

REGLEMENT INTERIEUR

MAJ 25/04/2025



Table des matières

PREAMBULE.....	3
Titre I - ADHESION	3
Article 1.....	3
Article 2.....	3
Article 3.....	4
Titre II – OBLIGATIONS RECIPROQUES D’INTERMÉTRA ET DE SES ADHERENTS.....	4
Article 4.....	4
Article 5.....	5
Article 6.....	8
Article 7.....	8
Article 8.....	8
Article 9.....	9
Article 10.....	9
Article 11.....	10
Article 12.....	10
Article 13.....	11
Article 14.....	11
Article 15.....	11
Article 16.....	11
Article 17.....	12
Article 18.....	12
Titre III - RETRAIT, RADIATIONS ET LITIGES	12
Article 19.....	12
Article 20.....	12
Article 21.....	13
Article 22.....	13
Article 23.....	13
Titre IV – FONCTIONNEMENT DE L’ASSOCIATION.....	14
Article 24.....	14
Article 25.....	14
Article 26.....	15

Article 27.....	15
Article 28.....	16
Article 29.....	17
Article 30.....	17
Article 31.....	17

PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 34 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

Titre I - ADHESION

Article 1

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement satisfait aux conditions prévues par les statuts de l'Association, notamment en ce qui concerne la situation géographique et l'activité professionnelle exercée ou tout entrepreneur/travailleur indépendant sur le territoire de La Réunion qui souhaite adhérer à notre association peut présenter une demande d'adhésion.

L'adhésion s'effectue exclusivement par le biais d'un portail en ligne mis à disposition à cet effet.

L'employeur adhérent s'engage, par la signature du contrat d'adhésion, à respecter les dispositions des statuts, 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. Ces documents, opposables, sont consultables et téléchargeables sur le site internet d'Intermétra www.intermetra.fr

Article 2

Le bulletin d'adhésion, dont le modèle est établi par l'Association, comporte notamment l'indication des divers établissements où l'employeur occupe du personnel dans la circonscription de l'Association ainsi que les effectifs occupés dans chacun des établissements.

Il est délivré à l'employeur un récépissé d'adhésion. Ce récépissé précise la date d'effet de l'adhésion, le nom du médecin du travail en charge du suivi de ses salariés, les coordonnées du secrétariat et du centre médical.

L'adhésion est valable pour l'année civile en cours et se renouvelle chaque année par tacite reconduction.

Pour l'entrepreneur ou travailleur indépendant sans salarié, l'adhésion est valable un an de date à date et ne donne pas lieu à une tacite reconduction. Il doit formuler sa volonté de poursuivre son adhésion chaque année, à la date anniversaire de son contrat.

Toute adhésion en cours d'année ne donne pas lieu à proratisation que ce soit pour le droit d'entrée ou le coût unitaire par salarié.

La grille tarifaire est consultable sur le site d'Intermétra www.intermetra.fr

Article 3

L'adhérent s'engage à utiliser l'espace connecté entreprise d'Intermétra mis à sa disposition pour toute démarche administrative/financière, médicale y compris pour la prise de rendez-vous. L'adhérent s'engage à tenir informée, via l'espace connecté, l'Association de tout changement concernant sa raison sociale, son statut, son adresse et de manière générale, tout ce qui est utile à l'Association comme au médecin du travail pour accomplir ses missions. L'espace connecté permet de tracer toutes les prestations réalisées par InterMétra pour le compte de l'adhérent.

L'adhérent aura la possibilité, s'il le souhaite, de déployer la démarche de prévention APPTIV. A cette fin, il s'engagera alors à :

- Télécharger l'application via une tablette ou un portable ou accéder à l'application APPTIV via un ordinateur ;
- Réaliser un pré diagnostic des risques professionnels de l'entreprise ;
- Valider le plan de prévention des risques professionnels spécifiques de l'entreprise ;
- Présenter le nouveau dispositif de prévention à l'ensemble des salariés ;
- Favoriser le repérage des risques pour les salariés ;
- Organiser le suivi médico-professionnel, couplé à des actions de prévention
- Mettre en place des actions de prévention adaptées aux risques spécifiques.

