CENTRE INTERENTREPRISES DE SANTE AU TRAVAIL DU TRICASTIN

CISTT

Association régie par les dispositions de la loi du 1er Juillet 1901

REGLEMENT INTERIEUR DU CISTT APPLICABLE AUX ADHERENTS

AVRIL 2017

I - PREAMBULE :

ARTICLE 1

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 26 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points qu'ils ne précisent pas. Sa mise à jour fait suite à celle des statuts telle que prévue par les décrets du 30 Janvier 2012 (applicables au 01/07/2012) portant réforme de la médecine du travail.

La nouvelle mise à jour (avril 2017) intègre les modifications apportées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail.

II - ADHESION

ARTICLE 2

Le bulletin d'adhésion dont le modèle est établi par l'Association comporte notamment l'indication des divers établissements sis dans son ressort géographique et dans lesquels l'employeur occupe du personnel, ainsi que les effectifs employés dans chacun de ces établissements.

En signant le bulletin d'adhésion, 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 dans le domaine de la santé au travail.

Il est délivré à l'employeur un récépissé d'adhésion précisant la date d'effet de son adhésion ainsi qu'une carte annuelle d'adhérent.

III – RETRAIT D'ADHESION – RADIATION

ARTICLE 3

L'adhésion est consentie sans limitation de durée. L'employeur qui entend démissionner doit en informer l'Association par lettre recommandée avec accusé de réception avec un préavis de 3 mois avant la fin de l'année en cours. La démission prend effet au 1er janvier de l'exercice suivant la date d'expiration du préavis. Les cotisations restent dues pour l'année civile entamée.

A la date de radiation notifiée par lettre R.A.R., l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail. Information en est donnée à l'Inspecteur du Travail.

ARTICLE 4

La radiation peut être prononcée par le Conseil d'Administration ou son représentant contre l'entreprise qui, à l'expiration du délai de quinze jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, persiste à ne pas respecter les dispositions des statuts et du Règlement Intérieur (RI) :

- refus de communiquer au Service les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail rappelées aux articles 11 et suivants ci-après ;
- opposition à la surveillance de l'hygiène, de la sécurité des lieux de travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- non paiement des cotisations ;
- atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

IV - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

ARTICLE 5

L'Association met à la disposition des entreprises adhérentes un service de santé au travail leur permettant d'assurer le suivi individuel de l'état de santé de leurs salariés ainsi que la surveillance de l'hygiène et de la sécurité de leurs établissements dans les conditions requises par la réglementation en vigueur et selon les modalités fixées par le présent règlement.

La prestation globale comprise dans les différentes cotisations permet à la fois un suivi individuel personnalisé et une activité de prévention collective adaptée aux besoins de chaque entreprise. Ces cotisations couvrent l'ensemble des charges résultant des visites réglementaires, des examens occasionnels sollicités par l'entreprise ou le travailleur et la prise en charge de certains examens complémentaires prescrits par le médecin ; elles couvrent de même les charges résultant de l'action en milieu de travail, les rencontres et visites, participations aux CHSCT lorsqu'ils existent, les réunions en lien avec la santé au travail, l'élaboration des fiches d'entreprise, les études et conseils relatifs à l'aménagement et à l'adaptation des postes de travail, et, de façon générale, la surveillance de l'hygiène et de la sécurité, ainsi que les interventions et mesures effectuées par l'Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) et les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Le Service de santé au travail a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé du fait du travail. A cette fin, il conduit des actions de santé au travail, il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants en vue notamment d'éviter ou de réduire les risques, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de réduire la pénibilité et la désinsertion professionnelle. Il assure la surveillance de l'état de santé en fonction des risques, de la pénibilité et de l'âge, participe au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles.

ARTICLE 6

Le suivi individuel de l'état de santé de chaque travailleur est adapté en fonction des risques auxquels il est exposé ainsi que de son état de santé, tant dans la forme que revêt ce suivi que dans sa périodicité.

L'employeur doit vérifier que tous les salariés de l'entreprise sont régulièrement convoqués et veiller à ce que les intéressés se rendent effectivement aux convocations.

