

Règlement Intérieur validé par le conseil d'administration du 7 mars 2022

Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 20 des statuts, il précise lesdits statuts.

TITRE I PRINCIPES GENERAUX (ADHESION – DEMISSION – RADIATION)

Article 1 Conditions d'adhésion

Les admissions sont examinées par la direction qui les valide si toutes les conditions requises sont remplies. Si les conditions requises ne sont pas réunies l'adhésion est refusée mais une demande de dérogation peut être présentée devant le conseil d'administration qui se prononce à la majorité simple des voix.

En cas de partage des suffrages à l'égalité, celui du Président est prépondérant.

Le conseil d'administration donne délégation à la direction de l'association pour prononcer les radiations lorsque les conditions énumérées à l'article 7 des statuts sont remplies.

Les adhésions peuvent se faire par le biais d'un portail informatique ou de tout nouvel outil développé par le service.

Les statuts et le règlement intérieur de l'association sont portés à la connaissance des entreprises adhérentes par tous moyens y compris leur intégration au portail informatique. Conformément aux statuts, leur acceptation sans réserve est une condition substantielle de l'adhésion.

La publication de ces documents sur le site du service, ou tout nouvel outil qui serait développé par le service, a valeur d'information des adhérents.

Lors de l'adhésion, l'entreprise indique les divers établissements dans lesquels l'employeur occupe du personnel, ainsi que les effectifs travaillant dans chacun de ces établissements.

L'affiliation ne prendra effet qu'après réception du paiement de la cotisation correspondant au nombre de salariés déclarés.

Article 2 – Traitement des données

En adhérant à PRESTAL, l'entreprise accepte que la CARSAT communique au Service les fichiers concernant les données AT/MP la concernant. Ces données ne seront pas communiquées à des tiers par PRESTAL, et seront utilisées à des fins statistiques.

Article 3 – Démission

La démission doit être donnée au plus tard le 30 septembre de chaque année civile, pour prendre effet le 31 décembre, sauf dans les cas de cession, cessation ou de fusion où elle doit intervenir dans les meilleurs délais.

Toute démission donnée postérieurement à cette date obligera l'adhérent démissionnaire à toutes les charges et conditions des statuts de l'association, notamment au paiement des cotisations, pour l'année entamée.

Le bureau du conseil d'administration pourra se prononcer exceptionnellement sur tous cas particuliers, (Notamment des difficultés économiques graves de l'adhérent) qui lui paraîtrait opportuns.

Article 4 – Radiation

La radiation peut être notamment prononcée pour :

- Non-paiement des cotisations ;
- Refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en Santé au travail ;
- Opposition à l'accès au lieu de travail ;
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- Opposition de l'adhérent aux priorités du projet de service
- Pour atteinte à l'indépendance professionnelle des membres de l'équipe pluridisciplinaire.
-

Les cotisations dues par l'adhérent à la date de la radiation restent dues, et sauf dérogation accordées par le conseil d'administration aucune nouvelle adhésion ne pourra être enregistrée avant la régularisation préalable des sommes antérieurement dues.

Le conseil d'administration délègue le pouvoir de prononcer la radiation à la direction en cas de non-paiement des cotisations.

TITRE II Obligations réciproques de l'Association et de ses adhérents

Article 5 – Obligations de l'Association

PRESTAL a pour mission principale de mobiliser les moyens dont il dispose, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Il doit mettre en œuvre, prioritairement, l'offre socle telle qu'elle sera définie par la réglementation et les directives du CNPST et du CRPST.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire comprenant, notamment des médecins du travail, des infirmiers et des intervenants en prévention des risques professionnels.

Le service pourra se doter de ressources complémentaires (psychologues cliniciens, assistants sociaux et autres) en interne ou par conventionnement afin de remplir au mieux sa mission.

Article 6 – Les prestations de PRESTAL

Le service assurera 4 types de prestations :

- Une **offre socle** à destination de tous les adhérents
- Un **offre socle parcours**, réservée aux adhérents intégrant un parcours santé et sécurité
- Une **offre complémentaire**
- Une **offre contractuelle** pour les travailleurs indépendants et les adhérents du secteur public.

Le projet de service précisera les modalités d'action et les moyens mis en œuvre pour la réalisation des missions de PRESTAL et fixera ses principales orientations et priorités.

La- contrepartie mutualisée à l'adhésion

Les deux premières prestations sont incluses dans la cotisation.

