



Règlement intérieur de l'ISTF



Table des matières

REGLEMENT INTERIEUR DES ADHÉRENTS A L'ISTF	4
TITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX. (ADHESION, RADIATION, DEMISSION)	4
1) Conditions d'adhésion	4
2) Contrat d'adhésion	4
3) Démission	5
4) Radiation - Exclusion	6
TITRE II : OBLIGATIONS RECIPROQUES DE L'ASSOCIATION ET DE SES ADHERENTS.....	7
1) Obligation de l'association :	7
2) Obligations de chaque adhérent :	9
3) Participation financière aux frais d'organisation et de fonctionnement du service de santé au travail 10	
Article 1) Droit d'entrée, frais d'inscription et cotisations dues au titre de l'offre de service individualisée et collective	10
Article 2) Offre complémentaire.....	12
Article 3) Affiliation des indépendants	13
TITRE III : LA PRESTATION DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL DE L'ISTF : CONTRE PARTIE MUTUALISEE DE L'ADHESION.....	13
Article 1) Missions de l'ISTF	13
1) LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE tout au long de l'activité du salarié	13
Article 1) Typologie de suivi	13
Article 2) Convocations	13
Article 3) Caractère obligatoire des rendez-vous de suivi de santé au travail.....	14
Article 4) Lieux des rendez-vous de visite	14
Article 5) Attestation de suivi en santé au travail.....	15
2) PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	15
Article 1) Moyens mis en œuvre par l'ISTF	15
Article 2) Action en milieu de travail.....	15
Article 3) Obligation de l'adhérent et intervention de l'équipe pluridisciplinaire.....	16
Article 4) Secret professionnel.....	17
Article 5) Prise en compte des résultats des interventions	17
Article 6) Missions du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire.....	17
Article 7) Comité Social Economique	18
Article 8) Fiche d'entreprise.....	18



Article 9)	Accompagnement à la demande de l'entreprise à l'évaluation des risques et au document unique	19
Article 10)	Réalisation d'au moins une action de prévention primaire tous les quatre ans.....	19
3)	PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI	19
I	TITRE IV : FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION	20
Article 1)	L'instance dirigeante : le conseil d'administration.....	20
Article 2)	L'instance de surveillance : la commission de contrôle	20
Article 3)	Commission médico-technique :.....	20
Article 4)	Le projet pluriannuel de service	21
Article 5)	Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens	21
Article 6)	L'agrément	21
Article 7)	Règlement général de Protection des Données.....	22
Article 8)	Clause de non-débauchage	22
Article 9)	Application.....	23



REGLEMENT INTERIEUR

DES ADHÉRENTS À L'ISTF

Le présent règlement intérieur est établi en vertu de l'article 20 des statuts adoptés lors de l'assemblée générale extraordinaire du 30 mars 2022. Il précise et complète lesdits statuts.

TITRE 1 : PRINCIPES GENERAUX. (ADHESION, RADIATION, DEMISSION)

1) Conditions d'adhésion

Conformément aux statuts, peuvent devenir membres adhérents :

- Tout employeur relevant du champ d'application de la Santé au travail définie dans le Code du travail, 4ème Partie, Livre VI, Titre II. Le chef d'entreprise, non salarié, peut intégrer l'effectif de l'entreprise déjà adhérente sans nouvelle adhésion ;
- Tous les particuliers employeurs adhérant dans le cadre des dispositions en vigueur les concernant ;
- Les travailleurs indépendants s'affiliant à l'association ;
- Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique adhérant à celle-ci.

2) Contrat d'adhésion

L'adhésion est effective après réception par le service :

- Des formalités d'adhésion dûment réalisées ;
- Du mandat de prélèvement SEPA et du RIB permettant l'acquittement des droits d'entrée et de la cotisation de l'année en cours ;
- Le cas échéant, de la fiche d'entreprise ou de tout document émanant du précédent service de santé au travail, ainsi que des demandes d'autorisation de transfert de dossier médical signées par chaque salarié concerné.

L'ISTF délivre à l'employeur un récépissé de son adhésion. Les factures sont à disposition de l'adhérent sur l'espace digitalisé personnalisé et sécurisé ; mis en place pour faciliter le contact entre l'entreprise adhérente et l'association et sur lequel il dispose des informations et documents spécifiques à son entreprise.

L'adhérent est affecté à une équipe santé travail de sorte qu'elle en soit la référente et en assure le suivi sauf en cas de vacances.

L'employeur (son représentant ou son délégataire) est tenu de réaliser sur le portail adhérent de l'ISTF :

- L'évaluation des risques professionnels de son entreprise via l'outil dédié ;
- La déclaration obligatoire des effectifs travaillant dans l'établissement, avec mention des noms, prénoms, date de naissance, poste de travail, code PCS-ESE, numéro d'identifiant



unique, ainsi que pour chacun la liste des risques professionnels auxquels ils sont exposés déterminant ainsi la catégorie du suivi individuel de santé ;

- Le paiement de ses droits d'adhésion ;
- La saisie de son mandat de prélèvement.

Les premières prestations du service commenceront après la saisie par l'adhérent sur l'espace « Portail adhérent de l'ISTF ». La première des prestations se concrétise par un rendez-vous avec un membre de l'équipe pluridisciplinaire dans le délai d'un mois après l'adhésion afin de réaliser la fiche d'entreprise pour identifier les risques professionnels auxquels sont soumis les salariés

L'adhérent a l'obligation de recevoir ce professionnel.

