite de proximité – article D 4625-25 et suivants du Code du Travail).

La fiche d'entreprise ou d'établissement, sur laquelle le Médecin du Travail fait figurer les risques professionnels et les effectifs salariés qui y sont exposés, est établie en collaboration avec l'employeur.

Le classement des salariés selon qu'ils sont ou non soumis à un suivi individuel simple, adapté ou renforcé, relève de la responsabilité de l'employeur qui, en cas de doute, doit demander l'avis de son médecin du travail. Il est rappelé à toute fin utile que, si le médecin du travail est informé et constate que le salarié est affecté à un poste présentant des risques particuliers tels que définis à l'article R 4624-23 du Code du Travail, celui-ci bénéficiera sans délai des modalités du suivi individuel renforcé. L'employeur en sera informé.

2 - 3 :

L'adhésion peut être formulée à toute époque de l'année. Elle ne prend effet qu'à compter de la réception en retour du bulletin d'adhésion, dûment renseigné et signé, et impérativement accompagné du règlement des frais d'adhésion. Des documents complémentaires pourront être demandés.

L'adhérent reçoit alors une attestation d'adhésion lui permettant de justifier de la régularité de sa situation vis-à-vis de la santé au travail auprès de la DREETS.

L'adhésion est acquise sans limitation de durée et reconduite tacitement.

Tout Adhérent désireux d'être éligible au Conseil d'Administration doit se référer aux statuts de l'association.

Article 3 - Cessation de l'adhésion Article D4622.23):

L'Adhérent qui entend cesser son adhésion doit en informer l'Association par lettre recommandée avec avis de réception, la cessation d'adhésion prenant effet à l'expiration de l'année civile en cours, à la condition expresse que ladite cessation d'adhésion soit parvenue à l'Association, au plus tard, le 30 septembre pour prendre effet le 31 décembre, et qu'il se soit acquitté de la totalité des cotisations pour l'année en cours.

Toute cessation d'adhésion demandée postérieurement à cette date obligera l'Adhérent démissionnaire à rester jusqu'au 31 décembre de l'année suivante et l'obligera également à toutes les charges et conditions des Statuts de l'Association, notamment au paiement des cotisations.

Un adhérent qui n'emploie plus de personnel doit immédiatement informer le Service de cette situation.

La radiation ne deviendra effective qu'après règlement de l'ensemble des cotisations dues. La Direction de l'Association pourra éventuellement examiner les cas particuliers.

Par application de l'Article D4622-23 du Code du travail la cessation de l'adhésion est décidée par l'employeur, sauf opposition du comité social et économique préalablement consulté. L'opposition est motivée.

En cas d'opposition, la décision de l'employeur est subordonnée à l'autorisation du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

En l'absence d'opposition, l'employeur informe le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

Article 4 - Radiation :

La radiation prévue à l'article 8 des Statuts peut être notamment prononcée pour :

- Non-paiement des cotisations ou de factures dues, après procédure de recouvrement et procédure contentieuse infructueuses (cf. Article 6-7)
- Inobservation des Statuts ou non-respect du Règlement Intérieur du STP,
- Refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations de Santé au Travail.
- Opposition à l'accès au lieu de Travail,
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

La radiation peut être prononcée par la Direction du STP à l'encontre d'un Adhérent qui, à l'expiration du 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.

L'Association informera la DREETS de la situation de l'Adhérent défaillant et de sa radiation éventuelle.

A compter de la radiation, l'employeur assume seul, l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de Santé au Travail. Il ne sera fait aucun remboursement au titre du prorata de l'année en cours non couvert par le STP.

Article 5 - Réinscription :

Toute nouvelle adhésion, après une cessation d'adhésion ou une radiation pour non-paiement, donne lieu à paiement du droit d'entrée défini à l'article 6-1 du présent Règlement Intérieur.

Tout employeur qui aura cessé son adhésion pour un motif autre que l'absence de personnel salarié ou qui aura été radié une fois, ne pourra obtenir à nouveau la qualité d'adhérent qu'après étude de son dossier par la Direction du STP et sous certaines conditions, définies au cas par cas.

Après une cessation d'adhésion du STP, l'employeur devra remplir à nouveau un bulletin d'adhésion et verser les frais de réinscription.

Après radiation pour non-paiement du STP, l'employeur devra :

- s'acquitter des dettes éventuelles (factures impayées, frais de recouvrement, indemnités de retard) ainsi que des cotisations dues au titre de l'année N-1
- remplir à nouveau un bulletin d'adhésion et verser les frais de réinscription,
- régler les cotisations dues pour les salariés présents à la date de réinscription, au titre de l'année en cours.

L'Adhérent assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de santé au travail. STP ne saurait être tenu responsable des conséquences de l'éventuelle absence de Service de Prévention en Santé au Travail après la perte de qualité de membre, quel qu'en soit le motif, tant à l'égard de de l'entreprise que pour les travailleurs.

Article 6 - Frais d'organisation et de fonctionnement :

6 - 1 :

Tout Adhérent est tenu de payer :

- Les frais d'adhésion ou de réinscription : l'adhésion à l'association n'est effective qu'à réception du dossier dûment complété et accompagné du règlement du droit d'entrée,
- La cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association, les frais de retard de paiement des cotisations et factures, les factures d'absence,
- Les frais éventuels de recouvrement des sommes impayées.

6- 2 :

Les frais d'adhésion, dont le montant est fixé chaque année par le Conseil d'Administration et approuvé par l'Assemblée générale, doivent être versés en une seule fois lors de l'adhésion.

Nota : En cas de changement de raison sociale ou de propriétaire pour une même entreprise en cours d'exploitation, sans changement de numéro SIREN, il n'y a pas de nouveaux frais d'adhésion.

NB

6 - 3 :

Chaque adhérent s'engage chaque année à déclarer par voie électronique l'effectif de ses salariés ou travailleurs et à régler ses factures de cotisations, via le portail adhérents du site www.stprovence.fr.

Conformément à l'article L.4622-6 du Code du Travail, les dépenses afférentes aux Services de Santé au Travail sont à la charge des employeurs et les services obligatoires prévus à l'article L.4622-9-1 fond l'objet d'une cotisation proportionnelle au nombre de salariés ou travailleurs suivis comptant chacun pour une unité.

Le montant et les modalités de cotisation sont fixés chaque année par le Conseil d'Administration et approuvés par l'Assemblée générale.

Le montant de la cotisation doit permettre à l'association de faire face à ses obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et les frais de fonctionnement.

Les adhérents s'engagent à fournir au service tout élément susceptible de contrôler l'exactitude de leurs déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé.