1) L'offre socle :

Cette offre composée d'actions individuelles et collectives englobe l'ensemble des missions d'un service de prévention et de santé au travail telle que définies par le code du travail et notamment par l'article L 4622-2.

Le contenu de cette offre socle sera précisé par le CNPST et le CRPST.

Toutes les entreprises adhérentes quelle que soit leur taille et leur localisation doivent avoir accès à la même offre socle.

2) L'Offre socle-parcours :

Pour les entreprises souhaitant adhérer au parcours santé sécurité pour elles et leurs salariés, les prestations de l'offre socle pourront être complétées d'actions de prévention, de sensibilisation et de qualité de vie au travail définies en accord entre le service et l'entreprise.

L'adhésion à l'offre socle parcours implique que l'entreprise accepte de contractualiser sur la base d'engagements de mise en œuvre de mesures de prévention primaire.

Les modalités de mise en œuvre de l'offre socle parcours sont définies par le conseil d'administration.

Les interventions qui ne correspondent pas à la contrepartie mutualisée à l'adhésion

3) L'Offre complémentaire

Les entreprises souhaitant des prestations excédant celles incluses dans l'offre socle ou dans l'offre socle-parcours, pourront solliciter le service de santé au travail.

Le service pourra répondre à la demande :

- S'il estime en avoir les ressources sans nuire à ses obligations envers les autres adhérents
- S'il estime que cette intervention, qui excède le cadre habituel, aura un impact positif sur la mise en œuvre d'une politique de prévention. Il y aura en conséquence des engagements réciproques.

Cette prestation sera facturée en plus de l'adhésion conformément à une grille de tarification établie par le conseil d'administration et fera l'objet d'une convention avec l'entreprise.

4) L'offre contractuelle :

Les collectivités décentralisées et établissements publics ayant la personnalité juridique relevant de la médecine de prévention peuvent conventionner avec l'association pour remplir leurs obligations en la matière dès lors que la réglementation le leur permet.

Le service acceptera s'il estime avoir les ressources nécessaires sans nuire aux prestations dues aux adhérents de droit privé.

Le service signera alors une convention qui fixera les modalités de la prestation, le montant de la contribution financière et la durée et les modalités de résiliation.

Concernant les travailleurs indépendants les modalités de prise en charge seront conformes à la réglementation à venir.

Article 7 – Obligations de chaque adhérent

En adhérant la personne physique ou morale s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles. Elle est tenue de se conformer aux obligations en matière de Santé au travail, à savoir :

1. PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

a) La cotisation due par l'adhérent

Tout adhérent est tenu de payer :

- Un droit d'entrée ;
- Une cotisation pour les frais d'organisation et de fonctionnement de l'association.

La cotisation couvre, sauf exception, la prestation délivrée par l'équipe pluridisciplinaire correspondant à la contrepartie mutualisée à l'adhésion.

b) Le montant de la cotisation

Le montant du droit d'entrée est déterminé conformément aux dispositions réglementaires. Chaque année, l'Assemblée Générale fixe les modalités et les bases de calcul de la cotisation sur proposition du Conseil d'Administration pour chaque catégorie d'adhérents.

Elle doit permettre au Service de faire face à ses obligations, en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement du Service, ainsi que le nombre et la qualité de la prestation due aux adhérents.

A cet égard, les 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 jouent un rôle important.

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

Cette cotisation devra respecter les éventuelles limites fixées par la réglementation et devra dans un délai maximal de 2 années être uniformisée entre l'Aveyron et le Lot.

c) L'appel de cotisation

L'appel de cotisation, pour l'année considérée, est lancé, en ce qui concerne les entreprises déjà adhérentes, en début d'année conformément à la réglementation en vigueur.

Pour le bon fonctionnement du Service, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant annuel de leurs cotisations dans les plus brefs délais et, en tout état de cause, dans un délai maximum impératif de deux mois.

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée et le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au Service.

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

La cotisation sera payée sur facture qui devra être conservée par l'adhérent, afin de la produire à l'Inspecteur du Travail, sur demande de celui-ci. En cas de besoin, il pourra être délivrée une facture acquittée.

En cas de non-paiement des cotisations, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par la direction du service.

Enfin, l'appel des cotisations peut être modulé, en fonction, tant des nécessités et du fonctionnement de l'association, que des prestations fournies aux adhérents, sur décision du Conseil d'administration

2. COMMUNICATION DU DOCUMENT PORTANT SUR LE NOMBRE ET LA CATEGORIE DES SALARIES A SUIVRE ET LES RISQUES PROFESSIONNELS.

Lors de l'adhésion, l'employeur adresse au Service un document précisant le nombre et classification des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés et tout autre document ou information rendus nécessaires par la réglementation conformément au code du travail.