Les données recueillies dans le cadre de la démarche APPTIV feront l'objet d'une transmission pour analyse, de manière anonyme et sécurisée, par InterMétra à l'UMR 1295-Université de Toulouse III-Paul Sabatier-INSERM pour utilisation à des fins d'études et de recherches épidémiologiques.

Titre II – OBLIGATIONS RECIPROQUES D'INTERMÉTRA ET DE SES ADHERENTS

Article 4

L'ensemble du personnel d'Intermétra est tenu d'exercer son activité en toute impartialité et dans le respect du principe de neutralité. Tous les membres de l'équipe sont soumis au secret professionnel et au secret de fabrication, pénalement sanctionnés en cas de violation. InterMétra s'assure de la bonne application de ces obligations par ses collaborateurs.

Article 5

Conformément au décret n° 2022-653 du 25 avril 2022, Intermétra propose un socle de services obligatoires comprenant :

1. La prévention des risques professionnels ;
2. Le suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
3. La prévention de la désinsertion professionnelle ;

Prévention des risques professionnels

1. Création et mise à jour de la fiche d'entreprise

Dans l'année suivant l'adhésion, une fiche d'entreprise est élaborée conformément aux obligations légales par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

L'objectif est d'identifier les risques professionnels de la structure et proposer des mesures de prévention. Ce document réglementaire est transmis à l'employeur, qui peut l'utiliser pour élaborer ou actualiser le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). La fiche d'entreprise est mise à jour tous les quatre ans ou en cas de modification significative de l'activité de l'entreprise.

2. Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

L'employeur, responsable de l'élaboration du DUERP, peut solliciter l'appui d'Intermétra, notamment sur la base des informations collectées dans la fiche d'entreprise.

3. Réalisation d'études métrologiques

Intermétra peut procéder à la demande du médecin du travail à des mesures métrologiques visant à évaluer certains paramètres de l'environnement de travail (niveaux sonores, luminosité, température, etc.). Intermétra n'étant pas un organisme agréé ces métrologies n'ont qu'une valeur indicative pouvant aider l'adhérent dans ses actions de prévention.

4. Risque chimique : analyse des Fiches de Données de Sécurité (FDS)

L'employeur est tenu de transmettre au Service de Prévention et de Santé au Travail les FDS communiquées par ses fournisseurs. Ces fiches sont analysées afin d'aider l'employeur à comprendre les dangers des substances et leurs effets sur la santé et à mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation au risque chimique.

5. Actions de sensibilisation collective à la prévention des risques professionnels

Intermétra organise des sessions collectives de sensibilisation pour informer les employeurs et salariés sur les risques professionnels identifiés, afin de les rendre acteurs de la prévention.

6. Étude d'un poste de travail

L'étude de poste est une démarche visant à proposer des solutions techniques, matérielles et organisationnelles pour réduire les risques professionnels liés à un poste de travail. Elle peut également être demandée pour adapter les conditions de travail d'un salarié présentant des contraintes liées à son état de santé, favorisant ainsi son maintien dans l'emploi.

7. Accompagnement dans la prévention des risques psycho-sociaux

Les risques psychosociaux (RPS) étant reconnus comme des risques professionnels, Intermétra accompagne les adhérents en :

- Apportant un appui méthodologique pour intégrer les RPS dans le DUERP
- Proposant des actions préventives adaptées à la situation collective
- Sensibilisant les employeurs.

8. Intervention suite à un événement grave

En cas de survenue d'un événement grave (accident mortel, suicide, braquage, etc.), Intermétra accompagne et conseille ses adhérents dans la gestion et la prise en charge des travailleurs victime ou témoin de cet événement.

9. Participation aux réunions du CSE/CSSCT relevant des sujets de santé, sécurité et conditions de travail

L'employeur est tenu d'informer annuellement le médecin du travail du calendrier des réunions des instances représentatives (CSE/CSSCT) portant sur les thématiques de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour des raisons organisationnelles, l'adhérent doit transmettre au médecin du travail, au moins 15 jours avant la réunion, une convocation accompagnée de l'ordre du jour. Le médecin du travail décide librement de sa participation en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour.

