

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ASSOCIATIF

TITRE I – Membres de droit - Principes généraux (adhésion – démission – radiation)

Article 1 – Adhésion

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les Statuts et relevant des compétences géographique et professionnelle pour lesquelles le Service est agréé peut adhérer à l'Association en vertu de la réglementation en vigueur et est qualifié de *membre de droit*.

Par exception, conformément à l'agrément en vigueur délivré par la DREETS de Normandie, la prise en charge des salariés mis à disposition auprès d'entreprises disposant d'un Service de santé au travail autonome n'est pas assurée par le Service.

L'employeur sollicite son adhésion à l'Association au moyen du site internet de l'Association qui présente l'ensemble des conditions d'adhésion.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée pour autant que l'adhérent respecte les obligations afférentes et reste dans les champs de compétence de l'Association, dans le respect de la réglementation applicable et selon les décisions arrêtées par le Conseil d'administration.

Les Statuts et le Règlement intérieur sont portés à la connaissance des adhérents par mail ou au moyen du site internet lors des formalités d'adhésion ou du renouvellement de celle-ci.

L'employeur, adhérant à l'Association AMI Santé au Travail, s'engage 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. L'employeur s'engage à soutenir et à participer autant que possible aux priorités d'actions de prévention telles que définies dans le Projet Pluriannuel de Service.

L'employeur adhérant à l'Association AMI Santé au Travail s'engage à ne pas solliciter ni, a fortiori, embaucher des salariés de l'Association intervenant dans les entreprises. Après le départ de l'Association, pour quelque motif que ce soit, cette clause de non-sollicitation et / ou de non-embauche s'applique pendant une durée de 18 mois. En cas de non-respect de cette clause, hors demande de dommages et intérêts spécifiques, le préjudice minimal subi par l'Association est fixé à 18 mois de cotisation, calculé comme suit : montant de la dernière cotisation annuelle majoré, le cas échéant, des évolutions des cotisations décidées par le Conseil d'administration sur les périodes considérées.

Article 2 – Démission

Sauf dans les cas de cession, cessation d'activité ou de fusion/absorption, la démission doit être donnée avec préavis pour prendre effet le 1^{er} janvier suivant.

Le préavis est fixé à :

- 3 mois pour les adhérents de moins de 20 salariés
- 6 mois pour les adhérents de plus 20 salariés

Toute démission ne respectant pas la durée de préavis à considérer sera réputée non valide et aura pour date d'effet le 31 décembre de l'année suivante. L'adhérent sera ainsi redevable de toutes les charges aux conditions prévues aux Statuts et Règlement intérieur de l'Association et en particulier du paiement des cotisations.

Article 3 – Radiation

La radiation peut être prononcée à l'encontre de l'adhérent qui, à l'expiration d'un délai de 3 semaines après mise en demeure par Lettre Recommandée avec Avis de Réception ou toute autre solution dématérialisée fournissant le même niveau de sécurité juridique, persiste à ne pas respecter les dispositions des Statuts et/ou du Règlement intérieur, en se mettant en défaut notamment par :

- Absence de déclaration ou de mise à jour en ligne des effectifs nominatifs par catégorie dans le respect de la législation,
- Absence de règlement ou règlement incomplet de toute facture émise par l'Association dont l'objet relève des Statuts (cf. article 8 des Statuts),

- Absence de transmission des informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail,
- Opposition à l'accès aux lieux de travail,
- Opposition globale à la mise en œuvre du Projet Pluriannuel de Service ou entrave particulière manifeste aux actions de suivi individuel ou aux actions collectives de prévention,
- Atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire,
- Menace, agression, dégradation, diffamation et atteinte à la réputation à l'encontre de l'Association, ses représentants et ou ses salariés,
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

La radiation peut aussi être prononcée si l'Association vient à constater que les conditions d'adhésion fixées à l'article 1 ne sont pas ou plus remplies par l'entreprise.

TITRE II – Membres associés – Conventionnement ou Affiliation – Principes généraux

Article 4 – Conventionnement

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent solliciter l'Association pour un conventionnement pour remplir leurs obligations en la matière. Dès lors que les conditions d'une prise en charge effective seront remplies, les modalités du conventionnement sont établies par l'Association et précisent entre autres sa durée, ses modalités de renouvellement et son coût. Les dispositions de l'offre socle de services seront appliquées, les spécificités du maintien en emploi et du suivi individuel de la fonction publique étant prises en compte. Les demandes de conventionnement sont exprimées par mail via l'adresse contact@ami-sante.fr

Article 5 – Affiliation

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 L4621-3 du Code du travail). Ils bénéficient d'une offre spécifique de services qui est publiée sur le site de l'Association. Le coût de l'affiliation est défini annuellement par l'Association et celle-ci ne peut être inférieure à un an, ni faire l'objet d'un renouvellement par tacite reconduction. Les demandes d'affiliation sont exprimées via le site internet à l'aide d'un formulaire spécifique.

