

# REGLEMENT INTERIEUR SMIEVE

Association régie par les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901

1

## Préambule

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 20 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés.

Le 25 mai 2018 le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, dit Règlement Général sur le Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur. Le RGPD constitue le nouveau cadre européen concernant le traitement et la circulation des données à caractère personnel. Le SMIEVE en qualité de Service et de Prévention et de Santé au Travail est particulièrement concerné puisque nous collectons, exploitons, et conservons des traitements de données personnelles de santé, qualifiées juridiquement de « données sensibles ». Le SMIEVE se conforme aux exigences du RGPD en mettant en place les mesures techniques et organisationnelles nécessaires aux traitements des données personnelles que nous effectuons, dans le cadre de nos missions et obligations réglementaires de Service de Prévention et de Santé au Travail.

## Titre I – QUALITE D'ADHERENT – MODALITES D'ADHESION

### ARTICLE 1 : Adhésion

Peuvent adhérer à l'association toutes personnes physiques ou morales relevant du champ d'application des dispositions du Code du travail relatives à la Santé au travail (titre II du Livre VI de la Quatrième Partie), entrant dans le domaine géographique et professionnel ci-dessous défini et agréé par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

#### Domaine géographique :

##### a) Département de l'Isère :

- Canton de Vienne Nord, Vienne Sud, Beaurepaire, Roussillon.
- Les Communes de Beauvoir de Marc, Chasse sur Rhône, Royas, Saint Jean de Bournay, Savas Mépin, Meyssiez, Villeneuve de Marc, (canton de Saint de Bournay), Satolas et Bonce, (canton de Pont de Cheruy).



- Heyrieux, Saint Georges d'Espéranche, Diemoz (canton de Saint Georges d'Espéranche) Saint Just Chaleyssin, Valencin (canton d'Heyrieux)
  - b) Département du Rhône :
- Ampuis, Chasse-sur-Rhône, Condrieu, Les Haies, Sainte-Colombe, Saint-Romain-en-Gal, Saint-Cyr-sur-Rhône.

#### **Domaine Professionnel :**

- a) Toutes les professions hors Bâtiment Travaux Publics et Mutualité Sociale Agricole
- b) Les entreprises de travail temporaire selon le décret du 23 juillet 1991

## **ARTICLE 2 : Modalités d'adhésion**

---

L'adhésion se fait en ligne, à partir du site internet SMIEVE : [www.smieve.fr](http://www.smieve.fr)

Le contrat d'adhésion, dont le modèle est établi par le SMIEVE, doit être signé par le représentant légal de l'entreprise / l'établissement concerné.

Le SMIEVE adresse à l'adhérent différents documents, parmi lesquels les statuts, le présent règlement intérieur, la grille de cotisations ainsi qu'un document présentant l'offre de service en prévention et santé au travail qui constitue la contrepartie de l'adhésion.

L'adhérent est informé de l'identité et des coordonnées des membres de l'équipe pluridisciplinaire de prévention et de santé au travail qui est en charge de son suivi.

L'adhésion prend effet le lendemain du jour de réception par le SMIEVE du règlement des droits d'entrée et de la cotisation applicable à la situation de l'adhérent.

## **Titre II – OBLIGATIONS RECIPROQUES DU SMIEVE ET DE SES ADHERENTS**

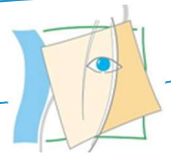
### **ARTICLE 3 : Obligations de l'association - Missions**

---

#### **ARTICLE 3.1. *Projet pluriannuel de service***

L'association a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Cette mission est assurée par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail pouvant comprendre notamment des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), des Infirmiers Santé Travail (IST), des assistants de prévention, des assistants de service social, des assistants d'équipe



pluridisciplinaire, et des assistants médicaux. Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

L'association établit un Projet pluriannuel de service d'une durée de cinq ans au sein de la Commission Médico-Technique (CMT). Ce projet de service est soumis pour approbation au Conseil d'administration et fait l'objet d'une communication auprès des adhérents de l'association – il est notamment disponible sur le site internet du SMIEVE.