Suivi individuel de l'état de santé des salariés

Les examens médico-professionnels sont réalisés par le médecin du travail ou les professionnels de santé habilités dans les conditions prévues par le Code du Travail :

Les examens d'embauche et périodiques dépendent de la nature du suivi du salarié et peuvent prendre la forme :

- De Visites d'Information et de Prévention (V.I.P), réalisables par l'un des professionnels de santé.
- D'examens médicaux approfondis (E.M.A.), exclusivement réalisables par le médecin du travail, lorsque le salarié présente un facteur personnel spécifique, une situation professionnelle particulière ou s'il bénéficie d'un suivi individuel renforcé (S.I.R.) en raison d'une exposition professionnelle à un ou plusieurs risques spécifiques ou à une situation professionnelle spécifique). Ces E.M.A. donnent lieu à la délivrance d'un avis d'aptitude.

Les examens de pré-reprise, de reprise et occasionnels, ainsi que les déclarations d'inaptitude sont exclusivement réalisés par le médecin du travail.

Les examens peuvent être réalisés :

- Dans des centres fixes ou annexes agréés par la DREETS.
- Dans des locaux de l'entreprise à condition de disposer d'un accès internet permettant aux équipes médicales de se connecter au logiciel métier du service et d'être conformes aux normes prévues par la réglementation et recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).
- En téléconsultation, sous réserve du respect des conditions réglementaires.

Prévention de la désinsertion professionnelle

Au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle, Intermétra comprend une cellule pluridisciplinaire de Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP) qui effectue :

- Le repérage précoce des salariés à risque de désinsertion professionnelle par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire ;
- L'analyse de la situation du salarié par la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle ;
- Le suivi et l'accompagnement du salarié repéré et volontaire par la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Un accompagnement social peut être proposé à la demande du médecin du travail, en complément des démarches d'adaptation du poste. L'assistant social, expert des dispositifs sociaux et prestations pour les travailleurs, mène des entretiens individuels afin d'évaluer le contexte familial, professionnel et financier du salarié et d'apporter un soutien adapté.

Article 6

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail d'Intermétra établissent divers documents et rapports d'interventions menées en milieu de travail que le médecin du travail communique à l'adhérent. Ces éléments complètent le dossier de l'adhérent.

Dans les structures visées par le Code du travail, un rapport annuel d'activité est élaboré par le médecin du travail.

Un dossier médical en Santé au Travail est constitué par le médecin du travail pour chacun des salariés suivis, conformément à la réglementation en vigueur

Article 7

L'Association peut proposer à l'adhérent des prestations complémentaires non comprises dans l'offre socle. Cette offre complémentaire, non couverte par la cotisation de base, fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique définie par le Conseil d'Administration.

Article 8

L'adhésion prend effet à compter de la réception par l'entreprise du récépissé d'adhésion transmis par Intermétra.

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.

La cotisation couvre - sauf cas particuliers - la prestation Prévention Santé Travail délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion, à l'exclusion de certains examens complémentaires (cf article 10).

Un droit d'entrée forfaitaire par salarié est demandé à l'adhésion. Son montant est décidé par le Conseil d'Administration chaque année.

Le coût unitaire de cette cotisation est décidé par le Conseil d'Administration chaque année.

Ce coût unitaire sera appliqué au nombre de salariés présents dans l'entreprise lors de la validation de la déclaration annuelle. Une liste nominative de ces salariés accompagne la déclaration annuelle saisie en ligne par chaque adhérent dans son Espace Connecté. En cours d'année, Intermétra se réserve le droit d'éditer des factures de régularisation en cas de déclarations incomplètes lors de la transmission de la déclaration annuelle (salariés présents dans l'entreprise et non déclarés dans la liste nominative de la déclaration annuelle).

La cotisation est due annuellement bien que la contrepartie mutualisée due à l'adhérent - comprenant notamment un suivi longitudinal des salariés - ne présente pas nécessairement un caractère annuel.

L'entreprise adhérente ne peut refuser à l'Association la faculté de contrôler l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états obligatoires fournis à la Sécurité Sociale et à l'Administration Fiscale.

A défaut, l'Association pourra établir le montant de la cotisation sans faire application du montant déterminé par le Conseil d'Administration et prononcer la radiation de l'adhérent.

