

Règlement intérieur

PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 15 des statuts de l'Association. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

TITRE I – MEMBRES

ARTICLE 1 : ADHÉSION

Peuvent adhérer à l'Association toutes personnes physiques ou morales relevant du champ d'application de la santé au travail défini dans le Code du travail, Titre II du Livre VI de la Quatrième Partie, situées sur le territoire de compétence de l'ahi33. Peuvent également adhérer les entreprises, établissements et employeurs situés dans un autre département, pour leurs personnels travaillant en Gironde, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 2 : CONTRAT D'ADHÉSION

Chaque nouveau membre signe un contrat d'adhésion, dont le modèle est établi par l'ahi33.

Le contrat d'adhésion doit être signé par le représentant légal de l'établissement ou son représentant, et le Président de l'ahi33 ou son représentant.

L'association adresse à l'employeur les statuts, le présent règlement intérieur, la politique de confidentialité et de protection des données, la grille de cotisations, le document présentant l'objet et l'étendue de la prestation de santé au travail correspondant à la contrepartie mutualisée de l'adhésion, ainsi que la déclaration des risques professionnels existant dans l'entreprise et des besoins en pluridisciplinarité. L'employeur s'engage, en signant le bulletin d'adhésion, à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

ARTICLE 3 : MEMBRES ASSOCIÉS

Les organismes relevant du régime de la fonction publique territoriale, hospitalière ou d'Etat peuvent conclure une convention avec l'ahi33 dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. Ils n'ont pas la qualité d'adhérent.

ARTICLE 4 : PROTECTION DES DONNÉES

Le représentant légal de l'établissement ou son représentant transmet les données nécessaires à l'établissement et à l'exécution du contrat d'adhésion. Pour la protection de ces données l'Association a adopté une politique de confidentialité annexée au contrat d'adhésion.

TITRE II – OBLIGATIONS ET ENGAGEMENTS RÉCIPROQUES DE L'ahi33 ET DE SES ADHÉRENTS

ARTICLE 4 : OBLIGATIONS ET ENGAGEMENTS DE L'ahi33

LES MISSIONS DE L'ahi33

L'Association a pour objet d'éviter toute altération de la santé des travailleurs des entreprises, établissements et employeurs adhérents du fait de leur travail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée par des équipes pluridisciplinaires de santé au travail comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), des infirmiers du travail, des assistants santé travail (AST) et du personnel paramédical, animées et coordonnées par les médecins du travail.

La mission s'exerce dans le cadre et le respect des orientations définies dans le Projet pluriannuel de Service, et dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens conclu avec la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

LA PRESTATION SANTE TRAVAIL : CONTREPARTIE MUTUALISÉE A L'ADHÉSION

L'Association assure au bénéficiaire de chaque adhérent une prestation de santé au travail comprenant :

- des actions sur le milieu de travail (1),
- un suivi individuel de l'état de santé des salariés (2),
- des rapports, études et travaux de recherche (3),
- un accompagnement et des conseils auprès des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants.

(1) ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL :

Les membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail de l'ahi33 réalisent des actions en milieu de travail à visée préventive (études de postes, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, etc.). Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui.

Chaque adhérent peut solliciter le médecin du travail afin de bénéficier de l'intervention de l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en fonction du besoin identifié en :

- métrologie,
- ergonomie,
- toxicologie,
- aide à l'évaluation des risques,
- psychologie du travail,
- cardiofréquencemétrie,
- mesure des vibrations,
- ...

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est tenu au secret professionnel et au secret de fabrication, dont la révélation est pénalement sanctionnée.

(2) SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DES SALARIÉS :

Le suivi individuel du salarié de l'entreprise, établissement ou employeur adhérent est assuré par le médecin du travail et sous son autorité, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur, par un autre professionnel de santé (collaborateur médecin, interne en médecine, infirmier).

Le suivi individuel du salarié peut être réalisé, selon les cas, par les types de visites et examens suivants :

- visite d'information et de prévention (suivi initial et périodique),
- examen médical d'aptitude pour les salariés exposés à des risques particuliers (suivi initial et périodique),
- visite intermédiaire entre deux examens médicaux d'aptitude,
- visite de reprise du travail,
- visite de pré-reprise,
- visite à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail,
- examens complémentaires.

