



**SERVICE MEDICAL INTERENTREPRISES**  
**DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL**  
**DU NORD OUEST VENDEEN**  
**SMINOV**

Siège Social : CHALLANS (85300)  
28, Boulevard Jean Yole



**REGLEMENT GENERAL DE FONCTIONNEMENT**

**MIS A JOUR LE 2 MARS 2026**



TITRE I	Adhésion
TITRE II	Participation aux frais d'organisation et de fonctionnement
TITRE III	Retrait d'adhésion – Radiation
TITRE IV	Prestations fournies par le Service
TITRE V	Fonctionnement de l'Association
TITRE VI	Commission de contrôle
TITRE VII	Commission médico-technique
TITRE VIII	CPOM
TITRE IX	Agrément du Service
TITRE X	Certification
TITRE XI	RGPD
TITRE XII	Procédure de traitement du recueil de la satisfaction et des réclamations
TITRE XIII	Application du Règlement général de fonctionnement
TITRE XIV	Modification du Règlement général de fonctionnement

Le présent Règlement général de fonctionnement du Service de Prévention et de Santé au Travail dénommé « SMINOV », est établi en application de l'article 31 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

## **ARTICLE 1 – MOYENS D’ACTION**

Les moyens d'action de l'Association visent en France et principalement dans le secteur géographique du Nord-Ouest de la Vendée, à l'application aux entreprises de la Santé au Travail.

Le Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises 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 du Code du travail en matière de prévention des risques professionnels, de suivi individuel des travailleurs et de prévention de la désinsertion professionnelle dont la liste et les modalités sont définies par le Comité National de Prévention et de Santé au Travail et approuvées par voie réglementaire.

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

## **TITRE 1 - ADHESION**

### **ARTICLE 2 – QUALITE DE MEMBRE**

Tout employeur dont l'entreprise ou l'établissement remplit les conditions fixées par les statuts au point de vue notamment de la situation géographique et de l'activité professionnelle exercée, peut adhérer à l'Association en vue de l'application de la médecine du travail à son personnel salarié.

Peuvent en outre bénéficier des services de l'Association les travailleurs indépendants, les collectivités décentralisées et établissements publics par le biais d'une convention annuelle renouvelable, ainsi que les chefs d'entreprise des entreprises adhérentes qui le souhaitent, et ce dans le cadre d'une offre spécifique.

Il en découle que le service de Prévention et de Santé au travail ne pourra être tenu pour responsable de toute absence d'adhésion ou de déclaration du personnel des employeurs, même si elles sont effectuées tardivement.

Les admissions de cas particuliers peuvent être soumises, le cas échéant, à la compétence du Conseil d'administration qui se prononce à la majorité des voix. En cas de partage des suffrages à l'égalité, la voix du Président est prépondérante.

### **ARTICLE 3 – CONDITIONS D’ADHESION**

L'Association met à disposition de la personne, sur le site internet du service [www.sminov.org](http://www.sminov.org), le périmètre couvert par le SPSTI, la localisation de ses centres et lieux de consultation, les statuts du SPSTI, le présent règlement général de fonctionnement, les conditions d'adhésion au SPSTI dont le prix de sa cotisation, le contexte réglementaire, son offre socle de service, le schéma d'organisation du SPSTI, la gouvernance, la date du dernier agrément et le niveau de certification.

L'employeur, ou le travailleur indépendant, ou le chef d'entreprise d'une entreprise adhérente, ou la collectivité décentralisée, ou l'établissement public, s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts, du règlement général de fonctionnement, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la Prévention et de la Santé au travail.

Il est également tenu de déclarer l'ensemble de son effectif en précisant le nombre des salariés à suivre.

L'adhésion prend effet une fois la déclaration enregistrée sur le portail adhérents, et la facture acquittée, comprenant les droits d'entrée.

L'adhérent reçoit alors un récépissé du contrat d'adhésion qui vaut pour pièce justificative à présenter pour toute demande de l'Inspection du travail et qui lui permet de bénéficier de l'offre socle de service.