Elaboré sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés, ce projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) conclu avec la DREETS et la Casse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

### **ARTICLE 3.2. Contrat pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)**

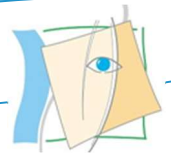
Conformément à la réglementation en vigueur (C. du trav., art. L. 4622-10 et D. 4622-44), les priorités du Service sont précisées dans la cadre d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, conclu avec le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et les organismes de prévention des caisses de sécurité sociale, après avis du comité régional de prévention des risques professionnels et de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Le Contrat pluriannuel est conclu pour une durée maximale de cinq ans, et définit des actions (D4622-45) visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions du projet de service pluriannuel et faire émerger des bonnes pratiques
- Améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnelles et des conditions de travail
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail
- Promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail
- Mutualiser, y compris entre les services de prévention et de santé au travail, des moyens, des outils, des méthodes, des actions notamment en faveur des plus petites entreprises
- Cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.
- Permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle. Le SMIEVE informe les adhérents de la conclusion de ce contrat, qui leur est opposable.

### **ARTICLE 3.3. Offre de service**

Le SMIEVE accompagne ses adhérents au quotidien, selon une offre qui peut de décliner ainsi :



- Accès à une interface numérique qui facilite la liaison, les formalités, les déclarations obligatoires, interface nommée « Portail adhérent » ou « espace adhérent »
- Actions en entreprise – Actions en Milieu de Travail (AMT), notamment :
  - Visites des lieux de travail
  - Aide à l'évaluation des risques professionnels
  - Etude des postes de travail
  - Elaboration de la Fiche d'Entreprise (FE)
  - Accompagnements collectifs ou individuels personnalisés (par exemple : repérages de risques dans différents domaines tels que risque chimique, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, études et/ou aménagements de postes de travail, etc.)
  - Actions collectives par branche professionnelle ou par risque professionnel
  - Aide à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et au plan d'action

Les documents ou rapports d'intervention produits à l'occasion de ces actions sont communiqués à l'adhérent par les membres de l'équipe pluridisciplinaire. La Fiche d'entreprise, plus spécifiquement, peut aider l'adhérent à élaborer le Document unique prévu par la réglementation en vigueur.

- Information, sensibilisation, conseils pour agir en prévention, comme :
  - Informations et sensibilisations aux risques professionnels (interventions en entreprises, Actions de Formation et de Prévention (AFP), organisations d'ateliers au sein du SMIEVE)
  - Webinaires d'information et sensibilisation aux risques professionnels
  - Mise à disposition de modules de sensibilisation aux risques en e-learning à partir du site internet de l'association
  - Conseils, et orientations vers des partenaires spécialisés le cas échéant.
- Surveillance de l'état de santé – Suivi individuel et adapté de l'état de santé
  - Visites médicales et/ou entretiens infirmiers, pour tous types de motifs : embauche, reprise, pré-reprise, suivi périodique, visite à la demande de l'employeur ou du salarié.
  - Examens complémentaires
  - Consultations dans le cadre de maintien en emploi, prévention de la désinsertion professionnelle, souffrance au travail
  - Suivi et conseils de prévention personnalisés

Il incombe à l'adhérent de solliciter le SMIEVE en vue de l'organisation des visites/examens obligatoires, en passant par le « Portail adhérent » ou « espace adhérent ». L'assistant médical établit alors des convocations qu'elle transmet à l'adhérent. Ce dernier doit en assurer la transmission à ses salariés.

- Maintien en emploi, prévention de la désinsertion professionnelle
  - Accompagnement social et/ou psychologique des salariés en risque de désinsertion professionnelle
  - Etudes de postes et propositions d'aménagements



- Conseils, recherches de solutions, et relais avec les partenaires de la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Intervention faisant suite à un évènement grave ou une situation d'urgence en entreprise
  - Accompagnement en cas d'accident du travail, agression, etc.
- Traçabilité et veille sanitaire, rapports, études et travaux de recherche
  - Les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent établir divers documents et rapports, et ceux-ci peuvent être communiqués aux adhérents et/ou aux salariés qui en font la demande. Parmi eux :
    - ❖ Le rapport annuel d'activité du médecin du travail
    - ❖ Le Fiche d'entreprise
    - ❖ Le Dossier Médical en Santé au Travail (DMST)
  - Les membres de l'équipe pluridisciplinaire peuvent également participer à des études et enquêtes à visée épidémiologique, et dans ce cadre sont vigilants à la traçabilité des expositions des salariés et à l'enregistrement de données spécifiques dans notre base logicielle.