La cotisation est unitaire et forfaitaire par salarié ou travailleur inscrit sur les déclarations annuelles d'effectifs ou, à défaut, connu par le service.

A défaut de déclaration, le service de santé au travail facture l'année en cours sur la base de l'effectif connu par le service. Une facturation forfaitaire d'office est alors émise.

Elle est due quelle que soit la durée du contrat, le temps de travail, le type de contrat.

Les salariés des entreprises de travail temporaire et des collectivités font l'objet d'une convention particulière.

Une facturation complémentaire à la cotisation per capita est appliquée, à chaque visite pour tout salarié ou travailleur exposé au rayonnement ionisant exerçant en INB.

L'association communiquera à chaque adhérent concerné les dispositions prises pour ce qui le concerne.

D'une façon générale, le Conseil d'Administration se réserve la possibilité de prendre toute disposition afin de régler les cas particuliers qui pourraient se présenter, dans le respect des textes réglementaires en vigueur.

Les échéances peuvent être modulées en fonction des nécessités et du fonctionnement de l'association, ainsi que des interventions de l'équipe pluridisciplinaire auprès des adhérents, sur décision du Conseil d'Administration.

6- 4 :

L'appel de la déclaration annuelle des effectifs pour l'année considérée est lancé pour les entreprises déjà adhérentes, au début de chaque année.

Les adhérents doivent s'acquitter du montant des factures dans un délai maximum de 30 jours suivant la date d'émission.

La cotisation est due pour chaque salarié ou travailleur sur la base de l'effectif déclaré par l'employeur ou, à défaut, connu par le service de santé au travail /Santé au Travail Provence.

Les cotisations sont à régler à la date d'exigibilité mentionnée sur la facture en :

- 1 échéance pour les entreprises de moins de 15 salariés,
- 4 échéances maximum, pour les entreprises de 15 salariés et plus.

La Direction se réserve la possibilité d'étudier tout cas particulier.

Les nouveaux embauchés en cours d'année feront l'objet d'une facturation complémentaire à trimestre échu sur la base de la cotisation annuelle per capita au-delà de 90 jours de contrat ou si un acte est réalisé.

Les salariés en contrats saisonniers bénéficieront d'une tarification adaptée, déterminée par le Conseil d'Administration.

6 - 5 :

Tout règlement, dont le montant ne correspondra pas à la créance, sera considéré comme un acompte de la somme due.

6 - 6 :

L'Adhérent s'engage à faciliter le contrôle par l'Association de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation est calculé, notamment par la présentation de la DSN.

Plus généralement, l'entreprise adhérente ne peut s'opposer aux contrôles par l'association de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant des cotisations a été calculé.

6- 7 :

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'Association entame une procédure de recouvrement qui consiste à expédier :

- Une lettre de rappel simple ou un courriel des cotisations dues ;
- Un courriel notifiant la suspension des prestations à savoir de visite initiale, périodique, d'entretien infirmier ou de visite à la demande de l'adhérent, seules les visites de pré-reprise, reprise, à la demande du salarié ou d'un médecin demeurant accordées ;
- Une mise en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, d'avoir à payer l'arriéré augmenté d'une indemnité de 10% pour frais de retard,
- Enfin, dans un délai de 15 jours, après réception de cette lettre recommandée, la Direction peut :
  - entamer une procédure contentieuse,
  - envisager de prononcer la radiation de l'adhérent (cf article 4 du présent règlement) ce dont il sera prévenu par écrit afin de pouvoir demander à être entendu par le Conseil d'administration (Cf article 8 des statuts).

Dans tous les cas, l'Association ne prendra pas en charge le préjudice du recouvrement des sommes restant dues : elles seront majorées de tous les frais et accessoires pour obtenir le paiement de la créance de l'adhérent défaillant.

Selon les circonstances, le chef d'entreprise pourra être dispensé de ces pénalités si après un examen approfondi de sa situation, la Direction l'estime justifié.

6-8

Au terme de l'article L4624-1-1 du Code du travail, en cas de pluralité d'employeurs, le suivi de l'état de santé des travailleurs occupant des emplois identiques est mutualisé.

Conformément au Décret n° 2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal recouvre la cotisation annuelle prévue à l'article L. 4622-6 du Code du travail auprès de chaque employeur, en la répartissant à parts égales entre les employeurs adhérents.

Pour l'application des dispositions prévues à l'alinéa précédent, le service de prévention et de santé au travail se fonde sur le nombre de travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques au 31 janvier de l'année en cours portés à sa connaissance.

A cette fin, il peut demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre, avant le 28 février de chaque année, la liste nominative des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail, arrêtée au 31 janvier de l'année en cours.

Au-delà de la date prévue au deuxième alinéa, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé prévu à l'article L. 4624-1-1 du Code du travail.

Selon l'article D. 4624-59, le suivi de l'état de santé prévu à l'article L. 4624-1-1 du Code du travail est applicable au travailleur qui remplit les conditions suivantes :

- « 1° Le travailleur exécute simultanément au moins deux contrats de travail, que ceux-ci soient à durée déterminée ou indéterminée ;
- « 2° Les emplois concernés relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle selon la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics.
- « 3° Le type de suivi individuel de l'état de santé du travailleur est identique pour les postes occupés dans le cadre des emplois visés au 2°.

L'employeur avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne, y compris lorsque son contrat de travail a donné lieu à transfert légal au sens de l'article L. 1224-1 du Code du travail ou conventionnel au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail, est son employeur principal (Art. D. 4624-60 du Code du travail).

Le suivi de l'état de santé du travailleur prévu à l'article L. 4624-1-1 est assuré par le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal, auquel adhèrent les autres employeurs au titre de ce travailleur.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises de l'employeur principal ne peut s'opposer à l'adhésion des autres employeurs à ce titre.

En cas de cessation de la relation contractuelle entre le travailleur et l'employeur principal en cours d'année, le suivi de l'état de santé du salarié reste assuré par le service de l'employeur principal jusqu'à la fin de l'année en cours. (Art. D. 4624-62 du Code du travail).

Article 7 – Les missions du STP auprès de ses Adhérents :

7 - 1 :

L'Association met à la disposition de ses Adhérents un service de Prévention et de Santé au Travail permettant d'assurer, via un ensemble socle de services, les 7 missions principales prévues par la loi du 2 août 2021 inscrites au Livre VI, titre II du code du Travail, article L 4622-2 dudit code :

- Conduire des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel,

- Apporter une aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels,
- Conseiller 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,
- Accompagner 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,
- Assurer 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,
- Participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire,
- Participer 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.