Une fois adhérent, il s'agira de créer la liste des salariés dans la rubrique « déclarer un nouveau salarié » en précisant leur état civil, leur catégorie socio-professionnelle, leur contrat de travail, leur numéro de sécurité sociale et les risques socio-professionnels auxquels ils sont exposés.

Le nom du médecin du travail en charge de ce nouvel adhérent est communiqué par le biais de son espace sur le portail.

#### **ARTICLE 4 - DOCUMENTS**

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 (DUERP), fiche de données et de sécurité (FDS), rapports de mesurage, etc...).

A cet effet, un espace digitalisé et sécurisé est à disposition sur le portail adhérents.

### **TITRE 2 - PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT**

#### **ARTICLE 5 – DROIT D'ENTREE ET COTISATIONS**

Tout adhérent est tenu de payer un droit d'entrée et de participer, sous forme de cotisation, aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association.

Le droit d'entrée dont le montant est fixé par le Conseil d'administration doit être versé en une seule fois lors de l'adhésion.

#### **ARTICLE 6 – MODALITES DE CALCUL DES COTISATIONS**

Les cotisations sont fixées par le SPSTI conformément aux dispositions des articles L.4622-6 et D.4622-27-5 du Code du Travail, de façon à couvrir l'ensemble des frais d'organisation et de fonctionnement de l'Association.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le montant des cotisations doit être compris entre 80 % et 120% du coût moyen national de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises fixé annuellement par arrêté du ministre chargé du travail.

Le montant des cotisations et la grille tarifaire devront être approuvés annuellement par l'Assemblée Générale de l'Association après présentation au Conseil d'administration et à la Commission de contrôle.

Les cotisations couvrent l'ensemble des charges résultant des examens réglementaires, des examens occasionnels et de la surveillance générale de l'hygiène, de la sécurité, de la prévention, du maintien dans l'emploi et de la santé au travail.

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

### **ARTICLE 7 – DECLARATION D'EFFECTIF ET PAIEMENT DES COTISATIONS**

Pour ceux qui sont déjà adhérents, à chaque début d'année civile, l'adhérent doit mettre à jour son effectif en indiquant les nouvelles embauches et les dates de fin de contrat si nécessaire sur le portail adhérents.

Pour que le suivi du salarié corresponde aux expositions auxquelles il est confronté, il est nécessaire de vérifier que son poste n'a pas changé et le modifier si besoin en supprimant le poste inscrit et en créant un nouveau poste.

La cotisation est due pour tout salarié, travailleur indépendant, chef d'entreprise d'une entreprise adhérente, figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le travailleur ou l'employeur n'a été occupé que pendant une partie de ladite période. Il en va ainsi pour les salariés recrutés avec des contrats saisonniers à durée déterminée ou pour de très courtes durées ; de même pour les employeurs ou travailleurs indépendants ayant cessé leur activité au cours de l'année civile.

La cotisation doit être acquittée à la date d'échéance indiquée sur la facture.

De même, toute embauche survenue en cours d'année civile doit faire l'objet d'une création de salarié sur le portail adhérent telle que la réglementation le prévoit ; une facturation complémentaire sera établie eu égard à cette nouvelle déclaration.

### **ARTICLE 8 – FRAIS A LA CHARGE DE L'ADHERENT**

En cas de radiation ou de démission, l'adhérent supporte le coût des examens complémentaires.

Il en est de même des frais de prélèvements, analyses et mesures prévus par l'article R. 4624-7 du Code du travail.

### **ARTICLE 9 – CAS DES MULTI-EMPLOYEURS**

Par multi-employeurs s'entend le travailleur qui occupe simultanément plusieurs emplois identiques (même poste, mêmes risques, même CSP) en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le suivi de son état de santé relève du SPSTI auquel son employeur principal est rattaché (contrat de travail le plus ancien).

La cotisation est mutualisée entre les différents employeurs identifiés et répartie à parts égales entre eux notamment sous la forme d'un avoir.