TITRE III - Obligations réciproques de l'Association et de ses membres de droit

Article 6 – Obligations de l'Association

L'Association a pour mission principale de mobiliser les moyens dont elle dispose, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, dans le cadre de l'offre socle de services définie par la réglementation en vigueur.

Ainsi, les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) ont 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° Participant 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.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant, notamment, des Médecins¹, des Infirmiers en santé au travail, des Préventeurs en santé au travail et des Assistants en santé au travail, complétée le cas échéant par des professionnels recrutés ou intervenant dans le cadre de conventions après avis de la Commission Médico-Technique.

Par ailleurs, l'Association doit publier sur son site internet :

- ses Statuts et le Règlement intérieur associatif ;
- ses conditions d'adhésion : le prix de ses cotisations, le coût de ses prestations complémentaires encadrées par des conditions générales et sa grille tarifaire ;
- le périmètre couvert, la localisation de ses centres et lieux de consultation en entreprise lorsque les conditions sont réunies ;
- le contexte réglementaire (compétence professionnelle et territoriale, date du dernier agrément, situation au titre de « l'agrément intérimaire » et « Installation nucléaire de base [INB] », date de signature et contenu du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, RGPD) dans lequel elle exerce sa mission ;
- son offre socle de services à travers les missions suivantes : prévention des risques professionnels, suivi de l'état de santé des salariés et prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi ;
- son organigramme avec les fonctions, lieux, effectifs ;
- les moyens techniques disponibles ;
- sa gouvernance : composition du Conseil d'administration et de la Commission de contrôle ;
- la situation de la certification du Service ;
- le cas échéant, la liste des Médecins praticiens correspondants missionnés par ses soins.

L'ensemble de ces informations sera progressivement mis à disposition.

Article 7 – La prestation d'AMI Santé au Travail

7.1. La contrepartie mutualisée à l'adhésion

Elle correspond à l'**offre socle de services** telle que définie par la réglementation en vigueur.

L'offre socle de services sera progressivement déployée et comporte trois volets principaux :

- La prévention des risques professionnels
- Le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (salariés du secteur privé, travailleurs temporaires, salariés du particulier employeur)
- La prévention de la désinsertion professionnelle

L'offre socle de services devra à terme répondre aux exigences de la certification pour évaluer l'effectivité et la qualité du service rendu.

L'offre socle de services se décline tant en actions individuelles que collectives. Ces actions sont organisées principalement en présentiel. Selon les cas, à l'initiative des professionnels du SPSTI et en accord avec les bénéficiaires, elles peuvent être organisées en distanciel.

Les actions individuelles portent notamment sur :

- le suivi individuel de l'état de santé au travers des RDV suivants (visites d'embauche, RDV périodiques, visites à la demande, visites de reprise, visite de pré-reprise, visite de mi-carrière, visites de surveillance post expositions, visites de surveillance post professionnelle, ...)
- l'alimentation du DMST permettant ainsi la traçabilité des expositions professionnelles
- la réalisation d'examens complémentaires adaptés aux expositions professionnelles

¹ Dans l'ensemble de ce document, le terme Médecin peut désigner, selon les cas, un Médecin du travail, un Collaborateur médecin, un Médecin PAE en médecine du travail ou un Interne.