Le STP propose à ses adhérents outre son offre socle de services couvrant l'intégralité des missions précitées visées à l'article L4622- 2 du Code du travail, qui bénéficie à tous ses adhérents n'ayant pas le statut de travailleur indépendant, deux autres offres distinctes :

- L'offre spécifique bénéficiant aux seuls adhérents travailleurs indépendants en contrepartie du paiement de la cotisation annuelle correspondante,
- L'offre de service complémentaire qui bénéficie à tous les adhérents qui souscrivent spécifiquement à cette offre. La prestation de ces services fait l'objet d'une facturation individualisée, à la charge de l'adhérent bénéficiaire.

MB

7 - 2 :

Le STP organise un suivi simple (Art L4624-1) ou renforcé (Art L4624-1) de l'état de santé des salariés en fonction de la déclaration des risques effectuée par les employeurs à partir d'une déclaration d'effectifs annuelle.

Conformément à l'article R4623-1 du code du travail le Médecin du Travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux.

7 - 3 : Obligations de l'adhérent :

Il est rappelé que l'Adhérent reste l'unique responsable des questions de santé et de sécurité au sein de son entreprise.

7 - 3 - 1 : Intervention de l'équipe pluridisciplinaire :

Le chef d'établissement s'engage à faciliter l'action de l'équipe :

- en lui donnant accès aux locaux de l'entreprise et à ses chantiers pendant les horaires d'activité,
- en lui transmettant, en temps utile, tous les documents nécessaires à son action. Le chef d'établissement reconnaît que ces documents peuvent être ceux accessibles à la CSSCT ou, à défaut, aux membres du CSE, ce qui inclut notamment les bilans d'hygiène et sécurité, les programmes annuels de prévention, la fiche d'entreprise du médecin de travail, les fiches de données de sécurité, le document unique d'évaluation des risques professionnels et les éléments ayant servi à son élaboration,
- en permettant, dans la mesure du possible, toute observation, tout mesurage ou prélèvement visant à mener à bien l'action pluridisciplinaire,
- en lui donnant la possibilité de s'entretenir avec les salariés en activité dans l'entreprise, s'il le juge nécessaire, individuellement, dans des conditions respectant la confidentialité des propos, ou collectivement, selon des modalités à définir avec le chef d'entreprise ou son représentant,
- en considérant que le Médecin du Travail est membre de droit de la CSSCT. Il appartient donc à l'employeur de l'inviter au même rythme que les autres membres, de lui communiquer les ordres du jour et comptes rendus des réunions.

7 - 3 - 2 : Prise en compte des résultats de l'intervention :

Le chef d'établissement prendra en considération les résultats de l'étude ainsi réalisée et mettra en œuvre, dans la mesure du possible, ces recommandations.

Le chef d'établissement sera libre de décider d'entreprendre ou de faire entreprendre l'exploitation des résultats suivant les modalités qu'il fixera.

7 -3 -3 : Résultats de l'action menée :

L'équipe pluridisciplinaire présentera les résultats de l'intervention, en lien avec le Médecin du Travail, ainsi que, le cas échéant, les recommandations auxquelles ils donnent lieu.

Elle est tenue au secret du dispositif industriel et technique de fabrication et de composition des produits employés et fabriqués ayant un caractère confidentiel.

Elle est également tenue à la confidentialité des données individuelles qu'elle aura pu recueillir ou dont elle aura été destinataire dans le cadre de son action.

En dehors de l'entreprise, les résultats et les conclusions de son intervention sont confidentiels et ne peuvent, sauf accord du chef d'entreprise, être transmis par l'équipe pluridisciplinaire, sous quelque forme que ce soit, à l'exception des transmissions au Médecin du Travail.

7 - 3 -4 : Modalités de financement des offres complémentaires ou services spécifiques :

Les prestations réalisées par un membre de l'association peuvent faire l'objet d'une grille tarifaire différente de la cotisation, facturées complémentairement aux Adhérents après acceptation du devis.

Les montants des prestations sont approuvés annuellement en Assemblée générale.

Article 8 - Convocation aux examens :

8 - 1 :

L'Adhérent est tenu d'adresser annuellement, et à la demande du STP, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, à partir du modèle de document accessible dans son « espace adhérent » sur le site www.stprovence.fr intitulé « déclaration annuelle des effectifs».

Ce document intègre notamment les risques liés au poste de travail déclaré par l'employeur.

Ce dernier doit déclarer via son « espace adhérent » à l'Association les embauches, les sorties des effectifs ainsi que les reprises de travail après l'absence d'un salarié.

8 - 2 :

La mise en œuvre du suivi de l'état de santé des salariés, qui ne se substitue pas à l'obligation légale pesant sur l'employeur, est assurée par le service médical et les convocations sont adressées à l'adhérent en respectant un délai raisonnable avant la date fixée pour l'examen, sauf cas d'urgence.

Des empêchements majeurs peuvent amener le chef d'entreprise à différer le jour et l'heure de la visite.

Il dispose alors de 48 heures avant la convocation pour en aviser le service médical.

Sans information du STP dans ce délai, une facturation pour absence sera établie, son montant étant défini par le Conseil d'Administration.

Un nouveau rendez-vous pourra être planifié en fonction des disponibilités.

Le service médical ne peut être tenu responsable des omissions, retards ou absences qui ne lui sont pas imputables.

8 - 3 :

Le remplacement d'un salarié indisponible pour un rendez-vous fixé ne peut en aucun cas être effectué, au sein de son personnel, par l'employeur. Seul le service de prévention et de santé au Travail peut pourvoir à

ce remplacement, en accord avec l'Adhérent, compte tenu de la nature du suivi désormais personnalisé et de la périodicité adaptée à ce suivi.

8 - 4 :

En prévision d'un refus opposé à une convocation, il appartient à l'adhérent de signifier à son personnel le caractère obligatoire des visites d'information et de prévention et examens médicaux assurés par le STP par tout moyen à sa convenance.

Article 9 - Examens médicaux :

9 - 1 :

Les examens médicaux d'aptitude et les visites d'information et de prévention ont lieu :

- Soit dans l'un des centres fixes de l'Association,
- Soit dans les locaux mis à la disposition à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement,
- Soit en visio ou téléconférence sur le seul choix du médecin du travail et avec l'accord exprès du salarié.

Ces locaux doivent répondre dans tous les cas aux normes prévues par les textes en vigueur. L'affectation à chaque centre est notifiée à l'Adhérent.

9 - 2 :

A la suite de chaque examen médical d'aptitude (EMA) le Médecin du Travail établit, en double exemplaire, une fiche d'aptitude. Il remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'Adhérent.

Il est procédé de même à la suite des visites d'information et de prévention assurés par les professionnels de santé qui remettent une « attestation de suivi » selon les mêmes modalités.