L'adhérent s'engage, en cas de changement de service de prévention et de santé au travail, à communiquer à l'ISTF la fiche d'entreprise ou tout document émanant du précédent SPSTI, les coordonnées du précédent SPSTI, ainsi que les demandes d'autorisation de transfert de dossier médical signées par chaque salarié concerné.

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

Tout adhérent est tenu de payer des droits d'entrée et de participer sous forme de cotisation annuelle aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'ISTF.

L'adhérent est tenu d'informer l'ISTF de la cession du fonds de commerce ou de la majorité des titres de la société ainsi que tout changement de raison sociale, de dirigeant ou structure juridique, ou numéro SIRET.

Ces changements pourront donner lieu à une nouvelle procédure d'admission dans le but d'actualiser les données sur l'entreprise, même si ces changements n'ont pas pour effet de rompre le contrat initialement conclu.

3) Démission

L'employeur qui entend démissionner doit en informer l'ISTF par lettre recommandée avec avis de réception. La démission prend effet au 31 décembre de l'année en cours à minuit, sous réserve de respecter le préavis minimum de :

- 3 mois pour une entreprise de moins de 20 salariés ;
- 6 mois pour une entreprise de 20 salariés et plus.

A défaut, elle ne prend effet qu'au 31 décembre de l'année suivante.

Il joint à ce courrier le document attestant de la consultation du Comité Social Economique sur cette démission. La démission prend effet au 1^{er} janvier de l'exercice suivant à 0 heure. L'employeur qui donne ainsi sa démission est redevable de toutes sommes dues pour l'année en cours, même si l'adhésion n'a



couvert que sur une partie de l'année. Il devra, outre les cotisations échues, payer celles de l'année courante ainsi que toutes les sommes dont il pourrait être débiteur envers l'ISTF.

A compter de la date effective de démission, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ISTF par l'employeur, celui-ci assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de santé et sécurité au travail de son entreprise.

Le bureau du conseil d'administration a tout pouvoir pour procéder à toute adaptation dérogatoire des dispositions du présent article, eu égard à l'existence d'une situation spécifique.

La démission en cours d'exercice ne donnera droit à aucun remboursement des cotisations de l'année en cours.

4) Radiation - Exclusion

Tout adhérent qui, en cours d'année cesse son activité doit sans délai avertir l'ISTF par écrit. La radiation est alors prononcée à réception du document justifiant de l'arrêt effectif de l'activité. Le paiement de la cotisation annuelle reste dû.

La radiation peut être prononcée en cas de non-paiement des factures émises par l'association, obstacle au contrôle des informations fournies pour le calcul des cotisations après mise en demeure par l'association restée sans effet à l'expiration d'un délai d'un mois.

L'exclusion peut être prononcée par le conseil d'administration contre l'entreprise qui, à l'expiration d'un délai de quinze jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception, persiste soit :

- à refuser à l'Association les informations nécessaires à l'exécution des obligations de la santé au travail ;
- à ne pas se soumettre aux obligations légales relatives à la santé au travail telles qu'elles sont prévues par la réglementation en vigueur ;
- à refuser au médecin du travail et à l'équipe pluridisciplinaire l'accès à ses locaux ;
- à faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations (cf. article 11) ;
- à faire opposition aux priorités du projet de service ;
- à porter atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire ;
- à ne pas respecter le fonctionnement de l'Association (situation contraire aux intérêts de l'Association, image de l'Association, propos ou publication diffamatoire envers l'association, ses représentants ou ses employés...).
- Soit plus généralement adopte un comportement rendant impossible la poursuite normale de sa mission par l'ISTF.

La date d'exclusion est notifiée à l'adhérent par courrier recommandé. L'adhérent peut sur sa demande écrite adressée en recommandé avec avis de réception demander à être entendu par le conseil d'administration, dans ce cas l'exclusion ne devient effective que si elle est confirmée par le conseil d'administration après cet échange contradictoire.

A compter de la date de radiation ou d'exclusion notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation relative à la santé au travail.



Tout adhérent exclu peut solliciter une nouvelle adhésion à l'association, sous réserve du paiement intégral des sommes dues, y compris celles dont le non-paiement est à l'origine de l'exclusion ainsi que des frais de recouvrement. Il devra également s'acquitter d'un nouveau droit d'adhésion.

TITRE II : OBLIGATIONS RECIPROQUES DE L'ASSOCIATION ET DE SES ADHERENTS

1) Obligation de l'association :

Le SPSTI fournit à ses entreprises adhérentes et à leurs travailleurs un ensemble socle de services qui doit couvrir l'intégralité des missions prévues à l'article L. 4622-2 en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle.

L'ISTF a pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Il contribue 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, l'ISTF :

1° Conduit 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 Apporte son aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;

2° Conseille 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 Accompagne 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° Assure 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° Participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;

5° Participe 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.

Dans le respect des missions générales prévues au même article L. 4622-2, l'ISTF peut proposer une offre de services complémentaires qu'elle détermine.

Enfin l'ISTF propose une offre spécifique de services en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel et de prévention de la désinsertion professionnelle destinées aux travailleurs indépendants relevant du livre VI du code de la sécurité sociale.

