

REGLEMENT INTERIEUR

REGLEMENT INTERIEUR

Préambule

Article 1

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 27 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

Adhésion

Article 2

Les employeurs remplissant les conditions fixées par les textes réglementaires pour l'adhésion à un service de santé au travail interentreprises et désirant adhérer à l'Association en font la demande par écrit.

Dans les huit jours au plus tard après réception de la demande, l'Association adresse à l'employeur une demande d'affiliation, accompagnée des statuts et du règlement intérieur de l'Association.

L'employeur est tenu de remplir toutes les rubriques des imprimés, notamment celles relatives au nombre et à la catégorie de ses salariés ainsi que la liste nominative jointe et ce quelles que soient la nature et la durée du contrat entre le salarié et l'employeur. La signature, par l'employeur, de l'imprimé de demande d'adhésion implique qu'il a pris connaissance des statuts et du règlement intérieur qu'il s'engage à respecter tout comme les obligations résultant des textes législatifs et réglementaires en vigueur dans le domaine de la Médecine du travail et de la Santé au travail.

La demande d'adhésion et la liste nominative des salariés sont retournées à l'Association qui établit la facture correspondant au montant des frais d'affiliation et à celui des cotisations provisionnelles.

Article 3

Les frais d'affiliation sont proposés par le Conseil d'administration à la ratification de l'Assemblée Générale des adhérents. Ils sont proportionnels au nombre de salariés déclarés. L'immatriculation de l'employeur est subordonnée au règlement des frais d'affiliation et des cotisations provisionnelles.

Article 4

Dans les quinze jours au plus tard suivant la réception du règlement des frais d'affiliation et des cotisations provisionnelles, l'Association en accuse réception à l'employeur, auquel elle notifie le numéro d'immatriculation qui lui est attribué, le secteur médical, le centre fixe et le nom du médecin du travail auquel il est affecté.

La date de l'accusé de réception constitue la date d'effet de l'adhésion ainsi que le point de départ des obligations réciproques en vue de l'application des prescriptions relatives à la Médecine du travail.

Démission

Article 5

Sauf en cas de cession, cessation ou de fusion, la démission doit être donnée par écrit au Président d'A.S.T. LOR' N au plus tard le 30 septembre de chaque année civile pour prendre effet le 31 décembre.

Toute démission donnée 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.

Le Conseil d'administration pourra éventuellement examiner les cas particuliers.

Radiation

Article 6

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

- non-paiement des cotisations ;
- refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail ;
- opposition à l'accès aux lieux de travail ;
- obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations...

Durant la procédure préalable à la décision de radiation et dès la survenance des faits ayant conduit à cette procédure, l'Association suspendra les prestations qu'elle devrait normalement assurer au bénéfice de l'entreprise en infraction ou défaillante, la responsabilité du seul adhérent concerné étant engagée au regard des prescriptions législatives et réglementaires dans le domaine de la Santé au travail.

Cette suspension est notifiée à l'adhérent par écrit.

La radiation prononcée et notifiée selon les modalités de l'article 8 des statuts libère l'Association à l'égard de l'adhérent concerné, de toutes ses obligations tenant à la réglementation sur la Santé au travail.

Si le paiement de la dette intervient après que la radiation a été prononcée, il sera appliqué des frais de réouverture de dossier dont le montant sera fixé par le Conseil d'administration.

Document

Article 7

Conformément aux dispositions des articles D. 4622-65, D. 4622-66, D. 4622-67, D. 4622-68 et D. 4622-69 du Code du travail, les modalités d'application de la réglementation relative à la Santé au travail sont définies dans un document signé par l'employeur et le Président d'A.S.T. LOR' N ou son représentant.

Ce document, qui concerne les entreprises et établissements de 50 salariés et plus et les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés où existe un C.H.S.C.T., est élaboré dans les conditions prévues aux articles sus-cités du Code du travail.

Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intéressés et du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel ; il est tenu constamment par l'employeur à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin-inspecteur régional du travail.

Déclaration d'effectif

Article 8

A.S.T. LOR' N adresse, chaque année, une déclaration d'effectif à chaque adhérent non suspendu ou non radié.