Ces documents doivent être conservés par l'Adhérent en cas de contrôle de l'Inspection du Travail ou sur demande du Médecin Inspecteur du Travail.

Article 10 - Action sur le milieu du travail :

10 - 1 :

L'article R. 4624-1 du code du Travail définit les actions sur le milieu de travail s'inscrivant dans la mission des services de santé au travail.

L'article R 4624-4 du code du travail organise l'action du Médecin du Travail en entreprise, lequel doit consacrer au moins 150 demi-journées de travail effectif pour un médecin à temps plein. Pour les médecins à temps partiel, cette obligation est calculée proportionnellement à son temps de travail. Les demi-journées de mission en entreprise sont régulièrement réparties mensuellement.

Pour exercer son action en milieu de travail, le Médecin du Travail doit avoir un libre accès au lieu de travail. Il réalise des visites, soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, soit à la demande de la CSSCT ou, à défaut, des membres du CSE.

L'Adhérent est informé à l'avance des jours et heure de passage du Médecin, sauf cas de force majeur.

10 - 2 :

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'établissement du document unique, en fournissant les fiches de données sécurité, comme prévu à l'article 2-2 du présent Règlement Intérieur, pour que le Médecin du Travail ait connaissance de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi.

Il doit également consulter le Médecin sur les projets :

- de construction ou d'aménagements nouveaux,
- de modifications apportées aux équipements,
- les résultats, les mesures et les analyses effectuées.

Article 11 - Conseil D'Administration :

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

Le nombre d'administrateurs, qui doivent être issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence, est fixé à :

- 10 représentants des employeurs : 6 MEDEF – 2 U2P – 2 CPME
- 10 représentants des salariés : 2 CGT – 2 CFE / CGC – 2FO – 2 CFDT – 2 CFTC

Article 12 - Commission de Contrôle :

La Commission de Contrôle est constituée, puis renouvelée, à la diligence du président du service de prévention et de santé au Travail conforment aux articles D.4622-33 et suivants du Code du Travail.

La Commission de Contrôle comprend 15 membres issus des entreprises adhérentes au service de prévention et de santé au Travail.

Ces membres sont issus des entreprises adhérentes à raison :

- d'un tiers de représentants des employeurs (soit 5 membres : 3 MEDEF, 1 CPME, 1 U2P)
- de deux tiers (soit 10 membres : : 2 CGT – 2 CFE / CGC – 2FO – 2 CFDT – 2 CFTC) de représentants des salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les membres de la Commission de contrôle ne peuvent faire plus de deux mandats consécutifs.

12 - 1 - Règlement Intérieur :

La Commission de Contrôle élabore son Règlement Intérieur qui précise notamment :

- le nombre de réunions annuelles,
- la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires,
- les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la Commission.

12 - 2 - Ordre du jour :

L'ordre du jour des réunions de la Commission de Contrôle est arrêté par le président et le secrétaire de la Commission.

Il est transmis par le président aux membres de la Commission au moins 15 jours avant la date de la réunion accompagné des documents correspondants. Ce délai est ramené à 10 jours en cas de mise à pied d'un Médecin du Travail dans le cadre de la procédure prévue au 4ème alinéa de l'article R 4623-20 du code du travail.

L'ordre du jour est communiqué dans les mêmes conditions à la DREETS.

Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le président et le secrétaire de la Commission, est tenu à la disposition du Directeur Régional de l'emploi, de l'économie, du travail et des solidarités dans le délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

12 - 3 - Participations des Médecins :

En application de l'article R 4623-16 du code du travail, lors d'une réunion de la Commission de Contrôle ou d'un Conseil d'Administration, lorsque devront être débattues des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical, les délégués des médecins du STP en seront avisés dans les mêmes formes que les membres de la Commission de Contrôle.

Les délégués des Médecins assistent à ladite réunion avec voix consultative à raison d'un titulaire et d'un suppléant par secteur, dans la limite de 4 titulaires et de 4 suppléants. La durée du mandat des délégués est de trois ans.

Article 13 - Commission Médico -Technique :

Conformément aux articles L 4622-13 et L4622- 14 du code du travail, la Commission Médico-Technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Le service établit un projet pluriannuel de service d'une durée de cinq ans qui définit les priorités d'actions du service, élaboré sur la base d'une analyse des besoins en Santé au Travail des Adhérents et de leurs salariés, et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens conformément à l'article L. 4622-10 du Code du Travail.

La Commission Médico Technique est régulièrement informée et valide les travaux de ce projet de service.

Le projet est soumis à l'approbation du Conseil d'Administration.

Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- à la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du service de prévention et de santé au travail,
- à l'équipement du service,
- à l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers,
- à l'organisation d'enquêtes et de campagnes,
- aux modalités de participation à la veille sanitaire.

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

La Commission Médico -Technique est constituée à la diligence du Président ou de son représentant.

Elle est composée conformément au Règlement Intérieur établi par cette Commission.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et les tient à la disposition du Médecin Inspecteur du Travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

Article 14 - Conventions particulières :

Toute convention intervenant directement, ou par personne interposée, entre le service de prévention et de santé au Travail et son président ou l'un de ses administrateurs, doit être soumise à l'autorisation préalable du Conseil d'Administration. Une autorisation a posteriori dans les meilleurs délais pourra intervenir dans le cas où le suivi de la santé des salariés imposerait une convention et son démarrage immédiat.

Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes visées au premier alinéa est indirectement intéressée, y compris le Directeur.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre le service de prévention et de santé au Travail et une entreprise si le président, le directeur ou l'un des administrateurs du service de prévention et de santé au Travail est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise.

Lorsque les trois premiers alinéas sont applicables au président du service de prévention et de santé au Travail ou à l'un de ses administrateurs, il ne peut prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée.

Lorsque les conventions portent sur des opérations courantes ou conclues à des conditions usuelles, elles font uniquement l'objet d'une communication au président et aux membres du Conseil d'Administration.

Article 15 - Modification du Règlement Intérieur :

Le présent Règlement Intérieur pourra être modifié par le Conseil d'Administration statuant à la majorité simple. Le présent Règlement Intérieur a été approuvé par le Conseil d'Administration du 21 mars 2024,

Fait à Aix-en-Provence,
Le 21 mars 2024

Le Président,

Jean-François DUBOST

SANTÉ AU TRAVAIL PROVENCE

STATUTS

ST-Provence - Siège social
450 rue Albert Einstein - Pôle d'Activités des Milles - CS 20360
13799 Aix-en-Provence Cedex 3

Tél. **0 800 360 400**

Association loi 1901 - N°1589 du 27 mai 1948
Siret 782 686 042 00030 - NAF 8621 Z

AMEXIST

Démarche de progrès en santé au travail

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

TITRE I - CONSTITUTION ET OBJET DE L'ASSOCIATION

Article 1- Constitution – Dénomination

Entre les personnes physiques ou morales qui adhèrent aux présents statuts, il existe, conformément aux dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901, ainsi que des dispositions du Titre II du livre VI de la quatrième Partie législative du code du travail applicables, et des décrets subséquents, une Association qui a pour dénomination Santé au Travail - Provence et pour sigle STP.