- l'orientation vers des psychologues cliniciens (3 RDV maxi) dans le cadre de difficultés en lien avec le travail
- les actions de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) au travers en particulier de :
 - la mobilisation de l'organisation de la PDP (cellule centrale et cellules locales) mise en place au sein du SPSTI coordonnant l'action des partenaires du maintien en emploi
 - la détection précoce du risque de désinsertion professionnelle
 - préconisations d'actions d'aménagement, adaptation et de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail
- l'association par les employeurs ou les salariés aux rendez-vous de liaison et à la participation possible de professionnels du Service auxdits rendez-vous
- la participation de professionnels du Service à des actions de dépistage et de vaccination en lien avec le travail
- les actions de conseil et de prévention en lien avec les expositions constatées et les risques déclarés par les employeurs
- les sensibilisations e-learning sur les risques professionnels apportant un premier niveau de réponse à l'obligation légale de formation à la santé et à la sécurité
- la réalisation d'études de postes (évaluation des risques professionnels, proposition d'aménagements en vue d'améliorer les conditions de travail et de favoriser le maintien en emploi et la limitation de l'usure professionnelle, ...)
- l'accompagnement dans la mise en œuvre des propositions de maintien en emploi en partenariat avec CAP EMPLOI, CARSAT, MDPH, ...
- l'accompagnement global des travailleurs en situation de handicap
- la possibilité donnée au chef d'entreprise non salarié d'une entreprise adhérente de bénéficier des prestations offertes à ses salariés
- la proposition à destination des dirigeants d'un outil de détection du risque d'épuisement professionnel
-

Les actions collectives sont déclinées en actions inter-entreprises ou intra-entreprise. Elles peuvent consister en :

- des conseils aux employeurs et aux représentants du personnel en matière de santé au travail et de sécurité
- des sensibilisations à différents risques professionnels selon le catalogue et le calendrier accessibles sur le site internet de l'Association
- des formations initiales sauveteurs secouristes du travail
- l'accompagnement dans la mise en place des salariés compétents en santé sécurité au travail
- des accueils collectifs de prévention pour des publics particuliers (salariés des services à la personne à ce jour)
- des participations aux CSE/ CSSCT
- des mesurages de facteurs d'ambiance (risque chimique, bruit, luminosité, ...)
- la conduite de projets de prévention portant notamment sur les TMS, les RPS, le risque chimique, ...
- l'aide à la conception des lieux ou situations de travail
- la participation à des campagnes de prévention de santé publique en lien avec le travail
- la participation à des campagnes de prévention en lien avec la QVCT
- la participation à des actions initiées par le réseau PRESANSE tant au niveau régional que national (Rencontres Santé Travail, ...)
- la participation à l'élaboration du PRST
- la participation aux actions partenariales départementales et régionales dans le cadre de la PDP (PRITH, cellule PDP animée par le service social de la CARSAT, forum PDP, ...)
- l'aide à la réalisation d'enquêtes AT MP
- l'aide à l'évaluation des risques professionnels
- des propositions d'actions et des conseils de prévention et d'amélioration des conditions de travail notamment au travers de la réalisation d'études de postes, de la fiche d'entreprise
- l'accompagnement à la réalisation du DUERP

- des actions de repérage des situations de risque de désinsertion professionnelle et des actions de prévention en rapport afin de limiter l'usure professionnelle
- l'accompagnement de collectifs de travail dans le cadre d'un évènement grave survenu dans le cadre professionnel
- ...

7.2. Les prestations qui ne correspondent pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion

L'Association peut proposer à l'adhérent des prestations complémentaires ne correspondant pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion selon des dispositions élaborées au sein de la Commission Médico-Technique et arrêtées par le Conseil d'administration après avis de la Commission de contrôle.

Cette **offre complémentaire**, qui sera déployée progressivement, non couverte par la cotisation de base, fera alors l'objet d'une facturation complémentaire et la grille tarifaire sera publiée sur le site de l'Association.

Article 8 – Obligations de chaque adhérent

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des Statuts et du présent Règlement intérieur, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer en matière de Santé au travail.

8.1. Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

- Droits d'entrée et cotisations

Pour être adhérent ou pour réadhérer, l'employeur doit s'acquitter du règlement :

- Des droits d'entrée,
- Et d'une cotisation appelée annuellement.

En outre, en cas de réadhésion, l'adhérent sera tenu de s'acquitter de toute somme restant due.

Les droits d'entrée couvrent les frais relatifs à la création ou la mise à jour du transfert de l'ensemble du dossier de l'adhérent et de ses salariés.

La cotisation annuelle couvre les prestations délivrées par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion.

Les droits d'entrée et cotisations sont dus en totalité quelle que soit la date d'adhésion, de réadhésion ou de radiation au cours de l'année. Ils sont appelés *per capita*, sans proratisation du temps de travail, ni prise en compte des situations d'employeurs multiples. Sur la cotisation annuelle, les situations d'employeurs multiples sont toutefois prises en considération si les conditions posées par le Décret n°2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi mutualisé de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs et occupant des emplois identiques sont effectivement réunies.

Le montant des droits d'entrée et des cotisations est fixé par le Conseil d'Administration et ratifié par l'Assemblée Générale pour chaque catégorie d'adhérents, le cas échéant.