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises communique à ses adhérents ainsi qu'au comité régional de prévention et de santé au travail et rend publics :

- 1° Son offre de services relevant de l'ensemble socle mentionné à l'article L. 4622-9-1 ;
- 2° Son offre de services complémentaires ;
- 3° Le montant des cotisations, la grille tarifaire et leur évolution ;
- 4° Les résultats de la dernière certification ;
- 5° Le projet de service pluriannuel ;
- 6° L'offre de service spécifique à destination des travailleurs indépendants.

Ces documents sont tenus à disposition des adhérents sur le portail adhérent et des tiers sur le site internet de l'ISTF dans les conditions prévues par décret.

L'ISTF assure à l'entreprise adhérente, via le contrat d'adhésion, les actions relevant de sa compétence et rappelées à l'article L. 4622-2 du code du travail en matière de :

- Prévention des risques professionnels ;
- Suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- Prévention de la désinsertion professionnelle.

et, ci-après détaillée dans la contrepartie individualisée de l'adhésion.

L'ISTF assure en outre des missions générales de santé publique contenues dans un périmètre défini avec précision afin de ne pas remettre en cause la réalisation des éléments constitutifs de l'offre socle et des moyens qui lui seront attribués.

L'ISTF contribue également aux actions ou objectifs introduits par les CPOM, les partenariats institutionnels, les plans régionaux, de manière subsidiaire à l'offre socle.

Si nécessaire, ces actions devront faire l'objet de conventions et de financements spécifiques.

Outre l'offre socle, l'adhérent aura accès aux prestations qui ressortent d'offres complémentaires. Le service propose des prestations complémentaires individualisées répondant à un besoin particulier de l'adhérent, non couvert par l'offre socle.

- Les interventions qui correspondent à l'offre spécifique

L'ISTF propose une offre spécifique pour les travailleurs indépendants : « Offre Santé du dirigeant »



Cette offre spécifique s'appuie sur une partie de l'offre socle en prenant en compte les spécificités attachées au travail indépendant.

Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente, peuvent quant à eux bénéficier de l'offre socle de services de l'ISTF proposée aux salariés en s'inscrivant sur le portail adhérent parmi l'effectif de leur entreprise en veillant à utiliser le code PCS concernant les indépendants (artisan, commerçant, chef d'entreprise de 10 salariés ou plus, profession libérale). A ce titre, ils bénéficient de l'Offre Santé du dirigeant et de celle relevant de la contrepartie mutualisée de l'adhésion. A défaut d'inscription sur le portail, l'ISTF ne pourra proposer des prestations au dirigeant.

2) Obligations de chaque adhérent :

En adhérent, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de Service approuvé par le conseil d'administration.

L'employeur a pour obligation de fournir, en temps utile, à l'association tous les renseignements dont elle a besoin pour son fonctionnement et en particulier lors de mouvements du personnel. Les embauchages, débauchages et les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R4624-31 du code du travail, devront être signalées au service au fur et à mesure qu'ils se produisent par la mise à jour des informations sur le « portail adhérent ». En cas de déclaration inexacte, l'adhérent peut être exclu de plein droit de l'association.

Les demandes d'intervention ou de rendez-vous sont également à formuler sur cet outil espace numérique. L'employeur s'engage à participer aux enquêtes et études nécessaires à la réalisation de la mission du SPSTI (veille sanitaire, traçabilité des expositions professionnelles...) L'employeur s'engage à faciliter l'accès aux lieux de travail des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Chaque année, l'employeur s'engage à actualiser tous les documents qui lui incombent et à les transmettre au Service (notamment le Document unique d'évaluation des risques professionnels qui doit être transmis par l'employeur, à chaque mise à jour, au service de prévention et de santé au travail auquel il adhère). L'utilisation par l'entreprise adhérente du portail numérique dédié mis à disposition par l'ISTF dans le cadre de l'adhésion au service garantit cette transmission.

L'adhérent est tenu de prendre en considération :

- les avis qui lui sont présentés par le médecin en ce qui concerne l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés ;
- les propositions qui lui sont faites par le médecin en matière de mesures individuelles telles que mutations ou transformation de poste, dès lors que ces mesures sont justifiées par des considérations relatives à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des salariés.



3) Participation financière aux frais d'organisation et de fonctionnement du service de santé au travail

Article 1) Droit d'entrée, frais d'inscription et cotisations dues au titre de l'offre de service individualisée et collective

Tout adhérent est tenu de payer les droits d'entrée et de participer, sous forme de cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

Droit d'entrée :

Un droit d'entrée doit être acquitté par tout nouvel adhérent.

Frais d'inscription :

Un droit d'inscription forfaitaire par salarié doit être acquitté au moment de l'inscription ; en sus de sa cotisation per capita. Son montant est déterminé annuellement par le conseil d'administration chaque année.

Cotisation annuelle

La cotisation recouvre l'ensemble des éléments suivants :

- les actions de conseil en prévention des risques professionnels et actions de santé au travail effectuées par l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de l'offre socle ;
- le suivi individuel de santé au travail de chaque salarié déclaré selon la législation en vigueur ;
- les actions menées en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés la participation au suivi et la contribution à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- les examens complémentaires effectués à l'initiative du médecin du travail. (Art R. 4624-25 et suivants du Code du travail).

Le médecin du travail est juge des examens complémentaires à réaliser en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes (HAS, SFMT, sociétés savantes...).