Le SPSTI peut demander à ses entreprises adhérentes de lui transmettre avant le 28 février de chaque année la liste des travailleurs exécutant simultanément au moins deux contrats de travail arrêté au 31 janvier de l'année en cours. Au-delà de la date prévue, il n'est pas procédé au recouvrement d'une cotisation complémentaire pour tout travailleur donnant lieu à un suivi mutualisé.

Dans le cadre d'un multi-emplois tel que défini à l'article D. 4624-59 du décret n°2023-547 du 30 juin 2023 relatif au suivi de l'état de santé des travailleurs ayant plusieurs employeurs, l'adhérent 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 ou à l'administration fiscale.

#### **ARTICLE 10 – PENALITES DE RETARD**

A défaut de règlement de la cotisation à l'expiration du délai indiqué sur la facture, l'Association mettra l'adhérent en demeure de régulariser sa situation.

Si la cotisation n'est pas acquittée au terme de l'année civile en cours, sera prononcée la radiation de l'adhérent défaillant de l'Association, sans préjudice du recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restant dues.

#### **ARTICLE 11 – PENALITES D'ABSENCE**

Toute absence non justifiée et non excusée à un rendez-vous médical ou à un entretien infirmier sera facturée de la moitié du montant de la cotisation annuelle.

### **TITRE 3 – DUREE - RETRAIT D'ADHESION - RADIATION**

#### **ARTICLE 12 – DUREE**

L'adhésion est donnée sans limitation de durée à compter de la déclaration d'effectifs et jusqu'à l'année civile au cours de laquelle plus aucun effectif n'aura été déclaré, ce qui pourra entraîner sa radiation conformément aux dispositions de l'article 14 ci-après.

#### **ARTICLE 13 – DEMISSION**

L'adhérent qui entend démissionner doit en avertir le Service par tout moyen.

La démission de l'adhérent prend effet à la date de réception de sa demande.

L'adhérent démissionnaire s'engage à respecter les charges et obligations découlant des statuts de l'Association et à régler les cotisations dues jusqu'à son départ définitif, et, le cas échéant, le coût des examens réglementaires, frais de prélèvement, analyses et mesures.

Le Bureau du Conseil d'administration pourra cependant examiner les cas particuliers qui pourraient lui être soumis.

#### **ARTICLE 14 – RADIATION**

La radiation peut être prononcée par le Conseil d'administration tel que vu dans l'article 9 des statuts de l'Association ; ainsi que dans les cas suivants :

- Refus de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en prévention et santé de travail ;
- Opposition de l'accès aux locaux de travail ;
- Obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations ;
- Toute initiative visant à diffamer l'Association ou ses représentants, ou à porter volontairement atteinte à son objet ;
- Absence de déclaration de salariés depuis au moins 1 an.

#### **ARTICLE 15 – CONSEQUENCES DE LA RADIATION**

A compter de la date de radiation, notifiée par l'Association, l'employeur assume seul l'entière responsabilité de l'application de la législation en matière de prévention et de santé au travail.

#### **ARTICLE 16 – REINTEGRATION**

Dans l'hypothèse où un ancien adhérent ayant fait l'objet de la procédure de radiation souhaiterait réintégrer l'Association, sa candidature ne pourra être acceptée qu'après paiement de la totalité des sommes dues à l'Association de quelque nature que ce soit, ainsi que du paiement des droits d'entrée tels que définis pour toute nouvelle adhésion.

### **TITRE 4 - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE**

#### **ARTICLE 17 – MISE A DISPOSITION DES ADHERENTS D'UN SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL**

L'Association met à la disposition de ses adhérents un service de prévention et de santé au travail leur permettant :

- De les conseiller en matière de prévention des risques professionnels ;
- D'assurer le suivi individuel de l'état de santé des travailleurs ;
- D'effectuer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur.

Il contribue également 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.

Il 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, les conditions de travail en tenant compte, le cas échéant, de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail. En outre, il les accompagne sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs, de changements organisationnels importants dans l'entreprise. Il participe aussi à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccinations et de dépistages, des actions de sensibilisation.