- Le calcul de la cotisation

Les dépenses afférentes aux SPSTI sont à la charge des employeurs.

Les cotisations versées par les adhérents doivent donc permettre au Service de faire face à ses obligations, en ce qui concerne ses frais d'organisation et de fonctionnement en tenant compte du nombre et de la nature des prestations dues aux adhérents à la hauteur des moyens disponibles ou accessibles.

L'adaptation nécessaire de l'Association à l'évolution des besoins en Santé au travail des adhérents a un impact sur les budgets relatifs aux installations, aux équipements et au fonctionnement du Service.

La cotisation ne correspond donc pas au règlement par avance d'actions conduites par les équipes pluridisciplinaires (examens médico-professionnels, Visites d'Information et de Prévention, actions en milieu de travail...).

Le montant de la cotisation totale versée par chaque adhérent est calculé proportionnellement au nombre et à la catégorie des salariés figurant à l'effectif au 1^{er} janvier de l'année considérée ou lors de l'adhésion.

Tout salarié non déclaré lors de l'adhésion ou au 1^{er} janvier fera l'objet d'un appel de cotisation complémentaire.

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

- La cotisation annuelle due par chaque adhérent

Pour le bon fonctionnement du Service, les adhérents doivent s'acquitter du montant annuel de leurs cotisations dans les délais précisés sur la facture.

En cas d'adhésion en cours d'année, les droits d'entrée et le montant de la cotisation sont exigibles immédiatement. Il est alors délivré une facture acquittée sur demande.

En cas de non-paiement des cotisations, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée dans les formes prévues à l'article 3 du présent Règlement intérieur, le recouvrement des sommes restant dues faisant l'objet des procédures appropriées. La radiation est portée à la connaissance du Conseil d'Administration le plus proche pour ratification et peut être communiquée à la DREETS à sa demande ou à l'initiative du Service.

Enfin, l'appel des cotisations peut être modulé, en fonction, tant des besoins liés au fonctionnement de l'Association, que des prestations fournies aux adhérents, sur décision du Conseil d'Administration.

8.2. Documents transmis à l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail

Lors de l'adhésion, l'employeur, après avis de son Comité Social et Economique s'il existe, adresse au Service un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'employeur peut solliciter l'avis du Médecin à ce sujet.

Il actualise ensuite annuellement ces informations via son *Espace adhérent*.

Par ailleurs, l'adhérent communique sur demande, ou met à disposition, de 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 ses missions (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, FDS, etc.).

8.3. Actions sur le milieu de travail

L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire, ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article L. 4644-1 du Code du travail, d'accéder librement aux lieux de travail.

8.4. Déclaration des effectifs

A l'adhésion et annuellement (via l'*Espace adhérent* en ligne), l'adhérent est tenu de déclarer à l'Association de manière sincère et véritable la liste complète de son personnel travaillant dans chacun de ses établissements (Déclaration Obligatoire des Effectifs, DOE). Il doit, à minima, indiquer le type de contrat, la fonction du salarié, son rattachement à un poste de travail, sa date de naissance et sa date d'entrée ainsi que la catégorie de suivi dont il relève. Cette catégorie est fonction soit des expositions déclarées auxquelles sont soumis les salariés soit de leur situation individuelle.

Ces éléments permettent d'engager un suivi individuel simple, adapté ou renforcé qui sera réalisé dans le cadre de la réglementation applicable, selon les dispositions prévues dans le Projet Pluriannuel de Service pouvant comporter des mesures expérimentales.

A chaque fois que nécessaire, il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association via l'*Espace adhérent* en ligne les embauches, les sorties avec leur motif ainsi que les reprises de travail selon la réglementation en vigueur, ainsi que tout élément influençant le type de suivi individuel (type de contrat, expositions, ...).

8.5. Gestion des rendez-vous

En fonction des éléments renseignés par l'entreprise depuis son Espace adhérent privatif, les convocations pour les visites d'embauche, les rendez-vous périodiques, les visites à la demande motivée de l'employeur et les visites de reprise sont adressées à l'employeur qui les remet au salarié concerné. Dès lors que le numéro de portable du salarié est connu de l'équipe santé travail, un rappel du RDV est adressé par SMS. Lorsque les convocations sont adressées moins de 5 jours ouvrés, le RDV est organisé en lien avec l'employeur.