L'ISTF est équipé, pour proposer un service de qualité, grâce à des appareils d'examens complémentaires performants (audiométrie, spirométrie, analyse d'urine, tests visuels, dépistage du diabète de type 2...) Les examens complémentaires réalisés hors du service (article R4624-36 du code du travail) – à droit constant - à l'exception des examens complémentaires prescrit pour les travailleurs de nuit (Art. R4624-37 du code du travail)

La cotisation est due annuellement bien que la contrepartie mutualisée de l'adhésion comprenant notamment un suivi longitudinal des salariés ne présente pas nécessairement un caractère annuel. Elle est à dissocier du nombre de visites.

Le temps passé pour les rendez-vous individuels de santé des salariés ainsi que pour la réalisation des examens complémentaires, demeure, dans tous les cas à la charge exclusive de l'employeur qui supporte, en outre les frais de transport nécessités par ces examens (article R4624-39 du Code du Travail).

En cas d'absence injustifiée d'un salarié à un rendez-vous de suivi en santé au travail, une facture pour non-présentation sera envoyée à l'entreprise. L'annulation d'un rendez-vous doit obligatoirement être



faite par écrit (mail ou fax) par l'employeur à l'ISTF au moins 48 heures à l'avance (2 jours ouvrés). A défaut, une facture pour non-présentation sera envoyée à l'entreprise.

Les absences pour lesquelles un arrêt de travail est fourni dans les 48H00 sont considérées justifiées.

Montant de la cotisation

Les bases de calcul des cotisations sont fixées par le conseil d'administration, de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement de l'association. Elles sont approuvées par l'assemblée générale.

Cas général :

La cotisation est due pour l'intégralité de l'année en cours quelle que soit la date d'adhésion à l'ISTF ou la date d'embauchage ou de départ des salariés. La cotisation n'est pas proratisable.

Les droits d'entrée sont représentatifs des travaux administratifs liés à la nouvelle adhésion, communication des statuts, règlement intérieur, facture, création des dossiers informatiques des salariés et de l'entreprise. Ceux-ci ne peuvent donner lieu à aucun remboursement.

Le montant des droits d'entrée est fixé annuellement par le conseil d'administration. Il n'est pas reconduit les années suivant l'adhésion.

Chaque nouvel adhérent doit s'acquitter un forfait de droit d'entrée et de sa cotisation, calculée per capita sur la base du tarif annuel déterminé par le conseil d'administration.

Modalités de facturation

Chaque année, la facture est émise par l'ISTF sur la base de la déclaration annuelle obligatoire des effectifs mis à jour par l'adhérent sur le portail sécurisé de l'association.

La facture précise les bases de calcul de la cotisation, l'effectif pris en compte pour ce calcul, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité.

Le paiement s'effectue en une fois à l'échéance prévue sur le bordereau ou en quatre fois par prélèvement automatique sur le compte de l'adhérent qui s'oblige à transmettre au service financier de l'ISTF ses coordonnées bancaires (RIB et mandat de prélèvement) à la première demande.

L'entreprise adhérente ne peut s'opposer au contrôle, par l'Association, de l'exactitude des déclarations, sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis à la Sécurité Sociale (DNS).

Pour tout retard dans la validation de la déclaration des effectifs ou toute omission dans les déclarations servant de base au calcul de la cotisation, l'association pourra appliquer une pénalité.

En l'absence de mise à jour des effectifs et de validation de la déclaration annuelle obligatoire sur le portail adhérent, l'association établira une facturation forfaitaire per capita fixée en fonction des derniers effectifs connus sur la base du tarif majoré d'une pénalité. Cette pénalité est égale au double du coût des frais d'inscription. La facture est à régler à réception.

Si la déclaration obligatoire de l'employeur, accompagnée du mandat de prélèvement, intervient dans le délai de 10 jours, un recours gracieux de la majoration peut être demandé auprès du Président. Comme



l'ensemble des tarifs, le tarif majoré est arrêté annuellement par le conseil d'administration à l'occasion du vote du budget.

En cas de régularisation de la déclaration par l'entreprise après l'envoi de la facturation forfaitaire, elle reste cependant redevable des pénalités pour retard de déclaration.

Pour chaque salarié inscrit en cours d'année, une facture est établie sur la base du tarif per capita, majoré des droits d'inscription.

Sanction en cas de non-paiement des cotisations

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'Association, ou l'organisme chargé par elle du recouvrement, peut par lettre recommandée avec avis de réception, mettre l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de quinze jours. Passé ce délai, il pourra être appliqué une suspension des prestations jusqu'au règlement des sommes en retard.

Si la cotisation n'est pas acquittée, dans les six mois de l'échéance, le Président (article 7 des statuts) peut prononcer à l'égard du débiteur l'exclusion de l'Association, et transmet ces informations à l'Inspection du Travail. Cette procédure n'est pas exclusive d'un recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restantes dues.

L'adhérent sera dès lors informé de la décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les frais occasionnés par les retards ou défaut de paiement (frais postaux, frais conventionnels administratifs et de recouvrement, intérêts de retard, honoraires d'huissier de justice...) sont à la charge de l'adhérent.

Régime spécifique des travailleurs temporaires :

Les entreprises de travail temporaire ne paient pas de cotisation annuelle pour les salariés intérimaires. Elles règlent des factures établies mensuellement sur la base d'un tarif à l'acte déterminé par le conseil d'administration. Les entreprises de travail temporaire sont cependant soumises au régime général pour leurs salariés permanents.