L'Association est constituée sous la forme d'un organisme à but non lucratif doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière.

Article 2 – Objet

L'Association a pour objet d'assurer l'organisation, le fonctionnement et la gestion du Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur avec pour finalité d'éviter toute altération de la santé des salariés des entreprises adhérentes du fait de leur travail.

A cette fin, elle 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 du Code du Travail en matière de prévention de risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

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

Les chefs d'entreprises des entreprises adhérentes peuvent bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés (L. 4621-4 du Code du travail).

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent conventionner avec l'association pour remplir leurs obligations en la matière dès lors que la réglementation le leur permet (L.4111-1 du Code du Travail).

Peuvent en outre bénéficier des interventions de l'association, les travailleurs indépendants du livre VI du Code de sécurité sociale s'affiliant à celle-ci (art. L. 4621-3 du Code du travail).

Peuvent enfin bénéficier des interventions de l'association, les particuliers employeurs adhérant à l'association si cette dernière a été désignée à cet effet dans le cadre de l'article L. 4625-3 du code du travail.

L'association peut, directement ou indirectement, développer des activités en lien avec sa mission telle que définie par le Code du travail.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 3 – Champ d'intervention

Peut adhérer tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du

travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II.

Les chefs d'entreprises des entreprises adhérentes peuvent bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés (L. 4621-4 du code du travail).

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent conventionner avec l'association pour remplir leurs obligations en la matière dès lors que la réglementation le leur permet.

Peuvent en outre bénéficier des interventions de l'association, les travailleurs indépendants du livre VI du code de la sécurité sociale s'affiliant à celle-ci (art L. 4621-3 du code du travail).

Peuvent enfin bénéficier des interventions de l'association, les particuliers employeurs adhérant à l'association si cette dernière a été désignée à cet effet dans le cadre de l'article L4625-3 du code du travail.

Article 4 - Siège social - Ressort géographique

Le siège de l'Association est fixé au 450 rue Albert Einstein, CS 20360, 13799 Aix en Provence Cedex 3.

Il pourra, par la suite, être transféré par décision du Conseil d'Administration, portée à la connaissance des adhérents. Le Conseil d'Administration a dans ce cadre notamment, pouvoir pour procéder à la modification de l'adresse du siège dans les présents statuts.

L'Association exerce sa mission dans la limite de sa compétence géographique et professionnelle, conformément à son agrément donné par la Direction Régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, DREETS.

Lorsque le SIRET de l'employeur candidat à l'adhésion se trouve dans un territoire situé hors de la compétence géographique du STP, il peut adhérer dès lors que sa demande concerne des travailleurs éloignés au sens de l'article L4625-1 et des articles D4625-25 et suivants du Code du travail qui travaillent dans le champ géographique du STP.

Dans son ressort géographique, l'Association peut, sous réserve de l'accomplissement des formalités requises, créer des centres locaux de Santé au Travail répondant à des besoins déterminés des entreprises adhérentes.

Article 5 - Durée

La durée de l'Association est illimitée.

TITRE II - COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 6 - Qualité de membre

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
- Les particuliers employeurs

Par ailleurs, peuvent devenir **membres**, 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 au titre de l'Article L4111-1 du code du travail.

Article 7 -Conditions d'adhésion

Pour devenir membre de l'Association, les postulants doivent :

- remplir les conditions indiquées à l'article 6 ci-dessus,
- adresser à l'Association le bulletin d'adhésion entièrement complété et signé,
- accepter sans réserve les présents Statuts et le Règlement Intérieur,
- s'engager à payer les droits d'entrée
- payer les cotisations et autres sommes dues à l'association dont les montants sont fixés par le Conseil d'Administration chaque année, conformément aux dispositions des présents statuts et du règlement intérieur.

Article 8 - Perte de qualité de membre

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

- la cessation d'adhésion: l'adhérent qui entend cesser son adhésion doit en informer l'Association par lettre recommandée avec avis de réception sous un préavis de 3 mois avant la fin de l'exercice social en cours. La cessation d'adhésion prend effet au 1er janvier de l'exercice suivant la date d'expiration du préavis,
- la perte du statut d'employeur, d' indépendant ou de TNS
- la perte d'une condition pour acquérir la qualité de membre,
- la radiation prononcée par le service pour retard de paiement des droits et cotisations, infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'Association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation de la Santé au Travail, ou tout acte contraire aux intérêts de l'ensemble des adhérents ou de l'Association.

Dans tous ces cas où la radiation est envisagée, l'adhérent est prévenu par écrit et peut, sur sa demande écrite, être entendu par le Conseil d'Administration. En cas de radiation, les cotisations restent dues pour l'année civile entamée ; il n'est fait aucun remboursement sur la cotisation de la période en cours.

Titre III - RESSOURCES de L'ASSOCIATION

Article 9 - Ressources

Les ressources de l'Association se composent :

- Des frais d'adhésion;
- Des cotisations ou contributions annuelles proposées par le conseil d'administration et approuvées annuellement par l'assemblée générale, lesquelles sont payables selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'association ;
- Des sommes facturées au titre de conventionnements ou d'affiliations avec/à l'association ;
- Des facturations de services proposés au titre des services complémentaires et de l'offre spécifique de services faisant l'objet d'une grille tarifaire ;
- Des subventions qui pourront lui être accordées ;
- Du revenu de ses biens ;
- Et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Un rapport comptable d'entreprise, certifié par un commissaire aux comptes, est mis à disposition au plus tard avant la fin du premier semestre suivant l'exercice considéré.

TITRE IV - CONSEIL D'ADMINISTRATION

Article 10 - Désignation

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) selon les termes de l'article L.4622-11 du code du travail. Cette sollicitation doit intervenir au moins 4 semaines avant la date du prochain renouvellement. A défaut de désignation par une Organisation (au niveau du territoire du SPSTI) 15 jours avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège régional ou national de l'Organisation pour obtenir une/des désignation(s).