L'ensemble des actions décrites ci-dessus sont réalisées par l'équipe pluridisciplinaire, sous la conduite du médecin du travail, et dans le cadre des objectifs fixés par le projet pluriannuel de service. Dans le cadre et dans la limite des actions prévues ci-dessus, l'adhérent peut de lui-même solliciter le médecin du travail afin de bénéficier du conseil /de l'intervention de l'un de ses membres de l'équipe pluridisciplinaire de prévention et de santé au travail, en fonction du besoin identifié. Tout membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est tenu au secret professionnel et au secret de fabrication, pénalement sanctionnés.

*La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit dans son application la déclinaison d'une offre socle, d'une offre complémentaire, et d'une offre spécifique. Le présent règlement intérieur sera donc revu par le Conseil d'administration sitôt les décrets d'application sortis, afin d'intégrer et préciser la déclinaison de ces offres.*

## **ARTICLE 4 : Obligations de l'adhérent**

---

En adhérant, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du présent règlement intérieur, ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer en matière de prévention et de santé au travail. Cette adhésion emporte également acceptation des priorités arrêtées par le projet de service communiqué lors de l'Assemblée générale à l'ensemble des adhérents, et également à disposition sur le site internet de l'association.

### **ARTICLE 4.1. Tarification : droit d'entrée et cotisations dues au titre de l'offre de service**

Tout adhérent participe aux frais d'organisation et de fonctionnement de l'association, et à ce titre est tenu de payer :



- a) A l'adhésion : les droits d'admission, qui sont composés d'un « droit d'entrée adhérent » et de « droits d'entrée forfaitaires par salarié ». Ces droits d'entrée doivent être acquittés au moment de l'adhésion. Les montants sont déterminés par le Conseil d'administration.
- b) Chaque année civile : une cotisation annuelle dite « per capita », correspondant à un montant forfaitaire par salarié

6

La cotisation annuelle couvre -sauf cas particulier- l'offre de service assurée par l'équipe pluridisciplinaire et détaillée précédemment.

Chaque adhérent est sollicité en début d'année civile et doit déclarer l'évolution de ses effectifs par l'intermédiaire du « Portail adhérent ».

Le montant de la cotisation due par chaque adhérent varie en fonction de la taille de l'entreprise.

(Tranches d'effectif : de 1 à 19 salariés ; 20 à 49 salariés ; 50 salariés et +) et/ou de la nature de son activité, des catégories de travailleurs, du type de suivi dont relèvent les salariés de l'entreprise adhérente (intermédiaires, saisonniers, DATR, hors département).

Les modalités et les bases de calcul de la cotisation sont fixées annuellement par le Conseil d'administration de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement mis en œuvre pour s'adapter à l'évolution des besoins en prévention et santé au travail des adhérents de l'association.

La cotisation est due annuellement bien que la contrepartie qu'elle couvre -comprenant notamment un suivi longitudinal des salariés- ne présente pas nécessairement un caractère annuel.

La cotisation est due pour toute salarié figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a occupé son poste que pendant une partie de ladite période. A la fin de ladite période, le SMIEVE se réserve le droit d'éditer des factures de régularisation en cas de déclarations incomplètes.

- c) En cours d'année : une cotisation de régularisation de « nouveau nom »

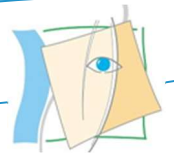
L'entreprise adhérente doit déclarer au SMIEVE tout salarié qui serait inscrit à son effectif en cours d'année, par l'intermédiaire du « Portail adhérent ». Les cotisations supplémentaires dues à ce titre sont régularisées mensuellement dans le cadre d'une facturation complémentaire sur la base définie par le Conseil d'administration.

- d) Indemnité d'absence

En cas d'indisponibilité du salarié pour les jours et heures fixés dans la convocation, en raison d'une cause personnelle ou des besoins de l'adhérent, l'adhérent doit en aviser le SMIEVE au minimum 72 heures avant la date prévue.

Si une nouvelle convocation est demandée moins de 72 heures avant la date de la visite, ou en cas d'absence non excusée, l'adhérent devra s'acquitter d'une indemnité dont le montant est fixé par le Conseil d'administration.

La facturation de cette indemnité d'absence sera réalisée mensuellement.



Conformément à l'article 9 des statuts de l'association, le montant des cotisations ou contributions annuelles est décidé par le Conseil d'administration et approuvé annuellement par l'Assemblée générale. La grille tarifaire en vigueur est tenue à disposition de l'ensemble des entreprises adhérentes sur le site internet du SMIEVE.