Les missions des services de prévention et de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels, des infirmiers....

## **ARTICLE 18 – IMPARTIALITE ET EGALITE DE TRAITEMENT**

Les activités du SPSTI doivent être réalisées de manière à assurer son égalité de traitement et son impartialité vis-à-vis de ses entreprises adhérentes dans le cadre de ses obligations relatives à son statut d'Association Loi 1901.

Ainsi, le Sminov se prémunit de demandes excessives d'un adhérent afin de s'assurer pour chacun les différentes étapes d'accompagnement liées aux services de l'offre socle, comme le prévoit l'article L 4622-9-1 du Code du travail.

Le Service s'engage à ce que l'ensemble des acteurs et personnels du SPSTI exercent leurs activités en toute impartialité.

## **ARTICLE 19 – PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail de l'Association réalise des actions en milieu de travail à visée préventive, pour un tiers de son temps de travail, sous la conduite du médecin du travail et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel (visite des lieux de travail, études de postes, identification et analyse des risques professionnels, élaboration et mise à jour de la fiche d'entreprise, participation aux instances représentatives du personnel, réalisation d'actions collective de sensibilisation, etc.).

Les intervenants assurent à cette occasion des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui. Ces actions sont considérées comme prioritaires et prévalent donc sur les autres prestations.

Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dispose d'un droit d'accès aux lieux de travail et à tous les documents non nominatifs. 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 R.4624-9 du Code du travail, conformément à la politique générale de protections des données à caractère personnel à destination des adhérents et de leurs salariés disponibles sur le site internet et le portail adhérents.

## **ARTICLE 20 – SUIVI INDIVIDUEL DE L'ETAT DE SANTE DES SALARIES**

Les examens médicaux ont lieu dans l'un des centres fixes ou annexes organisés par l'Association, ou soit dans les locaux adaptés, que certaines entreprises adhérentes mettent à la disposition du service.

L'affectation à chaque centre est notifiée à l'entreprise concernée au moment de la convocation. Le service s'engage à respecter les délais réglementaires applicables aux visites d'embauche (ou initiales) et de reprise, sous réserve que l'entreprise formule sa demande dans un délai permettant le respect de ces obligations.

### **20.1 La visite d'information et de prévention initiale**

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail, le médecin praticien correspondant et, sous l'autorité du médecin du travail, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat.

## **20.2 La visite médicale d'aptitude**

Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.

L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

## **20.3 La visite de fin de carrière ou post-exposition**

Les travailleurs bénéficiant du dispositif de suivi individuel renforcé prévu à l'article L. 4624-2, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle sont examinés par le médecin du travail au cours d'une visite médicale, dans les meilleurs délais après la cessation de leur exposition à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou, le cas échéant, avant leur départ à la retraite.

Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 auxquels a été soumis le travailleur. S'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, mentionnés au a du 2° du I du même article L. 4161-1, le médecin du travail met en place une surveillance post-exposition ou post-professionnelle, en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette surveillance tient compte de la nature du risque, de l'état de santé et de l'âge de la personne concernée.

#### **20.4 La visite de mi-carrière**

Le travailleur est examiné par le médecin du travail ou par un infirmier en santé au travail sous délégation médicale, au cours d'une visite médicale de mi-carrière.

#### **20.5 La visite de reprise**

L'employeur doit organiser une visite de reprise dans un délai de 8 jours après un congé maternité, ou une absence au travail justifiée par une incapacité résultant d'une maladie professionnelle, ou d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 30 jours résultant d'un accident de travail, ou d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

#### **20.6 La visite de pré-reprise**

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie ou d'accident d'une durée supérieure à 30 jours, le travailleur peut bénéficier d'un examen de préreprise par le médecin du travail, notamment pour étudier la mise en œuvre des mesures d'adaptation individuelles prévues à l'article L. 4624-3, organisé à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé. L'employeur informe le travailleur de la possibilité pour celui-ci de solliciter l'organisation de l'examen de préreprise.