En cas de postes vacants au terme des premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (siège national) du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande. Au terme de ce délai, trois situations peuvent se produire :

- Il n'y a aucune réponse auquel cas le Conseil d'administration conservera sa composition issue des premières désignations ;
- Le nombre des personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est inférieur ou équivalent à celui des postes restant à pourvoir. Ils entrent alors en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours ;

- Le nombre de personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est supérieur à celui des postes à pourvoir auquel cas il appartiendra à la prochaine assemblée générale de se prononcer afin de pourvoir les postes non encore pourvus.

Si au terme de cette procédure, il demeure toujours des postes non pourvus, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir. Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine assemblée générale s'il y a une présentation en surnombre. Si le nombre de personnes désignées est égal ou inférieur aux nombres de postes à pourvoir, l'assemblée générale prend seulement acte de leur désignation. »

Répartition des voix en cas de collège incomplet :

En cas de désignation partielle des membres du Conseil, la ou les voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège sera/seront attribuée(s) de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège (pour appliquer cette règle les voix peuvent être divisées jusqu'au second chiffre après la virgule), de telle façon que les représentants employeurs d'une part et les représentants salariés d'autre part disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire.

Si les désignations aux postes d'administrateurs par les Organisations professionnelles représentant les employeurs ou par les Organisations syndicales représentatives de salariés, excèdent en nombre celui des postes à pourvoir dans le collège concerné, les Organisations de chaque collège en seront informées en les invitant à une recherche de consensus. Si le nombre de désignations demeure supérieur au nombre de postes à pourvoir 15 jours après cette ultime demande, il appartiendra alors à l'Assemblée générale de départager par un vote les personnes désignées qui siègeront au Conseil d'administration. Les personnes désignées ayant obtenu le plus de voix dans chaque collège seront retenues dans la limite des postes à pourvoir.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il sera demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel administrateur siègera jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

Article 11 - Composition

Pour être éligible au collège représentant employeur, tout adhérent candidat doit n'avoir pas fait l'objet d'une radiation pour non-paiement de ses cotisations, avoir respecté l'intégralité des droits et devoirs inhérents à tout adhérent de l'association, et être à jour de ses cotisations au moins 3 mois avant le dépôt des candidatures et avoir fait parvenir sa candidature par écrit auprès du syndicat représentatif par lequel il souhaite candidater.

Pour être éligible au collège représentant salarié, le salarié doit être inscrit sur les listes des effectifs de l'entreprise adhérente et doit réellement dépendre de l'établissement auquel il est rattaché sur le secteur de compétence de l'association.

L'association est administrée paritairement par un conseil d'administration de 20 membres désignés pour quatre (4) ans (cf. article D 4622-19) :

- (1°) dont la moitié de représentants des employeurs désignés par les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes,
- (2°) et l'autre moitié de représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu à la majorité des voix de ses membres, parmi les représentants mentionnés au 1°. Il doit être en activité.

Le trésorier et le vice-président sont élus à la majorité des voix de leurs membres, parmi les représentants mentionnés au 2°.

Les représentants mentionnés aux 1° et 2° ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs à compter du 1er avril 2022.

En cas de disposition du Code du travail ou d'accord entre les partenaires sociaux, la répartition des sièges au sein de chaque collège entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés est conforme à celui-ci.

La fonction de membre du Conseil d'Administration est bénévole.

Article 12 - Perte de la qualité d'administrateur

La qualité d'administrateur employeur désigné se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur, notifiée par écrit au Président,
- la perte de la qualité d'adhérent,
- la révocation du mandat d'un administrateur, notifiée au Président, par l'organisation représentative l'ayant désigné,
- le membre élu qui, sans excuse, n'a pas assisté à 3 réunions consécutives, pourra être considéré comme démissionnaire par décision du conseil, sans recours possible. Une notification à l'organisation patronale qui a désigné cet administrateur sera envoyée sans délai à ladite organisation, laquelle procèdera à une nouvelle désignation dans les conditions fixées par la loi et les statuts.

La qualité d'administrateur salarié désigné se perd dans les cas suivants :

- la démission du poste d'administrateur désigné, notifiée par écrit au Président,
- la perte du mandat, notifiée au Président par l'organisation syndicale concernée,
- la radiation de l'adhérent dont il est salarié,
- la perte du statut de salarié de l'adhérent,
- la révocation du mandat d'un administrateur, notifiée au Président, par l'organisation représentative l'ayant désigné,

En cas de manquement d'un administrateur aux obligations de sa charge, comme en cas d'agissements ou de comportement de nature à nuire à l'Association, le Conseil d'Administration pourra suspendre l'administrateur concerné et proposer à l'Assemblée Générale la révocation de son mandat, après information préalable de l'organisation patronale ou syndicale concernée.

Article 13 - Bureau

L'association comprend un bureau comprenant au minimum :

- **Un Président** élu parmi les membres employeurs du Conseil d'administration ;
- **Un Vice-Président** élu parmi les membres salariés du Conseil d'administration ;

- **Un Trésorier** élu parmi les membres salariés du Conseil d'administration.

Lors de la première réunion qui suit son renouvellement, le Conseil d'Administration procède à leur élection. L'élection des membres du bureau se fait à bulletins secrets par l'ensemble du Conseil d'Administration.

Le collège employeurs propose un candidat à la Présidence parmi les membres du Conseil d'administration représentant les employeurs, à la majorité des voix de ses membres.

Le collège salariés propose un candidat au poste de vice-Président, un candidat au poste de trésorier~~,~~ parmi les membres du Conseil d'administration représentant les salariés, à la majorité des voix de ses membres.

Durée des mandats :

Les membres du Conseil ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans, ou huit (8) ans maximum consécutifs à date d'échéance du second mandat si le premier mandat n'est pas complet (par exemple en cas de désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste vacant : le membre finit le mandat en cours, fait un mandat complet jusqu'à l'échéance normale de celui-ci). Cette règle prend effet le 1er avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs

Sur proposition du Président, le Conseil d'administration peut également adjoindre d'autres membres au Bureau notamment :

- **Un Secrétaire** du Conseil d'administration.

Le bureau a pour principale fonction d'assurer la préparation des travaux du Conseil. Le bureau n'a pas de pouvoir exécutif.

Les fonctions de Vice-Président et de Trésorier du Conseil d'Administration sont incompatibles avec celle du Président de la Commission de Contrôle.

Les membres du Bureau sont élus par le Conseil d'administration parmi les candidats proposés par les collèges pour quatre ans. Ses membres sont rééligibles.

Dans l'hypothèse où un collège proposerait plusieurs candidats pour un même poste, l'élection sera réalisée par le Conseil entre ces candidats. En cas d'égalité, au terme de trois tours de scrutin, un tirage au sort du candidat élu est opéré

Le bureau ainsi constitué se réunit sur convocation du Président. Il a pour principale fonction de préparer les réunions du Conseil d'Administration.