SUIVI INDIVIDUEL SIMPLE (SIS) – VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION (VIP) :

Embauche :

Tout travailleur bénéficie d'une Visite d'Information et de Prévention (VIP) réalisée par l'un des professionnels de santé mentionnés à l'article L.4624-1 du Code du Travail[1] (médecin du travail, médecin collaborateur, médecin interne, infirmièr(e)) dans un délai qui n'excède pas 3 MOIS à compter de la prise effective du poste de travail. Cette VIP est individuelle. Elle a notamment pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le Service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A l'issue de toute VIP, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui l'a effectuée peut orienter le travailleur vers le médecin du travail.

---

[1] Tous les articles cités dans le présent RI renvoient au Code du Travail.

Le professionnel de santé qui a réalisé la VIP délivre une ATTESTATION DE SUIVI au travailleur et à l'employeur.

Une nouvelle VIP n'est pas requise lorsque le travailleur a bénéficié d'une VIP dans les 5 ans - ou, pour le travailleur mentionné à l'article R.4624-17, dans les 3 ans - précédant son embauche ET si les conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des cinq dernières années (ou au cours des 3 dernières années pour les travailleurs mentionnés à l'article R. 4624-17).

Suivi Périodique :

Le travailleur bénéficie d'un renouvellement de la VIP initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder CINQ ANS. Ce délai, qui prend en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié ainsi que les risques auxquels il est exposé, est fixé par le médecin du travail dans le cadre du protocole mentionné à l'article L.4624-1.

SUIVI INDIVIDUEL ADAPTE (SIA) : (voir page 9)

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit, bénéficie, à l'issue de la VIP, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit, selon une périodicité qui n'excède pas TROIS ANS.

Tout travailleur de nuit, tout travailleur âgé de moins de 18 ans bénéficie d'une VIP réalisée par un professionnel de santé PREALABLEMENT à son affectation au poste.

Toute femme enceinte, venant d'accoucher ou allaitante est, à l'issue de la VIP, ou à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail, qui peut proposer, si elles sont nécessaires, des adaptations du poste ou l'affectation à un autre poste.

Lors de la VIP, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail, qui peut préconiser des adaptations de son poste de travail. Le médecin du travail détermine la périodicité et les modalités du suivi de son état de santé, qui peut être réalisé par un professionnel de santé.

Si le médecin du travail est informé et constate que le travailleur est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R. 4624-23, le travailleur bénéficie sans délai des modalités de Suivi Individuel Renforcé (SIR).

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCE (SIR) : (voir page 9)

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail défini à l'article R.4623-23 bénéficie d'un SIR de son état de santé.

I - Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs :

1) à l'amiante
2) au plomb (dans les conditions prévues à l'article R.4412-160)
3) aux agents Cancérogènes, Mutagènes ou toxiques pour la Reproduction (Article R.4412-60)
4) aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R.4421-3
5) aux rayonnements ionisants
6) au risque hyperbare
7) au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

II - Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le Code du Travail (CACES, habilitation électrique, jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux).

III - S'il le juge nécessaire, l'employeur peut compléter la liste des postes entrant dans les catégories mentionnées au I par des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail mentionnés au premier alinéa de l'article L.4624-2, après AVIS du ou des médecins du travail concernés et du CHSCT, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, en cohérence avec l'évaluation des risques.

Cette liste est transmise au Service de santé au travail, tenue à la disposition de la DIRECCTE et des Services de prévention des organismes de la Sécurité Sociale, et mise à jour tous les ans. L'employeur motive par écrit l'inscription de tout poste sur cette liste.

NOTA : Les travailleurs classés en **Catégorie A** bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins **une fois par an.**

Examen médical d'aptitude à l'embauche :

Le SIR comprend un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la VIP. Il est effectué par un médecin du travail PREALABLEMENT à l'affectation sur le poste de travail.

Cet examen donne lieu à la délivrance, par le médecin du travail, d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude conformément aux dispositions légales. Cet avis médical est transmis au travailleur et à l'employeur.

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite médicale d'aptitude dans les DEUX ANS précédant son embauche, l'organisation d'un nouvel examen médical d'aptitude n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ,
- le médecin du travail est en possession du dernier avis d'aptitude ;
- aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou aucune mesure d'aménagement du temps de travail justifiée par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique ou mental du travailleur, ou bien encore aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des deux dernières années.