#### **20.7 Le rendez-vous de liaison**

Lorsque la durée de l'absence au travail du salarié justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, est supérieure à une durée de 30 jours, la suspension du contrat de travail ne fait pas obstacle à l'organisation d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur, associant le service de prévention et de santé au travail.

Ce rendez-vous a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, dont celles prévues à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale, de l'examen de préreprise prévu à l'article L. 4624-2-4 du code du travail et des mesures prévues à l'article L. 4624-3.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. L'employeur informe celui-ci qu'il peut solliciter l'organisation de ce rendez-vous. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus par le salarié de se rendre à ce rendez-vous.

Les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin au rendez-vous de liaison

### **20.8 La visite à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail**

Le travailleur peut bénéficier, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé.

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

### **20.9 Suivi de l'état de santé des salariés saisonniers**

Pour les salariés saisonniers à l'exception de ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, le service de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Ces actions peuvent être faites sur site si les conditions le permettent, dans un des centres fixes ou annexes organisés par l'Association, ou soit dans des locaux adaptés.

Seul un professionnel de santé du service pourra juger de l'opportunité d'un suivi individuel s'il l'estime nécessaire.

## **ARTICLE 21 – PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE**

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle, le SPSTI assure les missions telles que définies par l'ensemble socle de service, à savoir :

- Le repérage, le signalement précoce et l'accompagnement professionnel et social des salariés en risque de désinsertion professionnelle
- L'accompagnement de l'employeur pour traiter du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié
- Le conseil auprès de l'employeur pour agir en prévention primaire du risque de désinsertion professionnelle
- Le conseil à l'employeur pour trouver des financements
- L'information des instances représentatives du personnel sur les problèmes généraux rencontrés
- L'organisation d'actions collectives à destination des secteurs d'activités repérés comme prioritaires par le SPSTI.

A ce titre, les professionnels du maintien en emploi collaborent avec des partenaires (Agefiph, Cap emploi, CARSAT...).

## **ARTICLE 22 – TELESANTE AU TRAVAIL**

Les visites et examens réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur peuvent être effectués à distance, par vidéotransmission, dans le respect des conditions prévues par le Code de la santé publique, par les professionnels de santé, à leur initiative ou à celle du travailleur.

La pertinence de la réalisation à distance d'une visite ou d'un examen, y compris lorsqu'elle est sollicitée par le travailleur, est appréciée par le professionnel de santé du service de prévention et de santé au travail en charge du suivi de l'état de santé du travailleur.

Si le professionnel de santé constate au cours d'une visite ou d'un examen réalisé à distance qu'une consultation physique avec le travailleur ou qu'un équipement spécifique non disponible auprès du travailleur est nécessaire, une nouvelle visite est programmée en présence de ce dernier dans les meilleurs délais et, le cas échéant, dans les délais prévus pour l'intervention des actes de suivi individuel de l'état de santé par le Code du travail.

Chaque visite ou examen effectué à distance est réalisé dans des conditions garantissant le consentement du travailleur à la réalisation de l'acte par vidéo transmission.

Le professionnel de santé s'assure que la visite ou l'examen en vidéo transmission peut être réalisé dans des conditions sonores et visuelles satisfaisantes et de nature à garantir la confidentialité des échanges.

Lorsque la visite ou l'examen en vidéo transmission est réalisé sur le lieu de travail, l'employeur met, si nécessaire, à disposition du travailleur un local adapté permettant le respect des conditions précitées.

### **ARTICLE 23 – CONVOCATIONS AUX EXAMENS**

Une convocation est adressée à l'employeur par l'Association pour chaque salarié faisant partie des effectifs déclarés.

Les programmes de convocations sont établis par le secrétariat, compte tenu de la nature des examens à effectuer, de leur périodicité et de la disponibilité des salariés.

Ces programmes sont transcrits sur les feuilles de convocations adressées aux entreprises et établissements adhérents, par mail, avant le jour prévu.