Les fonctions de membre du bureau prennent fin par la cessation d'activité pour le Président, la démission, la perte de la qualité d'administrateur, ou la révocation par le Conseil d'Administration, laquelle peut intervenir ad nutum et sur simple incident de séance.

Article 14 - Président

Le Président représente l'Association dans tous les actes de la vie civile. Il représente notamment l'Association en justice, dans toutes procédures, tant en demande qu'en défense sur délégation expresse du Conseil d'Administration.

Le Président, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, préside les réunions des différentes instances de l'Association dont il est membre, à l'exception de la Commission de contrôle. En cas d'absence de longue durée lui interdisant d'exercer son mandat, il est remplacé par le Vice-Président. En l'absence de Président et Vice-Président, une réunion extraordinaire du Conseil d'Administration sera diligentée au plus tôt pour en désigner un le temps du remplacement.

Le Président est chargé de veiller à la conforme exécution des décisions arrêtées par le Conseil d'Administration.

Le Président est habilité à ouvrir et faire fonctionner dans tous les établissements de crédit ou financiers, tous comptes et tous placements.

Le Président peut donner signature, au Vice-président, et/ou à un ou deux membres salariés de l'Association, pour signer les chèques et virements et faire fonctionner les établissements de crédit ou financiers, tous comptes et tous placements.

Le Président peut consentir à tout mandataire de son choix toutes délégations de pouvoir qu'il juge nécessaires dans la limite des pouvoirs qui lui sont conférés. Il en informe le Conseil d'Administration à la prochaine réunion qui suit la délégation.

En complément des réunions prévues dans le cadre légal, le Président peut provoquer toutes autres réunions qu'il jugera utiles dans le cadre du bon fonctionnement du service.

Article 15 - Fonctionnement du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est investi des pouvoirs d'administration les plus étendus pour agir au nom de l'Association, gérer ses intérêts et, en conséquence, décider tous les actes et opérations relatifs à son objet à l'exception de ceux que les présents statuts confient à l'Assemblée Générale ou au Président.

Sur décision du Président, le conseil d'administration est réuni par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Le membre participant à la réunion du conseil d'administration à distance est réputé présent. Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (mail, plateforme…).

Le Président peut consulter les membres du Conseil d'administration dans le cadre d'une consultation écrite par mail ou par un autre moyen. La consultation écrite précise ses modalités de déroulement. Une décision adoptée dans un tel cadre est réputée prise en Conseil d'administration. Un relevé de décisions est signé par le Président auquel sont annexés les votes des administrateurs.

Le Conseil d'Administration se réunit chaque trimestre et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur la demande d'au moins 50% de ses membres. Le Conseil d'Administration peut valablement délibérer si au moins la moitié des administrateurs sont présents ou représentés par un membre du conseil.

Un membre à la faculté de donner pouvoir à un autre membre pour le représenter au conseil.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du Président est prépondérante.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont constatées par des procès-verbaux et signées par le Président.

Assistent également, le Directeur du Service (sauf point à l'ordre du jour le concernant directement), les délégués des médecins du travail (conformément à la réglementation en vigueur) et, le cas échéant, des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, avec voix consultative, au Conseil d'Administration dans les conditions prévues par le règlement intérieur.

Peuvent aussi assister au Conseil d'Administration :

- le ou les Présidents d'honneur,
- certains membres de l'équipe de direction invités.

Les procès-verbaux sont transmis à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) ;

Un compte-rendu de chaque réunion du Conseil d'administration est tenu à la disposition de la DREETS.

TITRE V – DIRECTION

Article 16 - Modalités

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration nomme un directeur, salarié de l'Association. Le Président donne les pouvoirs requis dans l'article L.4622-16 du Code du travail au directeur pour l'exercice de ses fonctions et en informe le conseil qui fournit les moyens nécessaires à cette délégation.

Le Directeur met notamment en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. Il rend compte de ces actions dans un rapport annuel d'activité qui comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il prend les décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service nécessaires à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires ainsi que des objectifs et prescriptions du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et du projet de service pluriannuel.

Article 17- L'agrément – La certification

Le STP fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans par le Directeur Régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

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

Depuis la parution de la loi N° 2021-1018 du 2 août 2021 et l'article L.4622-9-3 du Code du travail, cet agrément est conditionné par l'obtention d'une certification réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels portant notamment sur la qualité et l'effectivité des services rendus, l'organisation et la continuité du service, la gestion financière et la tarification, la conformité du traitement des données personnelles au règlement et la conformité des systèmes d'information utilisés par les professionnels de santé. Cette certification doit être obtenue au plus tard le 1er mai 2025

TITRE VI - ASSEMBLEE GENERALE

Article 18 - Composition

L'Assemblée Générale comprend tous les membres adhérents.

Les adhérents peuvent se faire représenter par un mandataire muni d'un pouvoir régulier ; un adhérent ne peut se faire représenter que par un autre adhérent ayant lui-même le droit de participer à l'Assemblée Générale. Chaque mandataire ne peut pas être porteur de plus de 50 pouvoirs.

Seuls les membres à jour de leur cotisation, 30 jours avant l'Assemblée Générale, peuvent participer à l'Assemblée Générale.

Article 19- Modalités

Les membres adhérents de l'Association se réunissent en Assemblée Générale ordinaire ou extraordinaire.

L'Assemblée Générale des membres adhérents à l'Association, se réunit chaque année et chaque fois qu'elle est convoquée par le Conseil d'Administration ou sur la demande du dixième au moins des membres de l'Association.

L'Assemblée Générale est convoquée 15 jours calendaires au moins avant la date de la réunion prévue. Cette convocation peut se faire soit par l'envoi d'une lettre ordinaire à chacun des adhérents, soit par avis dans un journal d'annonces légales départemental, soit par tout autre mode permettant d'atteindre l'ensemble des adhérents.

Son ordre du jour est établi par le Président.

L'Assemblée Générale entend le rapport du Conseil d'Administration sur la gestion et la situation financière et morale de l'Association. Elle approuve les comptes de l'exercice clos et donne quitus au conseil de sa gestion. Elle approuve les cotisations fixées, la grille tarifaire, le budget prévisionnel de l'exercice en cours et délibère sur les questions mises à l'ordre du jour par le Conseil d'Administration.

Elle pourvoit à l'élection ou au renouvellement des membres du Conseil d'Administration représentant les entreprises adhérentes dans les cas suivants :

- La désignation par les Organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel d'un nombre de représentants supérieur au nombre de postes à pourvoir par le collège employeur. ;
- La désignation par les Organisations professionnelles de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel d'un nombre de représentants supérieur au nombre de postes à pourvoir par le collège salariés.