Article 9

La déclaration annuelle adressée par Intermétra à chaque adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Article 10

Le médecin du travail ou l'infirmière peuvent prescrire les examens complémentaires nécessaires auprès de centres de radiologie, cabinets d'analyses médicales ou orienter vers des médecins spécialistes conformément au Code du Travail :

- A la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur, notamment au dépistage des affections pouvant entraîner une contre-indication à ce poste de travail ;
- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du travailleur ;
- Au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage professionnel du travailleur.

Intermétra prend en charge le coût de ces examens à l'exception de ceux devant rester à la charge de l'employeur conformément au Code du travail.

Le médecin du travail réalise ou fait réaliser ces examens au sein du service de santé au travail, ou choisit l'organisme chargé de pratiquer les examens. Ces derniers sont réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat.

Article 11

En cas de non renvoi dans le délai fixé de la déclaration annuelle comprenant la liste des salariés mise à jour, et sans qu'il soit besoin de mise en demeure préalable, il sera facturé forfaitairement au retardataire une cotisation basée sur l'effectif connu dans la base de données d'Intermétra et majorée de 10% par rapport au montant unitaire de base décidé par le Conseil d'Administration.

En cas de transmission de la déclaration annuelle sans réception du règlement correspondant au montant y figurant dans les délais impartis, il sera appliqué au retardataire une pénalité de 10 %.

En outre, l'Association suspendra, au 30 juin de l'année civile en cours et ce, sans mise en demeure préalable, l'exécution de ses prestations de service jusqu'à la date du règlement effectif et signalera la défaillance à l'Inspection du Travail. A compter de la date de suspension, l'employeur devra assumer seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en santé au travail.

Si la cotisation n'est toujours pas acquittée malgré la suspension du compte, lors du Conseil d'Administration de fin d'année, ce dernier pourra prononcer la radiation du débiteur, sans préjudice du recouvrement par toute voie de droit des sommes restant dues.

En cas de nouvelle adhésion, l'adhérent devra régler ses arriérés et s'acquitter de nouveau des droits d'entrée.

Article 12

L'adhérent communique 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 leur mission (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, fiche individuelle de suivi recensant les expositions professionnelles de chaque salarié, informations sur la nature et la composition des produits utilisés, fiches de données de sécurité, etc.).

Article 13

L'adhérent est tenu de laisser à tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail un libre accès aux lieux de travail.

L'adhérent informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail de toute mission confiée à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré.

Article 14

Chaque employeur est tenu de se rendre sur un portail numérique dédié aux démarches d'adhésion à Intermétra et d'y renseigner les informations concernant son (ou ses) établissement(s) ainsi que chaque salarié y occupant un poste. Il est nécessaire de renseigner pour chaque salarié son âge, sa date d'embauche, le poste occupé ainsi que le code PCS-ESE correspondant.

S'il y a lieu, l'employeur doit notamment préciser les risques particuliers visés par le Code du Travail et nécessitant, pour les salariés exposés, un suivi individuel renforcé ou adapté. En vue d'optimiser la gestion des convocations, la liste des effectifs doit être tenue à jour dans les conditions qui seront notifiées à l'adhérent par Intermétra.

Article 15

La liste réactualisée des salariés présents dans l'effectif dans l'entreprise lors de la validation de la déclaration annuelle accompagne la déclaration annuelle transmise par l'adhérent en début d'année. La déclaration annuelle précise nominativement le nombre de salariés et permet ainsi de tenir à jour les informations relatives à l'adhérent.

Outre lors de la déclaration annuelle, et afin que le service médical puisse programmer une visite médicale adaptée dans les meilleurs délais possibles, l'adhérent doit tenir à jour sa liste de salariés dans son Espace Connecté et préciser, en cas d'embauche, l'identité du salarié, sa date d'embauche, le poste occupé et la nature du suivi individuel à mettre en place au regard des risques professionnels potentiels.

Article 16

Convocations aux examens médico-professionnels

Sauf cas d'urgence, les convocations sont adressées à l'adhérent, qui les remet aux intéressés, au moins sept jours avant la date fixée pour l'examen. En cas d'indisponibilité du salarié, pour cause personnelle ou professionnelle, au jour et heure fixés dans la convocation, l'adhérent doit en aviser Intermétra au minimum deux jours ouvrés avant la date prévue afin de fixer un autre rendez-vous. Si une nouvelle convocation est demandée moins de deux jours ouvrés avant la date de l'examen ou en cas d'absence

non excusée, l'adhérent pourrait devoir s'acquitter d'une indemnité dont le montant est fixé par le Conseil d'Administration.