Article 2) Offre complémentaire

L'association peut proposer à l'adhérent des prestations complémentaires qui ne correspondent pas à la contrepartie de l'adhésion selon les dispositions arrêtées par le conseil d'administration. L'offre complémentaire correspond à des prestations marchandes proposées aux entreprises adhérentes qui demanderaient au service des prestations allant au-delà de l'ensemble socle de services. Cette offre marchande fait l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire spécifique, déterminée par le conseil d'administration.

Après analyse de la demande, l'intervention est soumise à la signature d'un bon de commande signé par l'adhérent. Un acompte peut être demandé. La facture est à payer à 30J fin de mois.



Article 3) Affiliation des indépendants

Le conseil d'administration détermine le montant annuel de l'affiliation d'un travailleur indépendant. Les examens complémentaires sont facturés en sus du tarif publié.

TITRE III : LA PRESTATION DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL DE L'ISTF : CONTRE PARTIE MUTUALISEE DE L'ADHESION

Article 1) Missions de l'ISTF

L'association met à la disposition des entreprises adhérentes un service de santé au travail leur permettant d'assurer les prestations relatives à l'offre socle.

- De professionnels de santé au travail (médecins du travail, collaborateurs médecins, infirmiers en santé au travail, infirmier en pratique avancée, auxiliaires médicaux...), et les MPC parties prenantes de l'activité médicale du service ;
- D'intervenants en prévention des risques professionnels : équipe interne et le cas échéant en relation avec d'autres préventeurs extérieurs s'ils ne sont pas en capacité de répondre. Ces personnes couvriront notamment les disciplines suivantes : bruit - éclairage, TMS, risque chimique, ergonomie, RPS et risque physique ;
- et des personnels pouvant constituer la cellule PDP, interne ou mutualisée entre SPSTI, en tant que spécialistes (par exemple : référent social, assistant de service social, conseiller dans l'emploi, psychologue du travail...);
- tout autre professionnel (salarié ou prestataire) dont la compétence permet à l'ISTF de remplir les missions dévolues au SPSTI services de prévention et de santé au travail interentreprise, notamment dans le champ de la santé publique.

1) LE SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE tout au long de l'activité du salarié

Article 1) Typologie de suivi

Les professionnels de santé tels que définis à l'article L4624-1 al 1 du code du travail réalisent le suivi individuel de santé au travail prévu par la réglementation. Il existe 3 types de suivi :

- Individuel simple
- Individuel adapté
- Individuel renforcé

Le type retenu est choisi par ISTF et découle des informations saisies par l'adhérent sur le portail numérique.

Des prestations d'information sous forme d'accueil collectif peuvent également être organisées à destination des salariés saisonniers.

Article 2) Convocations



Pour les rendez-vous de suivi en santé au travail ou d'accueil collectif, l'ISTF adresse à l'adhérent une convocation nominative à l'employeur qui prévient les intéressés au moins 24 H à l'avance. Si le salarié a communiqué à l'ISTF son numéro de téléphone mobile, il reçoit un rappel de rendez-vous par SMS.

Les convocations relatives au suivi périodique, établies par l'association, sont adressées au moins 8 jours avant la date fixée pour le rendez-vous (par mail, fax, ou courrier simple). Ces délais peuvent être réduits avec l'accord des deux parties.

En cas d'empêchement, l'entreprise doit en aviser l'association dès réception de la convocation et au plus tard 2 jours ouvrés avant le rendez-vous, par écrit : par fax ou par courriel.

Les convocations pour les visites non périodiques pourront être adressées dans un délai moindre lié à la nature du rendez-vous ou son caractère d'urgence.

Pour les salariés exposés à un risque pour lequel une visite préalable à l'embauche ou à l'affectation au poste est nécessaire, la demande de rendez-vous est prise en compte à réception par l'ISTF de la demande réalisée sur le portail numérique. L'employeur anticipera ses demandes de rendez-vous afin de permettre la réalisation de cet examen médical dans les délais fixés par les textes. A défaut, l'ISTF fixera un rendez-vous selon les disponibilités de planning des professionnels de santé, sans que sa responsabilité ne puisse être engagée.

L'association prend toutes les dispositions pour convoquer les salariés aux examens médicaux et visites, mais elle ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents, ni des défections répétées même excusées.

Article 3) Caractère obligatoire des rendez-vous de suivi de santé au travail

L'employeur, informé du refus du salarié convoqué de se présenter à une visite ou un accueil collectif de santé au travail, doit en aviser sans délai l'association. Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des rendez-vous de suivi en santé au travail et éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise, sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer le nom du salarié sur la liste de ses effectifs, celui-ci sera convoqué aux examens ultérieurs.

L'adhérent s'engage à permettre à son personnel de se présenter dans une tenue propre.

En application de l'article R 4624-39 du code du travail, le temps nécessité par les examens médicaux y compris les examens complémentaires est pris soit sur les heures des travailleurs sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme du temps de travail effectif lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

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

Article 4) Lieux des rendez-vous de visite

Les examens et rendez-vous de suivi individuel de santé au travail ont lieu soit au siège de l'association soit dans les centres annexes de l'association, ou dans les locaux mis à disposition de l'association. Ces locaux doivent dans tous les cas répondre aux normes prévues par la législation en vigueur.



Les rendez-vous de santé au travail peuvent être également réalisés en téléconsultation sur décision de l'ISTF.

Article 5) Attestation de suivi en santé au travail

A la suite de chaque visite d'information et de prévention, le professionnel de santé établit une attestation de suivi en double exemplaire. A la suite de chaque examen médical d'aptitude ou d'inaptitude, le médecin du travail transmet un exemplaire de son avis d'aptitude ou d'inaptitude au salarié ainsi qu'à l'employeur.