Les décisions de l'Assemblée Générale sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Les résolutions des Assemblées sont constatées par des procès-verbaux signés par le Président. Une copie du procès-verbal, du rapport annuel et des comptes est tenue à la disposition de tous les membres de l'Association.

TITRE VII - SURVEILLANCE de L'ASSOCIATION

Article 20 - Commission de contrôle

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la surveillance d'une commission de contrôle composée de 1/3 de représentants des employeurs et de 2/3 représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon la répartition prévue par le règlement intérieur de l'Association.

Son président est élu parmi les représentants des salariés à la majorité des voix exprimées par les membres composant la Commission, chaque membre disposant d'une voix, et des voix des membres qu'il représente dans la limite d'un pouvoir par membre.

Son secrétaire est désigné parmi les membres employeurs par les représentants des employeurs.

La fonction de Président de la Commission de Contrôle est incompatible avec les fonctions de trésorier ou de Vice-Président du Conseil d'Administration

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, dans les conditions prévues au 1° de l'article L 4622-11, au sein des entreprises adhérentes.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes. Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

La répartition des sièges se fait selon les modalités de l'article D.4622-35 du Code du Travail.

La composition de la Commission de Contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, à la DREETS.

Si le nombre de membres de la Commission de Contrôle n'atteint pas le nombre fixé par les statuts et à défaut de candidature, un procès-verbal de carence faisant état du nombre de sièges, vacants et ouverts, est établi par le Président du service et adressé à la DREETS.

Le vice-président est élu parmi les membres employeurs. Les modalités d'élection sont précisées dans le règlement intérieur de la commission.

Les délégués des médecins du travail ainsi que les délégués des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire assistent, avec voix consultative, à la commission de contrôle dans les conditions prévues par les textes applicables en vigueur.

La Commission de Contrôle se prononce, avec voix consultative, sur le rapport annuel relatif à l'organisation, le fonctionnement et à la gestion financière de l'association, et sur le rapport d'activité des médecins du travail.

Elle est consultée, conformément à l'article D 4622-31 du Code du Travail, sur l'organisation et le fonctionnement du service de Santé au Travail sur :

- l'état prévisionnel des recettes et des dépenses ainsi que l'exécution du budget du service de Santé au Travail ;
- la modification de la compétence géographique ou professionnelle du service de Santé au Travail ;
- les créations, suppressions ou modifications de secteur ;
- les créations ou suppressions d'emploi de médecin du travail, d'intervenant en prévention de risques professionnels ou d'infirmier ;
- des recrutements de médecin du travail en contrat de travail à durée déterminée ;
- de la nomination, le changement d'affectation, le licenciement, la rupture conventionnelle du contrat de travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée dans les cas prévus à l'article L 4623-5-1 du Code du Travail et le transfert d'un médecin du travail ;
- le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels ou d'un infirmier.

La commission peut en outre être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

La commission de contrôle est informée :

- de tout changement de secteur ou d'affectation d'un médecin d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus ;
- des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions des services de santé au travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- des suites données aux suggestions qu'il a formulées ;
- de l'état d'application des clauses des accords ou conventions collectifs relatives à l'activité et aux missions des services de santé au travail dès lors que ces accords ou conventions intéressent une plusieurs entreprises adhérentes à ces services.

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

TITRE VIII - REGLEMENT INTERIEUR DE L'ASSOCIATION

Article 21- Modalités

Le règlement intérieur de l'Association est établi par le Conseil d'Administration et porté à la connaissance de la plus prochaine Assemblée Générale. Il est modifié dans les mêmes conditions.

TITRE IX - MODIFICATIONS DES STATUTS

Article 22 - Modalités

Les statuts peuvent être modifiés par l'Assemblée Générale extraordinaire sur proposition du Conseil d'Administration ou du dixième au moins des membres dont se compose l'Assemblée Générale. Dans ce cas, cette modification devra être adressée au Président du Conseil d'Administration au moins quinze jours avant la date de tenue de l'Assemblée Générale, lequel devra saisir le Conseil d'Administration en vue de la convocation de l'Assemblée Générale extraordinaire.

Pour délibérer valablement, l'Assemblée Générale requiert la présence d'au moins un quart des voix des membres en exercice présents ou représentés, à jour de leur cotisation. Si le quorum n'est pas atteint,

l'Assemblée Générale est à nouveau convoquée à quinze jours au moins d'intervalle. Elle peut, lors de cette deuxième réunion, valablement délibérer quel que soit le nombre de ses membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, les statuts ne peuvent être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des voix des membres présents ou représentés.

TITRE X – DISSOLUTION

Article 23 - Modalités

L'Assemblée Générale extraordinaire, appelée à se prononcer sur la dissolution de l'Association convoquée spécialement à cet effet, doit comprendre au moins la moitié de ses adhérents en exercice. Si cette proportion n'est pas atteinte, l'assemblée est convoquée de nouveau à quinze jours au moins d'intervalle et cette fois elle peut valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Dans tous les cas, la dissolution ne peut être prononcée qu'à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Article 24 - Liquidation

En cas de dissolution volontaire ou prononcée en justice, l'Assemblée Générale extraordinaire désigne un ou plusieurs commissaires chargés de la liquidation des biens de l'Association. Elle attribue l'actif net à une ou plusieurs Associations à but non lucratif ayant une vocation sociale.

Dans le cas de biens acquis à l'aide de subventions allouées par l'Etat, la dévolution de ces biens devra recevoir l'autorisation du Ministre qui a accordé la subvention.

TITRE XI - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 25 - Evolutions

Les changements de Président et de Directeur de l'Association, ainsi que toutes modifications apportées aux statuts, sont portés à la connaissance du Préfet et du Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) dans un délai d'un mois.

Article 26 – Information de la DREETS

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises fait connaître au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), dans les trois mois, tout changement survenu dans son administration ou sa direction ainsi que toute modification apportée à ses statuts.

Il l'informe de l'appartenance syndicale des membres du Conseil d'administration.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises fait connaître au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), dans le mois, la composition et tout changement survenu dans la composition de la Commission de contrôle.

Article 27 - Formalités

Les présents statuts ont été approuvés lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire qui s'est réunie le 28 juin 2024.

Le Président élu lors de cette Assemblée Générale Extraordinaire et les autres organes élus ou désignés par la suite sont chargés d'effectuer les diverses formalités légales requises.

Fait à Aix en Provence,

Le 23 juillet 2024

La Vice-Présidente

Rachel ROBIN

Le Président

Daniel GOMILA