Les employeurs sont tenus de transmettre la convocation au salarié concerné et d'informer le service de tout empêchement des salariés à se rendre à la convocation, dès réception de cette dernière, ou 48 heures avant la date du rendez-vous, par tout moyen, suivi d'une confirmation écrite, de sorte qu'il puisse être pourvu au remplacement des salariés excusés aussitôt.

L'adhérent ne peut pas, de sa propre initiative, effectuer un changement de salarié en dernière minute, seul le service a autorité pour pourvoir au remplacement, autant que possible en accord avec l'adhérent.

Tout empêchement non signalé par l'adhérent dans les formes sus-indiquées, implique que l'adhérent supporte une pénalité d'absence.

Il appartient à tout adhérent de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'adhérent de déclarer son salarié au service.

## **ARTICLE 24 – RAPPORTS, ETUDES ET TRAVAUX DE RECHERCHE**

### **24.1. Le rapport annuel d'activité**

Le directeur du service de prévention et santé au travail interentreprises établit une synthèse annuelle de l'activité du service de prévention et de santé au travail qui rend compte de la réalisation des actions approuvées par le Conseil d'administration dans le cadre du projet pluriannuel de service, de la réalisation des actions sur le milieu de travail, définies à l'article R. 4624-1 du Code du travail, et des actions menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés, notamment à partir du rapport annuel établi par chaque médecin du travail pour les entreprises dont il a la charge.

Ce rapport comprend des données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le Président du service de prévention et de santé au travail doit établir et présenter un rapport annuel sur l'organisation, le fonctionnement et la gestion financière du service, conformément au modèle défini par l'arrêté du 9 décembre 1971, soit au Comité Social et Economique, soit à la Commission de contrôle et au Conseil d'administration.

Cette présentation est faite au plus tard à la fin du quatrième (4<sup>ème</sup>) mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi.

Un exemplaire de ce rapport ainsi que les éventuelles observations de ces instances sont communiqués dans le délai d'un (1) mois au directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

### **24.2. Les rapports et études liées aux actions sur le milieu de travail**

Le médecin du travail communique à l'adhérent les résultats des rapports et études menées en milieu de travail par les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Ces éléments complètent le dossier de l'entreprise adhérente.

### **24.3. La fiche d'entreprise**

Pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. La fiche d'entreprise est transmise à l'employeur.

Comprenant un premier repérage des risques professionnels et des conseils dispensés par l'intervenant, elle peut aider l'adhérent à élaborer le document unique prévu par la réglementation en vigueur.

Elle est obligatoire pour toute entreprise, quelle que soit l'activité et quel que soit l'effectif et doit être tenue à disposition de l'Inspection du Travail.

#### **24.4. Le dossier médical en Santé au Travail et fiches médicales d'aptitude**

Le médecin du travail constitue un dossier médical en santé au travail pour chacun des salariés suivis, conformément à la réglementation en vigueur. Ce dossier contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et aide le médecin du travail à apprécier la relation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail.

Un dossier médical en santé au travail intégré au dossier médical partagé, constitué par le médecin du travail ou, le cas échéant, un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa de l'article L. 4624-1, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4. Ce dossier peut être communiqué à un autre médecin du travail dans la continuité de la prise en charge, sauf refus du travailleur. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.

Le dossier médical en santé au travail est accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne en application du premier alinéa du I de l'article L. 4624-1 du présent code, sauf opposition de l'intéressé.

Le médecin du travail ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé mentionnés au même premier alinéa saisit dans le dossier médical en santé au travail l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur.

Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du document unique d'évaluation des risques professionnels mentionné à l'article L. 4121-3-1 et de la fiche d'entreprise. Les informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi.

Les éléments nécessaires au développement de la prévention ainsi qu'à la coordination, à la qualité et à la continuité des soins au sein du dossier médical en santé au travail sont versés, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé, dans le dossier médical partagé au sein d'un volet relatif à la santé au travail dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 1111-15 du code de la santé publique. Ces éléments sont accessibles, uniquement à des fins de consultation, aux professionnels de santé participant à la prise en charge du travailleur mentionnés aux articles L. 1110-4 et L. 1110-12 du même code, sous réserve du consentement du travailleur préalablement informé.