Ces documents sont établis selon les modèles réglementaires, s'ils existent.

Ils sont également versés dans le dossier médical de santé au travail du salarié.

Lorsque la fiche d'aptitude ne fait l'objet d'aucune préconisation, elle est transmise à l'employeur par mail. Il en est de même pour l'attestation de suivi.

Lorsque la fiche d'aptitude fait l'objet de préconisations/restrictions, celle-ci est envoyée à l'employeur ou à son représentant par tout moyen lui conférant une date certaine.

A la suite d'une réunion d'accueil collectif, une attestation de présence est délivrée.

L'employeur doit conserver les attestations ou fiches d'aptitude qui lui sont communiquées afin de pouvoir les présenter à tout moment à l'inspecteur du travail.

2) PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Article 1) Moyens mis en œuvre par l'ISTF

Conformément aux articles R4624-1 et R 4624-9 du Code du travail, l'association prend toutes dispositions pour permettre aux équipes pluridisciplinaires de conduire leurs actions en milieu de travail.

Article 2) Action en milieu de travail

Le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire.

Conformément à l'article R4624-3 du Code du Travail, les professionnels de santé ont libre accès aux lieux de travail. L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite de l'équipe pluridisciplinaire lui permettant d'exercer les missions prévues par le code du travail.

Les actions en milieu de travail sont menées par l'équipe pluridisciplinaire sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel du service.

Ces actions comprennent notamment :

- la visite des lieux de travail ;
- l'étude de poste en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi ;
- l'identification et l'analyse des risques professionnels ;
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise ;
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence ;



- la participation aux réunions du CSE lorsque l'ordre du jour concerne des questions relatives à la santé au travail ;
- la réalisation de mesures météorologiques ;
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle ;
- les enquêtes épidémiologiques ;
- la formation aux risques spécifiques ;
- l'étude de toute nouvelle technique de production ;
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévue à l'article L4141-2 et à celle des secouristes.

Le médecin du travail est autorisé à effectuer ou faire effectuer, aux frais de l'adhérent, par un laboratoire agréé, les prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires (article R4624-7 du Code du travail)

Les frais correspondants aux prélèvements et analyses effectués en milieu de travail, ne sont pas couverts par la cotisation et donc sont facturés à l'adhérent.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin du travail.

Le médecin du travail avertit l'employeur, qui informe les travailleurs concernés ainsi que le CSE (Comité Economique et Social), des risques éventuels et des moyens de protection dont il doit être fait usage.

Lorsque l'employeur fait appel à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré aux organismes de prévention mentionnés à l'article L4644-1, il informe son service de santé au travail de cette intervention, ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre.

Article 3) Obligation de l'adhérent et intervention de l'équipe pluridisciplinaire

Le chef d'établissement s'engage à faciliter l'action de l'équipe pluridisciplinaire:

- en lui donnant accès aux locaux de l'entreprise et à ses chantiers pendant les horaires d'activité ;
- en lui transmettant, en temps utile, tous les documents nécessaires à son action. Le chef d'établissement reconnaît que ces documents peuvent être ceux accessibles au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, ce qui inclut notamment les bilans d'hygiène et sécurité, les programmes annuels de prévention, la fiche d'entreprise, les fiches de données de sécurité, le document unique d'évaluation des risques professionnels et les éléments ayant servi à son élaboration, les rapports de la CARSAT, de l'inspecteur du travail, de l'ARACT ou tout organisme ayant exprimé un avis en matière de santé au travail ;
- en permettant, toute observation, tout mesurage ou prélèvement visant à mener à bien l'action pluridisciplinaire ;
- en lui donnant la possibilité de s'entretenir avec les salariés en activité dans l'entreprise, s'il le juge nécessaire, individuellement, dans des conditions respectant la confidentialité des propos, ou collectivement, selon des modalités à définir avec le chef d'entreprise ou son représentant ;
- En l'autorisant, sauf opposition du salarié, à effectuer des prises de vue destinées exclusivement à illustrer le rapport, tout en respectant les secrets de fabrication.



Article 4) Secret professionnel

L'équipe pluridisciplinaire a accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la présente partie.

Ce droit d'accès s'exerce dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations mentionnées à l'article R4624-9 du code du travail.

L'employeur prend 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 part des 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'inspection du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

L'équipe pluridisciplinaire, dans le cadre de son action en milieu de travail communique à l'employeur les rapports et les résultats des études menées.

L'employeur porte ces rapports et résultats à la connaissance du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel. Il les tient à disposition du médecin inspecteur du travail.

Il est interdit au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont il pourrait prendre connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La méconnaissance de ces interdictions est punie conformément à l'article 226-13 du code pénal.

Article 5) Prise en compte des résultats des interventions

Le chef d'entreprise prendra en considération les résultats de l'étude réalisée par l'équipe pluridisciplinaire et mettra en œuvre dans la mesure du possible ses recommandations.

Faute de le faire, sans justification, l'équipe pluridisciplinaire pourra refuser toute intervention qui serait demandée par l'entreprise.

Afin d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, l'équipe pluridisciplinaire est informée :

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi. L'employeur transmet notamment au médecin du travail les fiches de données de sécurité délivrées par le fournisseur de ses produits ;
- Des résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans les domaines mentionnés à l'article R4623-1.