Suivi périodique :

Tout travailleur qui relève d'un SIR bénéficie, à l'issue de l'examen médical d'embauche, d'un renouvellement de cette visite, effectuée par le médecin du travail, selon une périodicité qu'il détermine et qui ne peut être supérieure à 4 ans.

Une visite intermédiaire est effectuée par un professionnel de santé au plus tard DEUX ANS après la visite avec le médecin du travail.

VISITE DE PRE-REPRISE DU TRAVAIL :

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.

VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL :

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ,
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le Service de santé au travail, qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 30 jours pour cause d'accident du travail.

VISITE A LA DEMANDE :

Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des VIP, tout travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant.

ARTICLE 7

L'employeur adresse au Service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Pour chacun de ses salariés, l'employeur est tenu de fournir au médecin du travail une fiche de prévention des expositions, et, s'il y a lieu, l'autorisation de transfert du dossier médical.Toute mise à jour de cette fiche doit être transmise au Service de santé au travail.

ARTICLE 8

Il appartient à l'entreprise d'informer le Service médical des embauchages et des reprises de travail pour l'une des causes fixées à l'article 5 ci-dessus ; elle doit également lui signaler les salariés et les travaux relevant d'un Suivi Individuel Renforcé.

V - GESTION DES EFFECTIFS – CONVOCATIONS AUX EXAMENS – LIEUX DES EXAMENS

ARTICLE 9

Les entreprises doivent fournir au CISTT, **au jour de l'adhésion** et **au premier janvier de chaque année**, une liste complète des salariés inscrits, en indiquant les nom, prénom, date de naissance, numéro de sécurité sociale et profession des intéressés. Elles doivent préciser, en vue de leur assurer un Suivi Individuel Renforcé, les noms des salariés qui en relèvent ainsi que les risques auxquels ils sont exposés.

Les entreprises ont l'obligation de formuler leurs demandes de visites médicales au CISTT à l'aide des documents destinés à cet usage et de signaler tout au long de l'année les salariés ayant quitté leur emploi, et ce dès leur départ.

Les convocations sont établies par le CISTT et adressées à l'employeur, qui assure leur remise aux intéressés.

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés sur la convocation, pour raison personnelle ou professionnelle, **l'employeur** doit en aviser sans délai le Service par téléphone et retourner la convocation au secrétariat, qui proposera un autre rendez-vous. En cas d'absence non justifiée à 2 rendez-vous consécutifs, il sera facturé une pénalité pour absentéisme.

Les visites et examens médicaux ont lieu dans l'un des centres fixes du CISTT.

L'affectation à chaque centre est notifiée à l'entreprise intéressée au moment de son adhésion.

ARTICLE 10

A la suite de toute VIP, le professionnel de santé établit une attestation de suivi dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire transmis à l'employeur par les soins du Service.
A la suite de tout examen médical d'aptitude, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude dont un exemplaire est remis au salarié et un autre exemplaire est transmis à l'employeur par les soins du Service.

Ces documents doivent être conservés par l'employeur pour pouvoir être présentés, en cas de contrôle, à l'Inspecteur du Travail ou au Médecin Inspecteur Régional du Travail.

En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L.4624-7, la formation de référé du tribunal des prud'hommes est saisie par l'employeur ou par le salarié dans un délai de QUINZE JOURS à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

VI - SURVEILLANCE DE L'HYGIENE ET DE LA SECURITE

ARTICLE 11

L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du médecin, de l'IPRP ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire sur les lieux du travail, leur permettant d'exercer la surveillance prévue par la législation en ce qui concerne notamment l'hygiène générale de l'entreprise, l'hygiène des ateliers et l'adaptation des salariés à leurs postes de travail.

La direction et le personnel de l'entreprise doivent être informés à l'avance des jours et heures de passage du médecin, de IPRP ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans l'entreprise, ce passage ayant lieu dans la mesure du possible à date fixe.

Il est expressément rappelé que le médecin du travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'entreprise, par un organisme habilité, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estimera nécessaires, notamment en cas d'existence constatée ou présumée de produits nocifs.

Par ailleurs, l'entreprise adhérente est tenue d'informer l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du Service en cas d'intervention d'un IPRP enregistré extérieur.

ARTICLE 12

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de poste, l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés, les améliorations des conditions d'hygiène du travail, la mise en service de nouveaux produits et la composition de ceux-ci.