En cas d'indisponibilité prévisible des salariés pour les jours et heures fixés dans la convocation, il revient à l'adhérent d'en aviser immédiatement le Service par écrit (via l'Espace adhérent du site internet AMI Santé au Travail ou par courriel) et au plus tard deux jours ouvrés (48h) avant la date prévue.

L'adhérent sera informé de toute absence de ses salariés aux rendez-vous fixés et, après analyse, les absences pourront faire l'objet d'une facturation de pénalités.

TITRE IV - Fonctionnement de l'Association

Article 9 – L'instance dirigeante : le Conseil d'Administration

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

Le collège des employeurs propose un candidat à la Présidence et un candidat au poste de Président délégué parmi les membres du Conseil d'Administration représentant les employeurs, à la majorité des voix du collège des employeurs. Dans ce cas de figure, les candidats présentés sont déclarés élus.

Le collège des salariés propose un candidat au poste de Vice-président, un candidat au poste de Trésorier et un candidat au poste de Vice-président délégué, parmi les membres du Conseil d'Administration représentant les salariés, à la majorité des voix du collège des salariés. Dans ce cas de figure, les candidats présentés sont déclarés élus.

Toutefois, dans l'hypothèse où un collège proposerait plusieurs candidats pour un même poste, l'élection sera réalisée par l'ensemble des Administrateurs. En cas d'égalité, au terme de trois tours de scrutin, un tirage au sort est opéré pour désigner le candidat à retenir.

Un calendrier indicatif des réunions est établi pour l'année.

Les convocations sont effectuées par courriel ou tout autre moyen convenu avec les Administrateurs. Elles sont adressées au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Le Conseil d'Administration peut valablement délibérer, quel que soit le nombre d'Administrateurs présents ou représentés. Les réunions peuvent être organisées en présentiel ou en visioconférence.

En cas de besoin, des consultations peuvent aussi être organisées par courriel, dès lors que les Administrateurs estiment que leur niveau d'information est suffisant sur les sujets portés à l'ordre du jour. Dans ce cas, chacun des Administrateurs se prononce par courriel en portant son vote à la connaissance de l'ensemble des membres du Conseil.

Lors de leur prise de fonction, les Administrateurs bénéficient d'une information proposée par l'Association afin de se familiariser avec le domaine de la Santé au travail.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné ledit administrateur de procéder à une nouvelle désignation.

Les membres du Conseil ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans. Cette règle a pris effet le 1er avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

Dans le cas d'une désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste devenu vacant, le nouveau membre peut effectuer 2 mandats de 4 ans de date à date, le point de départ étant la date de sa propre désignation.

Article 10 – L'instance de surveillance : la Commission de Contrôle

Rôle

L'organisation et le fonctionnement du Service sont placés sous la surveillance d'une Commission de Contrôle dont les missions sont définies selon la réglementation en vigueur.

Constitution

Conformément au Code du travail, elle est constituée et renouvelée à la diligence du Président de l'Association.

Composition

Le nombre de représentants des employeurs et des salariés est fixé à neuf par accord entre le Président du Service et les organisations syndicales concernées. Cet accord précise également la répartition des sièges entre les organisations syndicales concernées.

Le collège des salariés propose un candidat au poste de Président parmi les membres de la Commission de Contrôle représentant les salariés, à la majorité des voix du collège des salariés. Dans ce cas de figure, le candidat présenté est déclaré élu.

Le collège des employeurs propose un candidat au poste de Secrétaire parmi les membres de la Commission de Contrôle représentant les employeurs, à la majorité des voix du collège des employeurs. Dans ce cas de figure, le candidat présenté est déclaré élu.

Toutefois, dans l'hypothèse où un collège proposerait plusieurs candidats pour un même poste, l'élection sera réalisée par l'ensemble des membres de la Commission de Contrôle. En cas d'égalité, au terme de trois tours de scrutin, un tirage au sort est opéré pour désigner le candidat à retenir.

Si un poste de membre de la Commission devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné ledit membre de procéder à une nouvelle désignation.

Les membres de la Commission ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans. Cette règle a pris effet le 1er avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

Dans le cas d'une désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste devenu vacant, le nouveau membre peut effectuer 2 mandats de 4 ans de date à date, le point de départ étant la date de sa propre désignation.

Fonctionnement

La Commission élabore son Règlement intérieur, qui précise notamment : le nombre de réunions annuelles de la Commission, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion. La convocation de chacun des membres de la Commission de Contrôle se fait, par le Président de cette instance, quinze jours calendaires à l'avance, par courriel comportant l'ordre du jour de la réunion.