Article 6) Missions du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux. Dans le champ de ses missions :

Il participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs, notamment par :

- a. L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- b. L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ;



- c. La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux ;
- d. L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement et l'hygiène dans les services de restauration ;
- e. La prévention et l'éducation sanitaire dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle ;
- f. La construction ou les aménagements nouveaux ;
- g. Les modifications apportées aux équipements ;
- h. La mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ;
- i. L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise ;

Il conseille l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et dans le cadre de son action sur le milieu de travail, réalisées, conformément à sa mission définie à l'article L. 4622-3, au service de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs, qu'il conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, qu'il anime et coordonne ;

Il décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, qui a une vocation exclusivement préventive et qu'il réalise avec les personnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité ;

Il contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

Dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire et, le cas échéant, le service social du travail, se coordonnent avec le service social du travail de l'entreprise.

Article 7) Comité Social Economique

Le médecin du travail ou sur délégation, un membre de l'équipe pluridisciplinaire assiste avec voix consultative aux réunions des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT).

Lorsqu'il existe, dans une entreprise, un comité d'entreprise et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin du travail dans les mêmes conditions que celles prévues par les autres membres.

Article 8) Fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise, sur laquelle figurent, notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés est établie par équipe pluridisciplinaire dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise ou de l'établissement.

Sa mise à jour doit être effectuée au moins tous les 4 ans ou dans les délais les plus brefs sur demande particulière de l'entreprise.

Transmise à l'employeur, cette fiche est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail. Elle peut également être consultée par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (CARSAT par exemple).



Article 9) Accompagnement à la demande de l'entreprise à l'évaluation des risques et au document unique

- A la demande de l'entreprise, le SPSTI apporte un conseil :
 - dans l'élaboration et la formalisation du DUERP ;
 - dans l'élaboration de la liste des actions de prévention pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Article 1) Réalisation d'au moins une action de prévention primaire tous les quatre ans

- L'ISTF réalise pour chaque adhérent au moins une action de prévention primaire tous les 4 ans. Cela peut se traduire par :
 - des conseils d'aménagement ou d'amélioration des postes et lieux de travail ;
 - l'identification des postes à risques nécessitant des aménagements, notamment les risques couverts par le compte professionnel de prévention (C2P) ;
 - une capacité d'analyse métrologique ;
 - un accompagnement spécifique sur un risque (chimique, TMS, autre). Sur le risque chimique, cela comprend l'analyse et l'évaluation des risques (métrologie, recensement des produits utilisés, recueil et analyse des fiches de données de sécurité-FDS, et conseils sur la substitution ...);
 - des actions de sensibilisation collectives à la prévention (par exemple pour les salariés intérimaires) et des conseils collectifs de prévention via un accompagnement dans l'analyse des conditions et de l'organisation du travail en lien avec la prévention de l'usure et la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi en lien avec la mission PDP ;
 - la mise en place d'action de prévention et de dépistage des conduites addictives et une sensibilisation à des actions de santé publique, en lien avec l'activité (vaccins, nutrition, etc.).

3) PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN EN EMPLOI

L'ISTF met à disposition des employeurs et des salariés une cellule opérationnelle pour anticiper et accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi

Elle intervient sur l'alerte et un signalement précoce qui peut venir du médecin du travail, du médecin traitant, du médecin conseil, de l'employeur et du salarié lors de :

- – la survenance d'un accident grave ou d'une maladie professionnelle ;
- – la visite de pré-reprise ;
- – la visite de reprise ;
- – les visites de mi-carrière ;
- – les visites à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- – le rendez-vous de liaison.

La cellule PDP analyse de la situation du salarié en lien avec le pôle prévention.

Elle réalise un accompagnement social des salariés en risque de désinsertion professionnelle.



TITRE IV : FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

Article 1) L'instance dirigeante : le conseil d'administration

L'association est administrée par un Conseil d'administration composé à parité de représentants des employeurs et de représentants de salariés, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur. Son président est élu parmi les représentants des employeurs conformément aux dispositions légales.

En vue de la désignation des membres de son Conseil d'administration, l'association sollicite les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (en s'adressant aux représentants de leur ressort géographique). Cette sollicitation doit intervenir en temps utile avant la date du prochain renouvellement. A défaut de désignation par une organisation (au niveau du territoire du SPSTI) 4 semaines avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège national de l'organisation pour obtenir une/des désignation(s).

Formation des administrateurs :

Chaque administrateur de l'association bénéficie lors de sa prise de fonction d'une formation proposée par l'association afin de se familiariser avec le secteur de la Santé au Travail.

Article 2) L'instance de surveillance : la commission de contrôle

La Commission de contrôle est constituée dans les conditions fixées par les dispositions réglementaires en vigueur.

Son président est élu parmi les représentants des salariés conformément aux dispositions légales.

La commission de contrôle de l'ISTF peut compter jusqu'à 6 membres titulaires et 6 membres suppléants désignés par les organisations syndicales de salariés et 3 membres titulaires et 3 membres suppléants parmi les employeurs.

Si le nombre de membres de la Commission de contrôle n'atteint pas neuf, à défaut de candidatures, un procès-verbal de carence est établi par le Président du Service.

Les membres de la commission de contrôle bénéficient d'une formation

Sur décision du Président, le conseil d'administration est réuni par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Le membre participant à la réunion de la commission de contrôle à distance est réputé présent. Pendant cette réunion, les votes peuvent être organisés sous forme électronique (mail, plateforme...) ou toute autre forme de vote à distance (vote oral, vote à main levée...).