(3) RAPPORTS, ETUDES ET TRAVAUX DE RECHERCHE :

Les membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail de l'ahi33 établissent divers documents et rapports, conformément à la réglementation en vigueur.

• Les rapports et études liées aux actions sur le milieu de travail :

Le médecin du travail communique à l'adhérent les résultats des rapports et études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

• La fiche d'entreprise :

La fiche d'entreprise est élaborée par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans l'année suivant l'adhésion de l'entreprise, établissement ou employeur, et communiquée à ce dernier. Comprenant un premier repérage des dangers et des risques professionnels, elle est complétée par des conseils dispensés par l'intervenant. Elle peut notamment aider l'adhérent à élaborer le document unique prévu par la réglementation en vigueur.

• Le rapport annuel d'activité du médecin du travail :

Conformément à la réglementation en vigueur, un rapport annuel d'activité est élaboré par le médecin du travail, selon le modèle défini par arrêté ministériel.

• Le dossier médical en santé au travail :

Un dossier médical en santé au travail est constitué pour chacun des salariés suivis. Ce dossier est établi, conservé et communiqué dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et dans le respect des recommandations de bonnes pratiques existantes. Il est également alimenté par la fiche d'exposition aux facteurs de pénibilité communiquée par l'adhérent.

Cas particuliers :

Le contenu de la prestation de santé au travail est adapté pour certaines catégories particulières de travailleurs visées par le Code du travail ou par des accords collectifs de branche spécifiques en santé au travail (salariés des particuliers employeurs, salariés temporaires, intermittents du spectacle, saisonniers, etc.).

PRESTATIONS COLLECTIVES :

• En fonction du secteur d'activité dont relève l'entreprise adhérente, une action de prévention collective peut être initiée par l'ahi33 (formation, sensibilisation, etc.), notamment dans le cadre du Projet pluriannuel du Service et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, en lien avec le Plan Régional Santé Travail.

Les adhérents relevant d'une branche professionnelle peuvent également saisir l'ahi33 en ce sens.

• Des réunions d'information peuvent être organisées, en fonction des besoins identifiés, au bénéfice des adhérents de l'ahi33.

ARTICLE 5 : OBLIGATIONS ET ENGAGEMENTS DE CHAQUE ADHÉRENT

De manière générale, la signature du contrat d'adhésion emporte l'engagement par l'employeur de se conformer aux obligations résultant des statuts, du règlement intérieur ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires en vigueur dans le domaine de la santé au travail.

L'adhésion prend effet le lendemain du jour de réception du bulletin d'adhésion, des droits d'entrée et de la cotisation correspondants par l'ahi33.

ARTICLE 5-1 : PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT :

Tout adhérent est tenu au paiement d'un droit d'entrée, dont le montant est fixé chaque année par le Conseil d'Administration.

L'adhérent doit également s'acquitter d'une cotisation annuelle, qui correspond à sa participation aux frais d'organisation et de fonctionnement du Service.

La cotisation couvre - sauf cas particuliers - la prestation de santé au travail délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée de l'adhésion.

Le tarif de la cotisation est annuel, indépendamment du nombre et du type d'actions menées (actions en entreprises, suivi individuel des salariés, actions collectives d'information et de prévention ...).

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d'Administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des besoins en santé au travail des adhérents du Service, et aux évolutions législatives et réglementaires.

Les cotisations peuvent être définies différemment notamment pour les catégories particulières de travailleurs visées par le Code du travail ou par des accords collectifs de branche spécifiques en santé au travail (salariés des particuliers employeurs, apprentis, salariés temporaires, saisonniers, employés de maison, etc.).

La cotisation est due pour tout salarié au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte. A la fin de ladite période, l'ahi33 peut établir des factures complémentaires en cas de variation de l'effectif.

APPEL DE COTISATION

Chaque début d'année, l'Association adresse à ses adhérents un appel de cotisation par mail ou par courrier.

En retour, l'adhérent s'engage à remplir sa déclaration dans les délais impartis.