Article 17

L'adhérent prend connaissance des propositions, préconisations et recommandations émises par le médecin du travail et informe ce dernier des suites qu'il entend leur donner, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 18

L'employeur doit informer annuellement le médecin du travail du calendrier retenu pour les réunions consacrées aux sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail, et leur confirme par écrit au moins quinze jours à l'avance la tenue de ces réunions.

Titre III - RETRAIT, RADIATIONS ET LITIGES

Article 19

L'employeur souhaitant se retirer de l'Association doit en informer le Conseil d'Administration par lettre recommandée avec avis de réception au plus tard le 30 juin. Le retrait prend effet au 31 décembre de l'année en cours. Aucun remboursement ou exonération des cotisations dues pour l'année en cours ne sera accordé.

Article 20

Outre le cas de non-paiement de cotisations, la radiation peut notamment être prononcée par le Conseil d'Administration contre l'entreprise ou l'établissement qui, à l'expiration d'un délai de 15 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste :

- à refuser à l'association les informations nécessaires à l'exécution des obligations des services de prévention et de santé au travail rappelées au Titre II ;
- à s'opposer à la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur ;
- à faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.

A compter de la date de radiation notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, et pour quelque raison qu'elle intervienne, l'employeur assumera seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en Santé au Travail.

L'Inspection du Travail sera informée de cette radiation par le Service.

Article 21

Tout adhérent n'embauchant plus de salarié devra néanmoins transmettre à Intermétra sa déclaration annuelle en y précisant « zéro salarié » et la date à partir de laquelle cela est effectif. A réception de sa déclaration annuelle, son compte sera automatiquement radié pour « zéro salarié ».

En cas de réembauche d'un ou plusieurs salariés dans l'année de sa radiation pour motif « zéro salarié », l'adhérent devra réadhérer, sans avoir à s'acquitter à nouveau des droits d'entrée.

Article 22

Dans les Services de Santé au Travail Interentreprises, le changement de secteur d'un médecin du travail ou son changement d'entreprise sans son consentement, ne peut être réalisé qu'avec l'accord de la Commission de Contrôle. A défaut d'accord, la décision est prise par l'Inspecteur du travail après avis du Médecin Inspecteur Régional du Travail.

Article 23

En cas de désaccord de l'employeur sur les avis prononcés par le médecin du travail, lors de ses missions (Articles R. 4624-6, L. 4624-1 et suivants et R. 4624-42 et suivants du Code du travail) :

Pour les travailleurs handicapés

En application de l'article R.4624-6 du Code du Travail, l'employeur est tenu de prendre en considération les avis présentés par le médecin du travail sur l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il lui fait connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du Médecin Inspecteur du Travail.

Pour les avis d'inaptitude d'un salarié :

Une inaptitude peut être prononcée par le médecin du travail à l'encontre d'un salarié lorsque l'état de santé physique ou mentale de ce dernier est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Si le salarié ou l'employeur souhaite contester les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, il doit saisir le Conseil de Prud'hommes dans les 15 jours suivant la notification de l'avis ou des mesures contestées et en informer le médecin du travail.

Titre IV – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 24

Le Président de l'Association a la responsabilité générale du fonctionnement du service médical dont la gestion doit être confiée à un Directeur nommé par le Conseil d'Administration.

Article 25

L'association est administrée par un Conseil d'Administration paritaire, à savoir 5 membres du collège employeur et 5 membres du collège salarial pour 4 ans conformément à l'article D4622-19 du Code du Travail.

Les représentants des employeurs

Conformément à l'article L.4622-11 du Code du Travail les représentants des employeurs sont désignés par les organisations patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les entreprises adhérentes.