Celui-ci porte sur ce document le nombre de salariés liés par un contrat de travail rattachés à l'entreprise (situation arrêtée au premier janvier de l'année considérée), les nom, prénom et poste de travail de chacun d'eux, ainsi que la catégorie de surveillance médicale.

Il peut, pour cette dernière rubrique, solliciter l'avis du médecin du travail.

Article 9

L'adhérent est tenu de répondre aux demandes de déclarations d'effectifs qui lui sont adressées périodiquement par l'association. La périodicité de ces demandes peut être différente selon l'importance de l'effectif présent dans l'entreprise.

Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement

Article 10

Tout adhérent est tenu de payer :

- une cotisation d'adhésion (droit d'entrée),
- une cotisation annuelle pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association.

Article 11

Le montant du droit d'entrée est déterminé par le Conseil d'administration.

Article 12

Le montant des cotisations de fonctionnement est fixé par le Conseil d'administration.

Le taux de cotisation est tel qu'il permette au service de faire face à ses obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement d'A.S.T. LOR' N ainsi que le nombre et la qualité des prestations aux adhérents.

A cet égard, les charges de personnel, la mise en place de la pluridisciplinarité ou encore le redéploiement de l'activité des médecins du travail sur le milieu de travail jouent un rôle important. Les frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés.

La cotisation acquittée annuellement par chaque employeur au service de santé au travail auquel il adhère est calculée pour une prestation globale, comprenant des actions sur le milieu de travail dont l'objectif est la prévention des risques professionnels ainsi que le suivi individuel de l'état de santé du salarié.

Le montant de la cotisation due par chaque adhérent est fixé en tenant notamment compte du nombre de salariés liés par un contrat de travail au premier janvier de l'année considérée figurant sur la liste nominative jointe à la déclaration d'effectif, de la catégorie à laquelle appartiennent ces salariés (personnes faisant ou non l'objet d'une surveillance médicale renforcée). Il est dissocié de la périodicité et du nombre d'exams médicaux.

Ce montant couvre le coût des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail et mis par la réglementation à la charge du service de santé au travail.

Article 13

L'appel de cotisations, pour l'année considérée, est lancé, en ce qui concerne les entreprises déjà adhérentes, au cours du premier bimestre de l'année.

Pour le bon fonctionnement du service, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant de leurs cotisations dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, avant la date indiquée sur l'appel de cotisation.

Les entreprises de 20 salariés et moins régleront leur appel de cotisations en une seule fois alors que les entreprises de plus de 20 salariés s'acquitteront du montant de leur cotisations en quatre fois selon le calendrier joint à l'appel de cotisations.

Article 14

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée et le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au service, et doivent être acquittés au plus tard avant l'expiration du délai de deux mois, faute de quoi, la demande sera considérée comme nulle.

Il est, d'ailleurs, dans l'intérêt même de l'adhérent de s'acquitter rapidement du montant de sa cotisation afin de satisfaire à la réglementation en Santé au travail.

Après paiement de la cotisation, il est délivré un reçu, qui doit être conservé par l'adhérent afin de le produire à l'inspecteur du travail sur demande de celui-ci.

Article 15

En cas de non-paiement des cotisations dans les délais et après deux relances amiables, le service de santé au travail adressera une première mise en demeure de payer à l'adhérent pour l'inviter à régler sa dette dans un délai de huit jours.

Cette première procédure entraînera l'application de l'indemnité forfaitaire de recouvrement d'un montant de 40 euros, montant arrêté par le décret n°2012-1115 du 2 octobre 2012 qui a pour objet :

- d'inciter les débiteurs à respecter les délais de paiement,
- d'indemniser les créanciers pour les frais de recouvrement, les coûts administratifs et les coûts internes liés au retard de paiement.

En cas de non-paiement dans un délai de huit jours à compter de la première présentation de lettre de première mise en demeure de payer, l'Association adressera une seconde mise en demeure.

En cas de non-règlement dans un délai de huit jours à compter de la première présentation de la seconde mise en demeure de payer, l'Association transmettra le dossier à une étude d'huissier qui sera chargée de recouvrer la dette par toute voie de droit.

Les frais d'honoraires que l'huissier adressera à A.S.T. LOR' N seront portés au débit du compte de l'adhérent.

Parallèlement à cette procédure judiciaire de recouvrement, l'Association entreprendra la procédure de radiation telle que décrite à l'article 8 des statuts d'A.S.T. LOR' N.