Lorsque le travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, son dossier médical en santé au travail est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur.

Le travailleur peut s'opposer à l'accès du médecin du travail chargé du suivi de son état de santé à son dossier médical partagé mentionné à l'article L. 1111-14 du code de la santé publique. Ce refus ne constitue pas une faute et ne peut servir de fondement à l'avis d'inaptitude mentionné à l'article L. 4624-4 du présent code. Il n'est pas porté à la connaissance de l'employeur.

#### **24.5. Les recherches, études et enquêtes**

Le médecin du travail participe, notamment en liaison avec le médecin inspecteur du travail, à toutes les recherches, études et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique, entrant dans le cadre de ses missions.

### **TITRE 5 - FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION**

#### **ARTICLE 25 – CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**25.1.** L'Association est administrée par un Conseil paritaire, conformément au Titre 5 des statuts du service et à la réglementation en vigueur.

**25.2.** Le Conseil d'administration peut notamment embaucher et licencier tout employé, fixer leur rémunération, prendre à bail les locaux nécessaires aux besoins de l'Association, faire effectuer toutes réparations, acheter ou vendre tout actif, biens meubles, mobiliers, faire emploi des fonds de l'Association et représenter, par son Président, l'Association tant en demande, qu'en défense.

**25.3.** Le Directeur du service, les représentants des médecins du travail et, le cas échéant, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, assistent, avec voix consultative, au Conseil d'administration lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à la Direction, aux missions des médecins du travail ou à celles des membres de l'équipe pluridisciplinaire.

#### **ARTICLE 26 – ASSEMBLEE GENERALE**

L'Assemblée générale se compose de tous les adhérents de l'Association. Ses modalités de mise en œuvre et son fonctionnement sont prévus au Titre 6 des statuts du service conformément à la réglementation en vigueur.

**26.1.** Les convocations sont adressées aux adhérents de l'Association par tout moyen au moins quinze (15) jours à l'avance. Elles indiquent le lieu, la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de l'assemblée.

**26.2.** La réunion se tient au lieu précisé par le Conseil d'administration dans l'avis de convocation.

**26.3.** Il est dressé une feuille de présence signée par les membres de l'Association en entrant en séance, et certifiée par le Président et le secrétaire de séance.

**26.4.** Chaque membre de l'Association a droit à une voix et à autant de voix supplémentaires qu'il représente d'adhérents.

## **TITRE 6 - COMMISSION DE CONTROLE**

L'organisation et la gestion de l'Association sont placées sous la surveillance d'une Commission de contrôle dont l'organisation et les modalités de fonctionnement sont prévues au Titre 7 des statuts de l'Association, conformément à la réglementation en vigueur.

### **ARTICLE 27 – COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE CONTROLE**

La Commission de contrôle élabore son règlement intérieur qui précise notamment :

- Le nombre de réunions annuelles de la Commission ;
- La possibilité et les modalités de réunions extraordinaires ;
- Les modalités selon lesquelles les représentants des employeurs désignent parmi eux le Secrétaire de la Commission ;
- Les conditions d'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion.

Des procès-verbaux cosignés par le Président et le Secrétaire de la Commission sont établis à chaque réunion de la Commission, et sont tenus à la disposition du directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

## **TITRE 7 - COMMISSION MEDICO TECHNIQUE**

Il est institué dans le service de prévention et santé au travail une Commission médico-technique ayant pour mission d'élaborer le projet pluriannuel de service et d'être informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

Elle est en outre consultée sur les questions de compétences pluridisciplinaires au sein du service de prévention et de santé au travail, d'équipement du service, d'organisation d'actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers, d'organisation d'enquêtes et de campagnes, et des modalités de participation à la veille sanitaire.

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence.