La répartition des sièges au sein du collège employeurs se fera conformément au décret du 23 décembre 2021 fixant la répartition au sein des CRPST à la suite de la mesure quadriennale de l'audience des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs organisées en application des articles L.2122-9 et L.2152-4, dans un délai de 4 mois suivant la publication du dernier des deux arrêtés, prévus aux articles L.2122-11 et L.2152-6, établissant la liste des organisations reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Les représentants des salariés

La répartition des sièges au sein du collège salarié se fera conformément au décret du 23 décembre 2021 fixant la répartition à la suite de la mesure quadriennale de l'audience des organisations syndicales et des organisations professionnelles d'employeurs organisées en application des articles L.2122-9 et L.2152-4, dans un délai de 4 mois suivant la publication du dernier des deux arrêtés, prévus aux articles L.2122-11 et L.2152-6, établissant la liste des organisations reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel. L'association comportant 5 sièges pour le collège salarial, chaque organisation syndicale représentative disposera d'un siège au Conseil d'Administration.

Le Bureau

Tous les quatre ans, les membres du collège employeur élisent parmi eux un Bureau composé d'un Président et d'un Secrétaire.

Les membres du collège salarié élisent un Vice-Président et un Trésorier. Ces fonctions sont exercées à titre bénévole et ne peuvent donner lieu à rémunération. Les membres sortants du bureau sont rééligibles aux mêmes fonctions ou à des fonctions différentes au sein du Bureau.

Article 26

L'organisation et la gestion du Service sont placées sous la surveillance d'une Commission de contrôle qui comprend des membres issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence, dans les conditions suivantes :

- dix représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- cinq représentants des employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel.

Conformément aux articles D. 4622-40 et D. 4622-41 du Code du Travail, la Commission élabore son Règlement Intérieur, qui précise notamment :

- 1) Le nombre de réunions annuelles de la Commission ;
- 2) La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires ;
- 3) Les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le secrétaire de la Commission ;
- 4) Les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion. L'ordre du jour des réunions de la Commission de Contrôle est arrêté par le Président et le Secrétaire de la Commission. Il est transmis par le Président aux membres de la Commission au moins quinze jours avant la date de la réunion, accompagné des documents correspondants. Les délégués des médecins assistent à ladite réunion avec voix consultative.

Article 27

Une Commission Médico-Technique est constituée à la diligence du Président du Service de Santé au Travail (art. D. 4622-28 CT). Une composition élargie :

- 1) Le Président du Service de Santé au Travail ou de son représentant ;
- 2) Des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués ;

3) 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 ;

4) Des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;

5) 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 ;

6) 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 professions.

Dans le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, une 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 informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire (art. L. 4622-13 et 14 / D. 4622-29 CT). Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

- A la mise en œuvre des compétences pluridisciplinaires au sein du Service de Santé au Travail ;
- A l'équipement du service ;
- A l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers ;
- A l'organisation d'enquêtes et de campagnes ;
- Aux modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence. La Commission Médico-Technique se réunit au moins trois fois par an. Elle établit son règlement intérieur. Elle communique ses conclusions au Conseil d'Administration et, selon le cas, au Comité Interentreprises ou à la Commission de Contrôle. Elle les tient à disposition du médecin Inspecteur du Travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

Article 28

L'Association établit un Projet de Service d'une durée de cinq ans 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, ce Projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu avec la DEETS (Direction de L'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et la CGSS (Caisse Générale de Sécurité Sociale).

Le Projet de Service peut notamment déterminer le contenu de la prestation collective en Santé au Travail délivrée par Intermétra au bénéfice de ses adhérents

Il est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'Association.

Article 29

Conformément à la réglementation en vigueur, les priorités du service sont précisées dans le cadre d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, conclu avec le directeur de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS) et la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS), et après 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 30

Intermétra fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans attribué par le Directeur de l'Economie, de l'Emploi, du Travail des Solidarités après avis du Médecin inspecteur du travail. Le Président de l'Association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément. Cet agrément précise la périodicité minimale obligatoire des visites périodiques que les médecins du travail d'Intermétra doivent réaliser dans le cadre de leurs équipes pluridisciplinaires.

Article 31

Le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) constitue le cadre européen concernant le traitement et la circulation des données à caractère personnel, et l'ensemble des entreprises, associations et collectivités doit désormais s'y conformer.

La protection des données à caractère personnel a toujours été une préoccupation majeure pour Intermétra et ce en raison de sa mission de gestion et de suivi de la santé au travail, et en sa qualité de responsable de traitement au sens de la législation applicable. Pour toute demande en lien avec le RGPD, l'adhérent peut consulter la politique de confidentialité d'Intermétra, disponible sur le site internet d'Intermétra.