Article 16

Dans le cas où un adhérent demandera à l'Association de fournir à son entreprise ou pour le compte de son entreprise des prestations particulières, l'Association pourra demander à cet adhérent, outre les cotisations telles que définies ci-dessus, une participation financière supplémentaire tenant compte du volume des prestations assurées.

Article 17

Toutes les fois où il aura été constaté en cours d'année, la réalisation d'examens de nature médicale pour des salariés ne figurant pas sur la liste nominative jointe à la déclaration d'effectif de l'année considérée (cf. article 8 du règlement intérieur) et/ou des pénalités pour reconvoque de salariés suite à absence(s) (cf. article 26 du règlement intérieur), un décompte de régularisation sera établi au plus tard au début de l'année suivante par l'Association.

Prestations fournies par le service

Article 18

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Deux axes de travail complémentaires structurent l'activité du médecin du travail :

- d'une part, par son intervention sur le milieu de travail, le médecin du travail apporte son expertise à l'employeur ainsi qu'aux salariés et à leurs représentants, en les renseignant sur la nature des risques qu'il a identifiés, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont approuvées et menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;

- d'autre part, grâce à ses décisions et aux conseils de prévention qu'il délivre dans le cadre du suivi médical individuel des salariés, il contribue à la protection individuelle de la santé des travailleurs.

Le médecin du travail anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire qui assure les missions du service de santé au travail, à travers des actions collectives en milieu de travail et des actions individuelles de suivi de l'état de santé des salariés.

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1. à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
2. au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
3. au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

Le médecin du travail choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ils sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat. En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

Comme membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'infirmier a vocation à participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail, ciblées sur des branches professionnelles ou sur certaines catégories de salariés. Il participe à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui. Il peut concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire. Il peut aussi réaliser des fiches d'entreprises et des études de postes et participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

L'infirmier participe au suivi individuel de l'état de santé, dans le cadre notamment d'activités confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits. Un entretien infirmier peut être mis en place, notamment en cas de modulation de la périodicité des examens médicaux prévue par l'agrément du service de santé au travail. Un tel entretien a vocation à s'inscrire dans le suivi périodique des salariés sans pouvoir se substituer aux examens d'embauche, de pré-reprise et de reprise, qui restent de la responsabilité du médecin du travail. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié et qui est versée au dossier médical en santé au travail. L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer certains examens complémentaires.

Article 19

Les employeurs concernés veilleront à communiquer au médecin du travail, avec un préavis d'au moins quatre semaines, les dates, heures et lieux des réunions des organismes internes aux entreprises ou établissements et des travaux auxquels, selon la réglementation en vigueur, le médecin du travail peut participer.

Article 20

Les employeurs permettront au médecin du travail l'accès à tous les lieux et locaux de travail ainsi qu'à tous les postes de travail en vue de procéder à toutes études, mesures, analyses et prélèvements que le médecin jugera utile d'effectuer ou de faire effectuer dans le cadre de la mission qui lui est impartie par la réglementation.

Lieux des examens

Article 21

Les différents examens médicaux ont lieu soit dans les centres médicaux d'A.S.T. LOR' N, soit dans tout centre annexe, soit dans les locaux adaptés que certaines entreprises adhérentes mettent à la disposition de l'Association.

Les centres d'examens médicaux aménagés dans les entreprises doivent répondre aux exigences et aux normes réglementaires.

Convocations aux examens

Article 22

L'adhérent est tenu d'adresser à l'Association, dès son adhésion ou à la demande du service de santé au travail, une liste complète du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec indication du poste de travail ou de la fonction des intéressés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise et de leur catégorie professionnelle.

Il doit notamment préciser, s'il y a lieu, en vue de leur assurer une surveillance médicale renforcée, les noms des salariés avec l'indication de l'âge et du poste affecté.

Par ailleurs, il signalera au moins annuellement à l'Association toute modification affectant le personnel.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'Association les nouveaux embauchages ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R. 4624-21 du Code du travail.

Article 23

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat médical, compte tenu de la nature des examens à effectuer et de la périodicité devant présider à ces examens.

Les visites médicales périodiques et systématiques et les entretiens infirmiers sont organisés à l'initiative de l'Association.