Par ailleurs, 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 leurs missions (document unique d'évaluation des risques professionnels, fiche d'exposition au risque, etc...).

3. ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

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

L'adhérent doit informer l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail s'il fait appel directement à un IPRP enregistré, auquel il confie une mission.

4. SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTE DES SALARIES

L'adhérent est tenu d'adresser à l'association, dès son adhésion, une liste complète du personnel travaillant dans son ou ses établissements, avec l'indication du poste de travail occupé des salariés, de leur date de naissance et date d'entrée dans l'entreprise.

Il doit notamment préciser l'exposition (ou situation) justifiant une SIR (surveillance individuelle renforcée) ou une SIA (Surveillance individuelle adaptée), en vue de leur assurer une surveillance médicale spécifique.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'association les nouveaux salariés embauchés et départ, ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R.4624-22 du Code du Travail.

Pour les visites médicales ou VIP (visite individuelle périodique) à effectuer, le Service adresse à l'employeur une convocation pour chaque salarié.

Un salarié ne peut choisir son Médecin du Travail, ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat administratif, compte tenu de la nature des examens à effectuer, de la périodicité devant présider à ces examens, ainsi que de la disponibilité des salariés à telle époque de l'année, jour de la semaine et moment de la journée.

Ces programmes, établis et vérifiés à l'aide du fichier médical, sont transcrits sur les feuilles de convocation, qui sont adressées aux entreprises et établissements adhérents avant le jour prévu.

Si les salariés se trouvent empêchés, les employeurs ont l'obligation d'en avvertir le Service, dans les meilleurs délais, par appel téléphonique précédant une notification écrite, de manière qu'il puisse être pourvu immédiatement au remplacement des salariés excusés.

Suite à une première absence non excusée 2 jours ouvrés avant la date de l'examen, le salarié sera reconvoqué dans les meilleurs délais moyennant une pénalité de 10% du montant de la cotisation. En cas de deuxième rendez-vous non honoré dans les mêmes conditions le salarié ne sera reconvoqué qu'après le respect du délai de périodicité correspondant à sa catégorie.

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

En outre, il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire de leur suivi individuel de l'état de santé. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de faire figurer sur la liste des effectifs adressée au Service le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Le service médical ne peut être responsable des omissions ou retards imputables au défaut ou à l'insuffisance des informations prévues aux articles précédents, ni des défections même excusées.

TITRE III Fonctionnement de l'Association

Article 8 – L'instance dirigeante : le Conseil d'administration

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

Il est rappelé en préambule que les statuts issus de la fusion des services ASTL et SISTA prévoient que le conseil est composé de :

- 10 membres employeurs dont 5 issus des entreprises adhérentes du Lot et 5 issus des entreprises adhérentes de l'Aveyron
- 10 membres salariés répartis à égalité entre les 5 syndicats représentatifs avec la désignation par chaque syndicat d'un salarié issu des entreprises adhérentes du Lot et d'un salarié issu des entreprises adhérentes de l'Aveyron.

CONCERNANT LES DESIGNATIONS DES ADMINISTRATEURS

1°) EN CAS D'ACCORD INTERVENU ENTRE LES ORGANISATIONS REPRESENTATIVES, QUANT A LA REPARTITION DES SIEGES :

L'appel des désignations se fera conformément à cet accord, étant toutefois rappelé que la parité de représentation des deux départements est imposée par les statuts de l'association.

2°) A DEFAUT D'ACCORD ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX OU D'ACCORD NE RESPECTANT PAS L'EGALITE DE REPRESENTATION DES DEUX DEPARTEMENTS :

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).

Les organisations représentatives sur l'Aveyron seront sollicitées pour la désignation de 5 administrateurs et celles du Lot pour la désignation de 5 administrateurs. Cette sollicitation doit intervenir au moins 3 semaines avant la date du prochain renouvellement.

A défaut de désignation par une Organisation (au niveau du territoire du SPSTI) 1 semaine avant le renouvellement du Conseil, l'association saisit le siège régional ou national de l'Organisation pour obtenir une/des désignation(s).