#### **ARTICLE 4.2. Facturation, dates d'exigibilité**

7

Les factures adressées par le SMIEVE à chaque adhérent indiquent les bases de calcul de la cotisation et la date limite d'exigibilité.

En cas de retard de paiement de cotisations, le SMIEVE adresse un rappel à l'adhérent.

En cas de non-paiement de cotisations, et conformément à l'article 8 des statuts, la radiation de l'adhérent défaillant peut être prononcée par la Commission de contrôle pour infraction aux statuts ou au règlement intérieur de l'association, inobservation des obligations incombant aux adhérents au titre de la réglementation ou tout acte contraire aux intérêts de l'association ou de ses membres. Les cotisations restent dues pour la totalité de l'exercice social entamé : il n'est fait aucun remboursement sur la cotisation de l'exercice en cours. Dans tous ces cas, l'adhérent est prévenu par lettre et peut, sur sa demande écrite, être entendu par le Conseil d'administration.

Lors d'une adhésion nouvelle en cours d'année, les droits d'admission et la cotisation sont exigibles dès l'adhésion au Service, et doivent être acquittés à réception de facture. L'adhésion n'est validée qu'à réception du règlement.

#### **ARTICLE 4.3. Transmissions des documents et informations**

- **Communication du nombre et de la catégorie des salariés à suivre, et des risques professionnels :**

Au moment de l'adhésion, et de chaque mise à jour régulière de son effectif, l'employeur saisit sur le « Portail adhérent » chacun de ses salariés, en précisant notamment leur date de naissance, leur poste de travail et le code PCS (catégorie socioprofessionnelle des emplois selon l'INSEE), ainsi que les risques professionnels auxquels ils sont exposés (Art. D. 4622-22 du CT).

Ces informations permettent de déterminer le type de suivi dont chaque salarié va bénéficier, e, termes de ressources et de périodicité. Le SMIEVE peut ainsi adapter son activité en fonction des besoins de ses adhérents.

- **Actions sur le milieu de travail**

L'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail réalise les actions de conseil et prévention en milieu de travail. L'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire, ou toute personne intervenant dans le cadre de l'article R.4624-3 du Code du travail, d'accéder librement aux lieux de travail.



L'adhérent communique à l'équipe pluridisciplinaire de prévention et 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 (DUERP, informations sur la nature et la composition des produits utilisés – Fiches de Données de Sécurité (FDS), etc...).

L'adhérent informe l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail en cas de recours, par ses soins, à un intervenant en prévention des risques professionnels enregistré, auquel il confie une mission.

8

➤ **Suivi individuel de l'état de santé des salariés :**

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs, d'un suivi individuel de son état de santé.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travaux, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé (D 2016-1908 du 27/12/16).

A ces visites périodiques s'ajoutent les examens d'embauches, de pré-reprises et de reprises après accident du travail, et maladie ainsi que les visites à la demande du salarié, de l'employeur et du médecin et toute visite jugée utile par le médecin pour assurer la surveillance médicale renforcée.

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 faire figurer sur la liste des effectifs adressée au Service le nom du salarié qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

➤ **Cas particulier : salariés isolés – adhésion au SMIEVE en tant que service de proximité**

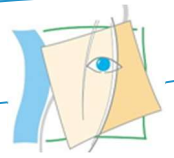
L'employeur doit communiquer au SMIEVE le Fiche d'entreprise de l'établissement employeur, ainsi que les coordonnées du service de prévention et de santé au travail principal, ainsi que celles des professionnels de santé assurant le suivi.

**ARTICLE 4.4. Non sollicitation de personnel – non-débauchage**

L'entreprise adhérente s'interdit de solliciter, d'embaucher et de faire travailler, directement ou indirectement, au sein de son entité ou du groupe actuel auquel elle appartient, toute personne, salariée ou non, membre de l'équipe médicale ou paramédicale SMIEVE ayant participé à la réalisation de l'offre de service, et ce jusqu'à l'expiration d'une période d'un (1) an à compter de la cessation du contrat d'adhésion.

En cas de manquement à cette clause, l'adhérent devra dédommager l'autre partie en lui versant une indemnité égale à vingt-quatre fois la dernière rémunération mensuelle brute du collaborateur. Cette clause pourra à tout moment être levée par les parties au cas par cas au moyen d'accord écrit.





## Titre III – FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION

L'association est organisée et régie conformément aux dispositions réglementaires et statutaires, complétées par les dispositions spécifiques qui suivent.