RÈGLEMENT

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de la période concernée.

La cotisation est payable d'avance et doit être réglée selon des délais fixés par l'Association en fonction du mode de déclaration dont relève l'adhérent.

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'Association peut mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 30 jours calendaires.

Si la facture n'est pas acquittée dans les 3 mois suivant l'échéance fixée sur l'appel de cotisation, l'Association peut prononcer à l'encontre du débiteur, sa radiation sans préjudice du recouvrement par toute voie prévue par les textes en vigueur.

L'Association se réserve le droit de procéder à la vérification de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé. Pour ce faire, l'Association peut notamment demander la présentation des états fournis à la sécurité sociale ou à l'administration fiscale.

EXAMENS COMPLÉMENTAIRES

Les dépenses liées à la réalisation d'examens complémentaires prescrits par le médecin du travail sont intégrées dans la cotisation de l'entreprise, établissement ou employeur adhérent. Elles ne font donc l'objet d'aucune facturation supplémentaire, sauf lorsqu'une convention particulière a été conclue avec l'Association.

ARTICLE 5-2 : DÉCLARATIONS DE L'ADHÉRENT ET CONTRIBUTION À L'ACCOMPLISSEMENT DE LA MISSION DU SERVICE

Au moment de l'adhésion, l'employeur adresse au service de santé au travail un document précisant 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 d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités.

Il est tenu à disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Chaque début d'année, l'Association sollicite auprès de ses adhérents la déclaration des risques professionnels existant dans l'entreprise, ainsi que des besoins en pluridisciplinarité.

L'adhérent s'engage à communiquer ces éléments à l'ahi33, afin de contribuer à l'analyse des besoins des entreprises adhérentes, et de permettre ainsi à l'Association de faire évoluer en conséquence les prestations et compétences mobilisées.

L'adhérent communique par ailleurs au médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail l'ensemble des documents et rapports rendus obligatoires par la réglementation en vigueur et nécessaires à la réalisation de leurs missions (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiches d'exposition aux facteurs de pénibilité, informations sur la nature et la composition des produits utilisés, fiches de données de sécurité, etc.).

De manière générale, l'adhérent se conforme aux obligations législatives et réglementaires encadrant et favorisant l'intervention des membres des équipes de santé au travail (libre accès aux lieux de travail, communication des différents documents et rapports, prise en compte des avis et préconisations, etc.).

ARTICLE 6 : CONVOCATION ET DÉROULEMENT DU SUIVI INDIVIDUEL DES SALARIÉS

L'employeur est tenu d'adresser à l'ahi33, avec la demande d'adhésion et périodiquement à la demande de cette dernière, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec indication de la date de naissance, du poste de travail, et de la date d'entrée et de sortie des intéressés.

Il doit notamment préciser, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance individuelle renforcée, les noms des salariés dont la situation ou les expositions professionnelles justifient une telle surveillance, conformément aux textes en vigueur.

En vue de permettre d'aménager au mieux la planification des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour régulièrement. Toute modification doit être indiquée à l'Association par l'employeur.

Il incombe en outre à l'employeur de faire connaître immédiatement au Service, les nouvelles embauches ainsi que les dates de reprise de travail des salariés dont l'absence justifie l'organisation d'une visite de reprise.

Il appartient également à l'employeur de signaler les modifications d'affectation des salariés, les changements de poste de travail, et notamment ceux entraînant un suivi individuel de l'état de santé adapté ou renforcé.

Les convocations sont adressées par le Service de santé au travail à l'employeur, au moins huit jours calendaires avant la date de visite.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'entreprise, l'employeur doit en aviser sans délai le Service de santé au travail par téléphone, fax ou mail, afin qu'un nouveau rendez-vous soit planifié, dans la mesure du possible.

Le Service de santé au travail ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations transmises par l'employeur.

Il sera tenu compte dans la mesure du possible des demandes modificatives des entreprises, établissements ou employeurs adhérents.

DÉROULEMENT DES EXAMENS

Il est rappelé que le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est soit pris sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur.

Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire du suivi individuel de l'état de santé.