Les autres visites médicales (embauche, reprise, occasionnelle...) sont effectuées à l'initiative de l'employeur.

Pour toute nouvelle embauche, l'employeur contactera, au plus tard le jour d'entrée en fonction du nouveau salarié, le service de santé au travail pour convenir d'une date de convocation de celui-ci à la visite médicale d'embauche.

Les salariés peuvent, à leur initiative, demander à être examinés par le médecin du travail.

Avant l'échéance des visites médicales périodiques systématiques et des entretiens infirmiers, l'Association prend contact par téléphone, chaque fois que faire se peut, avec les employeurs pour l'organisation de ces visites. Celles-ci font l'objet d'une confirmation écrite de convocation adressée aux employeurs avec un préavis suffisant pour leur permettre de prendre toutes dispositions utiles en vue de la présentation effective des salariés au médecin et/ou à l'infirmier en santé au travail, du travail au lieu, au jour et à l'heure convenus.

Article 24

Les entreprises adhérentes adressent au médecin du travail affecté à la surveillance médicale de leur personnel ceux de leurs salariés astreints à une visite médicale d'embauchage ou de reprise du travail.

Les employeurs peuvent également, sous certaines conditions, adresser au médecin du travail certains de leurs salariés en vue d'un examen médical.

Article 25

A l'issue des examens médicaux, le médecin du travail établit une fiche médicale individuelle d'aptitude en triple exemplaire, l'un étant destiné au salarié, l'autre à l'employeur et le dernier aux fins d'archivage.

A l'issue d'un entretien infirmier, l'infirmier en santé au travail établit une attestation de suivi infirmier en triple exemplaire, l'un étant destiné au salarié, l'autre à l'employeur et le dernier aux fins d'archivage.

Les documents remis à l'employeur permettront à ce dernier de justifier, en cas de contrôle de l'Inspection du travail, de la présentation de ses salariés aux visites médicales obligatoires.

Article 26

Si des salariés se trouvent empêchés, les employeurs ont l'obligation d'en avertir l'Association, dès réception de la convocation, par appel téléphonique précédant une confirmation écrite, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement des salariés excusés.

En aucun cas, les remplacements ne peuvent être effectués, au sein de son personnel, de la propre autorité de l'adhérent ; c'est à l'Association seule qu'il appartient d'y pourvoir, en accord, autant que faire se peut, avec l'adhérent, compte tenu surtout de la nature des examens prévus et de la périodicité qui doit présider à l'examen des salariés de l'adhérent.

Tout empêchement qui n'aurait pas été signalé dans les formes indiquées à l'alinéa 1 du présent article, implique que l'adhérent renonce au bénéfice de la cotisation relative au(x) salarié(s) défaillant(s). Il sera perçu une pénalité égale au montant de la cotisation pour toute convocation ultérieure de ce(s) salarié(s).

Article 27

Il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et des entretiens infirmiers. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée à l'Association le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Le refus d'un salarié de se présenter à une visite médicale obligatoire ou à un entretien infirmier n'exonère pas l'employeur des responsabilités qui lui incombent dans le domaine de la Santé au travail, la responsabilité de l'Association ne pouvant être engagée à cet égard.

Commission de contrôle

Article 28

La commission de contrôle est constituée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 29

La commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du Conseil d'administration du Service.

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

Les représentants des employeurs sont désignés après avis des organisations professionnelles d'employeurs.

La commission est composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés.

Elle comprend de 9 à 21 membres.

Son Président est élu parmi les représentants des salariés.

La fonction de trésorier du Conseil d'administration est incompatible avec celle de Président de la commission de contrôle.

Article 30

La commission de contrôle établit son règlement intérieur qui précise notamment :

- le nombre de réunions annuelles,
- les modalités de convocation et d'élaboration de l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires,
- les modalités d'adoption des décisions.

Article 31

Le procès-verbal de chaque réunion, cosigné par le Président et le Secrétaire de la commission, est tenu à disposition du Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans un délai d'un mois à compter de la date de la réunion.

Commission médico-technique

Article 32

Il est institué en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur une commission médico-technique.