9

### ARTICLE 5 : Instances

#### **ARTICLE 5.1. Conseil d'Administration (CA) et Direction**

L'association est administrée par un conseil paritaire, composé conformément à la réglementation en vigueur, et selon l'article 10 des statuts.

Sur proposition de son Président, le Conseil d'administration nomme un Directeur dont l'étendue des pouvoirs est fixée par le Président.

Le Directeur met notamment en œuvre, sous l'autorité du Président, les décisions du Conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel, et rend compte de son action au Président et au Conseil d'administration.

Les fonds de l'association sont gérés par le Conseil d'Administration, sous la responsabilité du Président, et contrôlés par le Trésorier.

Les comptes annuels sont certifiés par un Commissaire aux comptes et soumis à l'approbation de l'Assemblée Générale au plus tard dans les 6 mois suivant la date de clôture de l'exercice.

**Formation :** les administrateurs se voient proposer, lors de leur prise de fonctions et régulièrement en cours de leur mandat, une formation leur permettant de se familiariser avec le secteur de la Prévention et de la Santé au Travail.

**Invités au Conseil d'administration avec voix consultative :** L'article 10 des statuts mentionne comme invités permanents au Conseil d'administration les Présidents d'honneur, le Directeur du service, un membre du Comité social et économique, et un représentant des médecins du travail. Peuvent également être invités, en fonction des sujets abordés, des membres de l'équipe de direction, des médecins du travail, et des membres de l'équipe pluridisciplinaire – notamment un Infirmier Santé travail (IST) et/ou un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

#### **ARTICLE 5.2. Commission de Contrôle (CC)**

L'organisation et la gestion de l'association sont placées sous la surveillance d'une Commission de contrôle.

La Commission de contrôle est constituée puis renouvelée à la diligence du Président du Service de Prévention et de Santé au Travail.



Elle comprend six (6) membres au moins et quinze (15) membres au plus, elle est composée d'un tiers de représentants employeurs et de deux tiers de représentants salariés, désignés pour quatre ans suivant la réglementation en vigueur.

Le Président de la Commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés à l'issue de la première réunion de l'instance.

10

Le Secrétaire est désigné par les représentants des employeurs, parmi eux.

Le Directeur du service, ainsi que des représentants des médecins du travail assistent, avec voix consultative, à la Commission de contrôle dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Peuvent également être invités, après accord du Président de la Commission de contrôle, un membre des instances représentatives du personnel (Comité Social Economique), des membres de l'équipe pluridisciplinaire, et notamment un Infirmier Santé Travail (IST) et/ou un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP).

### **ARTICLE 5.3. Commission Médico Technique (CMT)**

Une Commission Médico-Technique (CMT) est instituée et a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire conduites par ses membres.

La Commission médico-technique élabore le projet pluriannuel de service. Elle est informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire.

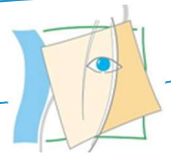
Elle est en outre consultée sur les questions relatives :

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

Elle peut également être consultée sur toute question relevant de sa compétence. Elle se réunit au minimum trois fois par an.

Elle rédige un règlement intérieur.

La Commission médico-technique est constituée à la diligence du président du service de santé au travail conformément à l'article D4622-29 du code du travail.



## Composition :

- Le Président de l'association ou son représentant
- Les délégués des médecins du travail, à raison de quatre
- Les délégués d'Infirmiers Santé Travail, à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit,
- Les délégués des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRDP) du service élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit,
- Les délégués d'assistants de prévention élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit,
- Les délégués d'assistants médicaux, assistants d'équipe pluridisciplinaire, coordinateurs de centres, élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

11

Les membres siègent pour une durée de trois ans.

Elle communique ses conclusions au Conseil d'administration et à la Commission de contrôle. Elle les tient à disposition du médecin inspecteur du travail. Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

## ARTICLE 6 : Agrément

---

En application des dispositions législatives et réglementaires, le SMIEVE fait l'objet d'un agrément pour une période maximum de 5 ans, renouvelable, par le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, après avis du médecin inspecteur du travail, lequel agrément approuve et encadre le fonctionnement du Service.

Le Président de l'association informe chaque adhérent des modifications éventuelles de l'agrément.

Règlement intérieur approuvé par le Conseil d'administration du 07 décembre 2022

Signature du Président du Conseil d'administration  
Christophe MICHAUD