Cet ordre du jour, arrêté par le Président et le Secrétaire de la Commission de Contrôle, est également communiqué à la DREETS.

La Commission de Contrôle peut valablement délibérer, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés. Les réunions peuvent être organisées en présentiel ou en visioconférence.

Article 11 – Modalités d'indemnisation des représentants des salariés

Les membres représentant les salariés au Conseil d'Administration et à la Commission de Contrôle sont indemnisés par leur employeur de la perte de rémunération résultant de leur présence aux réunions ordinaires et extraordinaires sur la base d'une attestation de présence délivrée à l'issue de chaque réunion et signée par le Président de l'Association ou son représentant.

Les frais liés au déplacement, entre, selon le cas, et sur déclaration de l'intéressé, l'entreprise adhérente ou le domicile, sont pris en charge directement par l'Association et sont calculés sur la base du barème fiscal et de la distance kilométrique calculée selon l'itinéraire recommandé par le site *Mappy*.

Article 12 – La Commission Médico-Technique

Conformément aux dispositions légales, 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.

La Commission Médico-Technique est composée :

- Du Directeur général de l'Association, représentant le Président de l'Association,
- De délégués titulaires des Médecins du Service,
- De délégués titulaires des Intervenants en prévention des risques professionnels,
- De délégués titulaires des Infirmiers en santé au travail,
- De délégués titulaires des Assistants en service de santé au travail,
- Et de tout autre éventuel professionnel du service invité.

Les membres siègent pour une durée de trois ans.

Elle établit son Règlement intérieur.

Article 13 – Le Projet Pluriannuel de Service

L'Association établit un Projet Pluriannuel de Service (PPS) au sein de la Commission Médico-Technique.

Elaboré sur la base d'une analyse des besoins en Santé au travail des adhérents et de leurs salariés et autres bénéficiaires, ce projet définit les priorités d'actions du Service en matière de prévention des risques, de prévention de la désinsertion professionnelle et de suivi individuel de la santé au travail.

Soumis pour approbation au Conseil d'administration après avis de la Commission de contrôle, il fait l'objet d'une information appropriée auprès des adhérents de l'Association.

Il constitue le cadre dans lequel sera conclu un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec la DREETS et la CARSAT.

Article 14 – Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Conformément à la réglementation en vigueur, certaines des priorités du Service seront précisées dans le cadre d'un CPOM, conclu avec la DREETS et la CARSAT, après accord du Conseil d'Administration et avis du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels. L'Association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat, qui leur est opposable.

Article 15 – L'agrément

En application des dispositions législatives et réglementaires, AMI Santé au Travail doit faire l'objet d'un agrément pour une période maximale de 5 ans, renouvelable, par la DREETS, après avis du Médecin Inspecteur du Travail, lequel agrément autorise et encadre la mission du Service.

Les adhérents sont informés de la *situation de l'agrément* du Service au travers du site internet de l'Association.

Article 16 – Règlement Général de Protection des Données (RGPD)

L'Association est inscrite dans la démarche de progrès impulsée par le RGPD. AMI Santé au Travail a engagé la mise en conformité afférente à l'entrée en application de ce Règlement. Elle dispose d'un DPO (« Data Protection Officer » ou, en français, Délégué à la protection des données) depuis janvier 2020. Le traitement de données à caractère personnel est encadré par une déclaration faite auprès de la CNIL (Déclaration N° : 2034550 v 0 du 14 février 2017). Ces traitements informatisés des données collectées auprès des bénéficiaires sont réalisés dans le strict cadre de la mission des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) définie par la Loi. Aucune information personnelle n'est cédée à des tiers. Aucune information personnelle n'est utilisée à des fins non conformes à la mission des SPSTI. Le document en annexe complète les dispositions générales du présent article.

Article 17 – Forme du document

Pour faciliter l'écriture et la lecture du présent Règlement intérieur, la rédaction est faite au masculin. Pour autant, il est expressément convenu que chacun des termes employés doit être compris comme pouvant relever tant du féminin que du masculin.

Article 18 – Application du présent Règlement intérieur

Le présent Règlement intérieur, approuvé par le Conseil d'Administration réuni le 09 décembre 2025, annule et remplace purement et simplement les précédentes versions et s'impose de facto à l'ensemble des *membres de droit* et des *membres associés* quelle que soit la date de leur adhésion, de leur conventionnement ou de leur affiliation.

Fait à Evreux, le 09 décembre 2025.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pascal Doistau".

**Le Président du Conseil d'administration
Pascal DOISTAU**