Article 3) Commission médico-technique :

La commission médico-technique prévue à l'article L4622-13 est composée de représentants élus par les différents professionnels composant l'équipe pluridisciplinaire. Elle a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduite par ses membres.

Elle est composée :

- du directeur de l'ISTF représentant le Président du Service



- d'un délégué des médecins du travail
- d'un délégué des IPRP
- d'un délégué des infirmiers de santé au travail
- d'un délégué des assistants de santé au travail
- et de tout autre éventuel professionnel du service invité

La commission établit son règlement intérieur.

Article 4) Le projet pluriannuel de service

Le service de prévention et de santé au travail interentreprises élabore, au sein de la commission médico-technique, un projet de service pluriannuel qui définit les priorités d'action du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévu à l'article L. 4622-10. Le projet est soumis à l'approbation du conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association par la diffusion sur le portail réservé aux adhérents. Les priorités et les objectifs qu'il contient orientent l'utilisation des moyens de l'association.

Article 5) Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

Conformément à la réglementation en vigueur, les priorités spécifiques de chaque service de prévention et de santé au travail sont précisées dans un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu entre le service, d'une part, l'autorité administrative et les organismes de sécurité sociale compétents, d'autre part, après avis des organisations d'employeurs, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et des agences régionales de santé.

L'association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat, dont les clauses et les objectifs qu'il contient engagent le Service.

Il leur est opposable.

Article 6) L'agrément

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'un agrément par le Directeur Régional de l'Economie de l'Emploi, du travail et des Solidarités, après avis du médecin inspecteur du travail.

Cet agrément tient compte, le cas échéant, des résultats de la procédure de certification mentionnée à l'article L. 4622-9-3.

L'agrément est tenu à la disposition des adhérents qui en font la demande

Article 13 – La certification

Chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises fait l'objet d'une procédure de certification dans les conditions fixées par l'article L. 4622-9-3 du Code du travail. Les résultats de cette certification sont tenus à disposition des adhérents sur leur portail.



Article 7) Règlement général de Protection des Données

L'ISTF est amenée à traiter des données à caractère personnel relatives aux travailleurs, salariés et non-salariés des adhérents pour lui permettre d'exercer son activité réglementée de suivi en santé au travail.

Ces données sont communiquées par l'employeur (demande d'adhésion, déclaration d'effectifs, demandes de visites et d'examens etc...) et sont également recueillies directement auprès des travailleurs lors du suivi de santé au travail.

Il appartient donc à chaque adhérent en sa qualité de responsable du traitement des données personnelles de ses travailleurs, d'informer ces derniers de manière transparente, loyale et claire de la communication de certaines de leurs données à l'ISTF.

Pour mémoire, au sens du Règlement n° 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 et de la Loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, l'ISTF n'est pas un sous-traitant de l'adhérent.

Dans le cadre de son activité réglementée de service de prévention et de santé au travail interentreprises et en qualité de responsable du traitement des données personnelles des travailleurs, salariés ou non-salariés, des adhérents, l'ISTF s'engage à respecter ses obligations légales et réglementaires, notamment celles issues de la loi « Informatique et Libertés » et du Règlement Général de Protection des Données ».

L'ISTF accorde une attention particulière à la confidentialité et à la sécurité de ces données personnelles, ainsi qu'à l'information apportée aux entreprises et aux travailleurs. Pour se faire elle s'est dotée d'une politique de protection des données à caractère personnel. Les documents relatifs ont pour objet de porter à connaissance de chaque adhérent et chacun de ses salariés, la nature et les modalités d'exercice de leurs droits et les caractéristiques des traitements qu'ISTF met en œuvre.

La politique de protection des données à caractère personnel à l'attention des adhérents est consultable sur le site de l'ISTF et est communicable sur simple demande auprès de l'ISTF.

Cette politique peut évoluer et est susceptible d'être modifiée. Chaque adhérent est invité à la consulter régulièrement.

L'association dispose d'un DPO (« Data Protection Officer » ou Délégué à la Protection des données). Le traitement des données est encadré par une déclaration faite à la CNIL (déclaration n°2050409). Les traitements informatisés des données collectées auprès des adhérents et leurs salariés sont réalisés dans le cadre de la mission dévolue aux Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Les données relatives au dossier médical en santé au travail sont conservées 40 ans conformément aux obligations réglementaires actuelles. Aucune information personnelle n'est cédée à des tiers. Aucune information personnelle n'est utilisée à des fins non conformes aux missions des SPSTI.

Article 8) Clause de non-débauchage

L'employeur adhérent à l'association s'engage à ne pas solliciter ni a fortiori embaucher les salariés de l'ISTF intervenant dans son entreprise. Après le départ de l'association, cette obligation subsiste dans un délai de 18 mois. En cas de non-respect de cette clause, hors les dommages et intérêts éventuels, le



préjudice minimal de l'association est valorisé à 18 mois de cotisation, calculée sur la base du tarif en vigueur multiplié par le total du dernier effectif déclaré.

Article 9) Application

Le présent règlement est applicable au 19 décembre 2022

Tout litige qui opposerait l'ISTF à l'un de ses adhérents, notamment au titre d'un impayé serait de la compétence du tribunal judiciaire de ROUEN.

Règlement intérieur approuvé par le conseil d'administration

Fait à Fécamp, le 19 décembre 2022

Le Président