EN CAS DE POSTES VACANTS

Si toutefois, il demeure des postes vacants au terme des premières désignations, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel (siège national) du collège au sein duquel des postes ne sont pas pourvus, sont à nouveau sollicitées pour procéder à de nouvelles désignations dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande. Au terme de ce délai, trois situations peuvent se produire :

- il n'y a aucune réponse auquel cas le Conseil d'administration conservera sa composition issue des premières désignations ;
- le nombre des personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est équivalent à celui des postes restant à pourvoir. Ils entrent alors en fonction pour le temps restant à courir du mandat en cours
- le nombre de personnes désignées par les Organisations suite à cette nouvelle demande est inférieur à celui des postes à pourvoir auquel cas il appartiendra à la prochaine assemblée générale de se prononcer afin de pourvoir les postes non encore pourvus.

Si au terme de cette procédure, il demeure toujours des postes non pourvus, les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel pourront à tout moment désigner des personnes pour les pourvoir. Les postes à pourvoir le seront, dans ce cas, à l'occasion de la prochaine assemblée générale. Si le nombre de personnes désignées est égal ou inférieur aux nombres de postes à pourvoir, l'assemblée générale prendra seulement acte de leur désignation.

REPARTITION DES VOIX EN CAS DE COLLEGE INCOMPLET :

En cas de désignation partielle des membres du Conseil, la ou les voix correspondant aux postes non pourvus au sein d'un collège est/sont attribuée(s) de façon égalitaire entre les membres déjà désignés de ce collège (pour appliquer cette règle les voix peuvent être divisées jusqu'au second chiffre après la virgule), de telle façon que les représentants employeurs d'une part et les représentants salariés d'autre part disposent du même nombre de voix pour respecter l'équilibre paritaire.

EN CAS D'EXCEDENT DE DESIGNATIONS AU REGARD DU NOMBRE DE SIEGES A POURVOIR, A DEFAUT DE PRECISION REGLEMENTAIRE

Si les désignations aux postes d'administrateurs par les Organisations professionnelles représentant les employeurs excèdent en nombre celui des postes à pourvoir dans le collège concerné les Organisations de chaque collège en sont informées en les invitant à une recherche de consensus. Si le nombre de désignations demeure supérieur au nombre de postes à pourvoir 15 jours après cette ultime demande, il appartiendra alors à l'Assemblée générale de départager par un vote les personnes désignées qui siégeront au Conseil

d'administration. Les personnes désignées ayant obtenu le plus de voix dans chaque collège sont retenues dans la limite des postes à pourvoir.

Si un poste d'administrateur devient vacant en cours de mandat, il est demandé à l'organisation ayant désigné l'administrateur dont le poste est devenu vacant de procéder à une nouvelle désignation. Ce nouvel administrateur siège jusqu'au terme du mandat de l'administrateur qu'il a remplacé.

DUREE DES MANDATS

Les membres du Conseil ne peuvent effectuer plus de deux mandats complets consécutifs de quatre (4) ans, ou huit (8) ans consécutifs si le premier mandat n'est pas complet (par exemple en cas de désignation en cours de mandat afin de pourvoir un poste vacant : le membre finit le mandat en cours, fait un mandat complet et commence un troisième mandat jusqu'à ce que le délai total de 8 ans soit atteint). Cette règle prend effet le 1^{er} avril 2022 et ne prend pas en compte les mandats antérieurs.

3°) EN CAS DE DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES CONTRAIRES AU PRESENT REGLEMENT INTERIEUR:

Les dispositions précédentes deviendront caduques et les désignations se feront conformément aux textes en vigueur.

MESURES TRANSITOIRES

La nouvelle composition du Conseil d'administration s'applique au Conseil d'administration dont le mandat débute le 1er avril 2022. Jusqu'à cette date, les mandats en cours à la date de l'adoption des statuts demeurent en vigueur.

Si aucune Organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau national et interprofessionnel n'a désigné de représentant des employeurs au 1er avril 2022, les employeurs siégeant au Conseil d'administration à cette date, bénéficieront d'un nouveau mandat jusqu'à la première désignation par une Organisation professionnelle. Cette règle ne s'applique que si toutes les organisations représentatives d'employeurs ont été saisies par LRAR avant le 10 mars 2022 pour désignation des représentants des employeurs. Cette règle vise à garantir le fonctionnement paritaire et éviter qu'un simple décalage dans le temps des désignations n'entraîne des ruptures de fonctionnement y compris sur le plan de la gestion financière et une potentielle mise sous administration provisoire de l'association. Cette règle s'applique aussi aux membres du Bureau.