Elle est composée :

- du Président du service de prévention et de santé au travail ou de son représentant ;
- des médecins du travail du service, ou 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 assistants de services de santé au travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;

- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

Elle est constituée à la diligence du Président de l'Association.

La Commission médico technique se réunit au moins trois fois par an.

La Commission médico technique établit son règlement intérieur.

La Commission médico technique communique ses conclusions au Conseil d'administration et à la Commission de contrôle et leur présente chaque année l'état de ses réflexions et travaux.

Elle tient ses conclusions à la disposition du médecin inspecteur du travail.

## **TITRE 8 - CONTRAT PLURIANNUEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS**

Dans le respect des missions générales à l'article L 4622-2 du Code du travail de l'obligation de fournir l'ensemble socle de services prévue à l'article L4622-9-1, des orientations de la politique nationale en matière de protection et de promotion de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail ainsi que de son volet régional, et en fonction des réalités locales, les priorités spécifiques du Sminov sont précisées dans un 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 de la DREETS et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale, et après avis du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels.

L'Association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat qui leur opposable.

## **TITRE 9 - AGREMENT DU SERVICE**

En application des dispositions législatives et réglementaires, le Service fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable par le directeur 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.

## **TITRE 10 – CERTIFICATION**

Conformément aux dispositions de l'article L. 4622-9-3 du code du travail et de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification selon le référentiel de certification des SPSTI AFNOR SPEC 2217, réalisée par un organisme indépendant, visant à porter une appréciation sur :

- La qualité et l'effectivité des services rendus dans le cadre de l'ensemble socle de services
- L'organisation et la continuité du service ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- La gestion financière, la tarification et son évolution ;
- La conformité du traitement des données personnelles au Règlement Général sur la la protection des Données (RGPD)
- La conformité des systèmes d'information et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

La certification vise à s'assurer que l'ensemble des services rendus par le SPSTI soient réalisés de manière effective et homogène par ce dernier. Cette certification doit conduire le SPSTI à s'inscrire dans une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité.

Le présent référentiel de certification des SPSTI a été élaboré de manière concertée dans le cadre d'une AFNOR SPEC ayant favorisé l'échange de bonnes pratiques et la prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes qui sont visées directement par cette certification.

## **TITRE 11 – RGPD**

En s'appuyant sur le guide de la CNIL à destination des SPSTI, le Sminov a mis en place une politique générale de protections des données à caractère personnel à destination des adhérents et de leurs salariés disponible sur le site internet et le portail adhérents.

## **TITRE 12 – PROCEDURE DE TRAITEMENT DU RECUEIL DE LA SATISFACTION ET DES RECLAMATIONS**

Le Sminov dispose d'une procédure qui surveille la perception des adhérents sur le niveau de satisfaction de leurs besoins et attentes. Cette procédure portée à la connaissance des entreprises adhérentes sur le site internet est transmise sur demande aux salariés et aux instances représentatives du personnel.

## **TITRE 13 – APPLICATION DU REGLEMENT GENERAL DE FONCTIONNEMENT**

Le règlement général de fonctionnement initial a été adopté par le Conseil d'administration et ratifié par l'Assemblée générale extraordinaire en sa réunion du 12 septembre 2022.

Il a pris effet à compter du 12 septembre 2022.

Tous les adhérents anciens et nouveaux seront tenus de respecter le présent règlement général de fonctionnement en toutes ses dispositions.

#### **TITRE 14 – MODIFICATION DU REGLEMENT GENERAL DE FONCTIONNEMENT**

Le présent règlement général de fonctionnement peut être modifié sur proposition du Bureau et validé par décision du Conseil d'administration.

Les modifications envisagées doivent être portées à la connaissance du Conseil d'administration par le Bureau, préalablement à la réunion statuant sur la modification du règlement général de fonctionnement.

La présente version du règlement général de fonctionnement a été mise à jour aux termes d'un procès-verbal du Conseil d'Administration en date du 2 mars 2026.

Fait à Challans, le 2 mars 2026