Celle-ci est dédiée aux échanges professionnels entre les médecins du travail et les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en présence du Président du service de santé au travail interentreprises ou de son représentant. L'ensemble des métiers composant l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail y est représenté. Elle est composée :

- du Président du service ou de son représentant ;
- des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins ;
- des intervenants en prévention des risques professionnels du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;
- des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;
- des assistants de service de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;
- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

La commission médico-technique élabore et adopte un règlement intérieur qui précise notamment les modalités de désignation de ses membres ainsi que les fonctions utiles comme celles de Président ou de secrétaire. Il fixe le nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à trois, et qui doit s'articuler au mieux avec les réunions de la commission de contrôle et du conseil d'administration, destinataires des conclusions de chaque réunion de la commission médico-technique. Ses conclusions sont aussi tenues à la disposition du médecin inspecteur du travail.

La vocation de la commission médico-technique est d'être un lieu de dialogue et de proposition entre les représentants des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en présence du Président du service ou de son représentant. Elle formule ainsi des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire. Elle élabore le projet de service pluriannuel. Elle est régulièrement informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire, dans le cadre du projet de service.

Elle est en outre consultée sur l'organisation et la mobilisation des compétences pluridisciplinaires au sein du service, au vu des risques professionnels des entreprises adhérentes et, notamment, sur l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers prévus par l'article R. 4623-31 du Code du travail. Elle peut à cet égard participer à l'élaboration de repères communs pour les

différents protocoles qui permettent aux médecins du travail de confier, sous leur responsabilité, certaines de leurs activités à d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Elle est enfin également consultée sur les équipements du service, les enquêtes et campagnes et les modalités de la participation à la veille sanitaire à laquelle le service de santé au travail interentreprises doit participer conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 4° du Code du travail.

Projet de service

Article 33

Le projet de service pluriannuel définit les priorités d'action en partant des objectifs en matière de prévention fondés sur des éléments de diagnostics locaux.

Il peut fixer des objectifs et des priorités propres à chacune des catégories de personnels composant l'équipe pluridisciplinaire et à l'ensemble du service tant sur des thèmes que sur des modes d'intervention.

Le projet de service pluriannuel est élaboré au sein de la commission médico-technique avant d'être soumis à l'approbation du Conseil d'administration. Ce document peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité.

Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Article 34

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) définit des actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel prévu à l'article L. 4612-14 du Code du travail et à faire émerger les bonnes pratiques,
- améliorer la qualité individuelle et collective de prévention des risques professionnels et des conditions de travail,
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail,
- promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail,
- mutualiser, y compris entre les services de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises,
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques,
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Il est conclu, pour une durée maximale de cinq ans, entre le service de santé au travail interentreprises, 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 Santé au Travail (CARSAT), après avis du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels (CRPRP) dans sa formation restreinte et de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du Plan Régional Santé Travail (PRST) et de la déclinaison territoriale de la Convention d'Objectifs et de Gestion pour la branche Accident du Travail - Maladie Professionnelle de l'assurance maladie (COG AT-MP).

Agrément

Article 35

L'agrément, délivré par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, fixe le cadre dans lequel le service de santé au travail est autorisé à intervenir pour mener ses missions et permettre aux employeurs de répondre à leurs obligations en matière de suivi de la santé de leurs salariés. Il garantit la qualité des prestations offertes, notamment vis-à-vis des entreprises adhérentes, et leur conformité avec les exigences réglementaires, ainsi que les conditions de mise en œuvre effective des politiques publiques en santé et sécurité au travail, dont certaines actions figurent au CPOM.

Force obligatoire du règlement intérieur

L'adhésion d'un employeur à l'Association oblige l'adhérent à se conformer aux dispositions des statuts et du présent règlement intérieur de l'association, sous réserve des arbitrages prévus par la réglementation.

Les dispositions de ce règlement intérieur ont été délibérées et adoptées par le Conseil d'administration le 25 janvier 2005 et soumis à l'Assemblée générale extraordinaire du 18 février 2005.

Elles ont fait l'objet de modifications par le Conseil d'administration le 26 janvier 2011 et le 21 janvier 2014.



Association de Santé au Travail de Lorraine Nord
1 rue Marie-Anne de Bovet - 57000 Metz
Tél. 03 87 63 36 15 - Fax. 03 87 55 02 22
www.astlorn.org