Si aucune Organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel n'a désigné de représentant des salariés des entreprises adhérentes au 1er avril 2022, les salariés siégeant au Conseil d'administration à cette date, bénéficieront d'un nouveau mandat jusqu'à la première désignation par une Organisation syndicale. Cette règle ne s'applique que si toutes les organisations syndicales représentatives ont été saisies par LRAR avant 10 mars 2022 pour désignation des représentants des salariés. Cette règle vise à garantir le fonctionnement paritaire et éviter qu'un simple décalage dans le temps des désignations n'entraîne une mise sous administration provisoire de l'association. Cette règle s'applique aussi aux membres du Bureau.

Les délégations, notamment de signatures, du Directeur demeurent en vigueur au-delà du 1er avril 2022, même si le nouveau Président n'a pas été élu à cette date.

Les mêmes règles s'appliqueront en cas de carence totale de toutes les organisations patronales lors des renouvellements du conseil.

Article 9 – L'instance de surveillance : la Commission de contrôle

La commission de contrôle est composée de 9 membres dont un tiers de représentants des employeurs et de deux tiers de représentants des salariés, désignés pour quatre ans dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon la répartition prévue par le règlement intérieur de l'association.

Les représentants des employeurs et des salariés sont désignés conformément aux dispositions de l'article 17 des statuts et des dispositions réglementaires.

En cas de vacance, les organisations en charge de la désignation seront sollicitées une nouvelle fois.

A défaut de désignation, et en cas de vacance totale le conseil pourvoira aux remplacements nécessaires pour permettre le fonctionnement de l'organe dans l'attente de désignations à venir.

En cas de désignation incomplète, les votes des organisations non représentées seront répartis entre les autres membres du collège selon les mêmes modalités que celles prévues pour le conseil d'administration.

La Commission de contrôle élabore son règlement intérieur, qui précise notamment le nombre de ses réunions annuelles, la possibilité et les modalités de réunions extraordinaires, les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent, parmi eux, le secrétaire de ladite commission et les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

La convocation de chacun des membres de la Commission de contrôle se fera, par le Président de cette instance, quinze jours francs à l'avance, par une lettre comportant l'ordre du jour de la réunion.

Ce délai est porté à dix jours en cas de mise à pied d'un médecin du travail (C. trav. art. R.4623-20)

Cet ordre du jour, arrêté par le Président et le secrétaire de la Commission de contrôle, est également communiqué au Directeur Régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Il est précisé que les difficultés soulevées par l'application des dispositions particulières à la Commission de contrôle (C.trav., art. D.4622-33 à D.4622-36) sont tranchées par le Directeur Régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 10 Fonctionnement :

Le conseil d'administration et la commission de contrôle se réunissent au minimum 3 fois par an.

En cas de besoin et pour des questions particulières le bureau pourra être réuni en vue de la préparation de la réunion du conseil d'administration.

Article 11 – Le projet pluriannuel de Service

L'Association établit un projet de service au sein de la Commission Médico-Technique, lequel projet est soumis pour approbation au Conseil d'Administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'Association. Cette communication peut se faire par tous moyens y compris par intégration au site de l'association.

Le projet de service définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Le directeur-trice est en charge de sa mise en œuvre et dispose à ce titre de toute autorité sur les équipes pluridisciplinaires.

Article 12 – La Commission Médico-Technique

Conformément aux dispositions légales, la Commission Médico-Technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du Service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La CMT est constituée à la diligence du Président du Service de Santé au Travail.

Elle est composée :

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

Des personnes physiques internes ou externes peuvent être invités pour participer à toute ou partie de la CMT en fonction de l'ordre du jour afin de l'aider dans ses missions.

Article 13 Le Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

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 régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale, et après avis du comité régional de prévention des risques professionnels et de l'ARS (C. trav., art. L. 4622-10 et D. 4622-44).

Ce contrat est obligatoire et contient des engagements de l'association en matière de priorisation et de suivi des actions. Il est porté à la connaissance des adhérents par tous

moyens, y compris intégration sur le site internet. Son contenu est opposable aux adhérents.

Article 14 L'agrément

En application des dispositions législatives et réglementaires, PRESTAL fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable, par le Directeur Régional de la DREETS, après avis du Médecin Inspecteur du Travail, lequel agrément autorise et encadre la mission du Service.

Le Président de l'association informe chaque adhérent de la modification ou du retrait de l'agrément, par tous moyens.