ARTICLE 13

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité d'hygiène et de sécurité, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du Service interentreprises, qui fait de droit partie du Comité, soit convoqué en temps utile à chacune des réunions.

ARTICLE 14

Pour chaque entreprise, l'équipe pluridisciplinaire établit et tient à jour une "fiche d'entreprise" sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs qui y sont exposés.

Il est rappelé que tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire sont tenus au secret des dispositifs industriels et des procédés techniques de fabrication des établissements ainsi que de la composition des produits employés ou fabriqués ayant un caractère confidentiel. Ils sont également tenus à la confidentialité des données individuelles qu'ils peuvent recueillir ou dont ils auraient été destinataires dans le cadre de leur action.

VII - COTISATIONS

ARTICLE 15

Les entreprises adhérentes sont tenues au paiement d'un "droit d'adhésion" par salarié, versé à l'occasion de chaque facture, ainsi que d'une "cotisation de fonctionnement" versée de la même manière. En outre, certaines entreprises adhérentes se verront facturer les examens complémentaires réglementaires dont le CISTT aura assuré le règlement.

ARTICLE 16

Le montant des ressources prévu à l'article 15 est calculé de façon à couvrir les besoins en coûts d'équipement et de fonctionnement du Service.

ARTICLE 17

Le temps passé par les salariés pour les visites et les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, demeure dans tous les cas à la charge exclusive de l'employeur, qui supporte les frais de transport nécessités par ces examens.

ARTICLE 18

La facture du "droit d'adhésion" et de la "cotisation de fonctionnement" est adressée à chaque entreprise par le service administratif de l'Association et porte mention des éléments prévus par la législation.

ARTICLE 19

Le montant de la "cotisation de fonctionnement" sera différent selon que les salariés sont soumis à un Suivi Individuel Simple ou à un Suivi Individuel Renforcé.

ARTICLE 20

En cas de non règlement dans les délais fixés sur la facture, l'Association peut, par courrier recommandé avec accusé de réception, mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de 15 jours, et aviser l'Inspecteur du Travail, le Médecin Inspecteur du Travail et éventuellement l'Entreprise utilisatrice.

Si, à l'issue de ce délai, le règlement n'est toujours pas effectué, le CISTT procèdera à une radiation à l'encontre du débiteur, sans préjudice du recouvrement des sommes dues par toutes voies de droit.

VIII – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

ARTICLE 21 - Conseil d'Administration (CA)

L'Association est administrée paritairement par un Conseil d'Administration, conformément aux statuts et à la règlementation en vigueur. Le Président du Conseil d'Administration représente l'Association, dont il exerce tous les droits.

ARTICLE 22 - Commission de Contrôle (CC)

L'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de Contrôle comprenant 9 membres, désignés pour 4 ans. Elle est composée de 3 représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel et professionnel et de 6 représentants des salariés, désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Le Président de la Commission de Contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Le Secrétaire est élu parmi les membres employeurs.

Des représentants des médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la Commission de Contrôle, lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du Service ou aux missions des médecins du travail.

La Commission de Contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise 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, les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

ARTICLE 23 - Commission Médico-Technique (CMT)

La Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du Service de Santé au Travail. Elle se réunit au moins trois fois par an.

Elle est composée du Président du Service ou de son représentant, des médecins du travail du Service, des IPRP du Service ainsi que des représentants des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres. Elle élabore le Projet de Service Pluriannuel qui définit les priorités d'actions du Service.

Elle communique ses conclusions au CA et à la CC, et leur présente chaque année l'état de ses réflexions et travaux.

Elle désigne parmi ses membres le médecin du travail délégué qui sera amené à la représenter devant la CC et le CA.

ARTICLE 24 - Projet Pluriannuel de Service

Le CISTT élabore, au sein de la CMT, un Projet de Service pluriannuel qui définit les priorités d'actions du Service et qui s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens prévu à l'article L. 4622-10. Ce Projet est soumis à l'approbation du CA.

ARTICLE 25 – Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

Les priorités du CISTT sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre du CPOM conclu avec la DIRECCTE et la CARSAT.

ARTICLE 26 – Agrément

Le CISTT fait l'objet d'un agrément délivré pour une période de 5 ans par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Cet agrément est communiqué à tout adhérent en effectuant la demande auprès de la Direction du Service.