

# REGLEMENT INTERIEUR DES ADHERENTS

## PREAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 6 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

### TITRE I PRINCIPES GENERAUX : ADHESION - RADIATION – DEMISSION - EXCLUSION

#### Article 1

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 à son personnel salarié de l'ensemble des textes relatifs à la santé au travail.

Les établissements dotés d'un service de santé au travail d'entreprise ne peuvent pas adhérer à l'association car il y aurait double utilisation.

#### Article 2

En signant le bulletin d'adhésion, dont le modèle est établi par l'AMCO BTP, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du règlement intérieur, ainsi que des prescriptions législatives et réglementaires auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

L'acceptation par l'Association de la demande d'adhésion entraîne, pour l'employeur, l'obligation de fournir, en temps utile, à celle-ci tous les renseignements dont elle a besoin pour son fonctionnement.

En particulier :

- les divers établissements où l'employeur occupe du personnel dans la circonscription du service interentreprises,
- les effectifs nominatifs occupés dans chacun des établissements,
- de la masse salariale brute totale de l'année civile ou le prévisionnel de masse salariale en cas de modifications juridiques.

Le service transmet à l'adhérent ou met à disposition sur Internet les statuts et le règlement intérieur de l'Association.

L'adhérent ne peut s'opposer au contrôle par le service de l'exactitude des déclarations sur la base desquelles le montant de la cotisation a été calculé, notamment par la présentation des états fournis aux organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale à l'administration fiscale, ou la Caisse de Congés Payés du BTP.

### **Article 3**

Il est délivré à l'employeur un récépissé de son adhésion. Ce récépissé précise la date d'effet de l'adhésion, document officiel qui mentionne son numéro d'adhérent.

L'adhésion prend effet le lendemain du jour de la réception du bulletin d'adhésion dûment complété et signé par le service et sous réserve du versement du droit d'entrée et de la cotisation annuelle.

L'adhérent est également informé de l'identité des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail qui intervient et de leurs coordonnées.

### **Article 4**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, il est établi entre le chef d'entreprise ou d'établissement et le Président de l'Association, lors de l'adhésion d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus et dans les entreprises et établissements de moins de cinquante salariés où existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, un document qui définit les modalités d'application des textes législatifs et réglementaires.

Ce document, qui fait l'objet d'une mise à jour au moins annuelle, est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail & de la main d'œuvre.

Dans les autres entreprises ou établissements, l'employeur, après avis du médecin du travail, et après consultation des élus du personnel, adresse chaque année au Président du service une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

## **DEMISSION**

### **Article 5**

L'adhésion est donnée sans limitation de durée.

L'entreprise qui entend démissionner doit en informer le Président du conseil d'administration par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au plus tard le 30 Septembre, sa démission ne prenant effet en tout état de cause qu'à l'expiration de l'année civile en cours.

Un préavis exclusion/radiation minimum de 6 mois est fixé. La démission ne prenant effet qu'à l'expiration du semestre civil suivant celui au cours duquel la démission a été donnée.

### **Article 6**

Outre la sanction prévue à l'article ci-dessus dont la mise en œuvre appartient au Président du Service Interentreprises, l'exclusion peut être prononcée par le Conseil d'Administration contre l'entreprise qui, à l'expiration d'un délai de huit jours après mise en demeure par lettre recommandée avec avis de réception persiste :

- soit à refuser au Service Interentreprises les informations nécessaires à l'exécution des obligations en santé au travail,
- soit à faire obstacle à l'accès aux lieux de travail, dans le cadre de la surveillance de l'hygiène et de la sécurité des lieux de travail et au développement de la prévention telle qu'elle est prévue par la réglementation en vigueur,
- soit à faire obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations,
- soit au non-paiement des cotisations ou de toute facture émise par le service,
- etc...

Toute nouvelle inscription après radiation pour quelque cause que ce soit, donnera lieu au paiement d'avance de la cotisation annuelle et du droit d'entrée.

La cotisation intégrale de l'année reste due ou acquise par l'association.

Toute décision de non admission ou de radiation fait l'objet d'une information auprès de la DIRECCTE.

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

### **Article 7**

Tout adhérent est tenu de payer :

- un droit d'entrée,
- une cotisation annuelle minimale dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration,
- les éventuelles factures complémentaires (examens complémentaires, rendez-vous non honorés...).

Aucun prorata n'est appliqué lorsque l'entreprise adhère en cours d'année.

L'employeur s'engage, en signant l'adhésion, à respecter les obligations qui résultent des statuts, du règlement intérieur ainsi que toutes prescriptions législatives et réglementaires actuelles ou à venir, auxquelles il est tenu de se conformer dans le domaine de la santé au travail.

En cas d'absence non justifiée d'un salarié à une convocation à une visite médicale, l'adhérent se verra appliquer une pénalité, dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration, sauf absence volontaire notifiée par écrit de son employeur.

### **Article 8**

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 9**

En contrepartie de cette adhésion, le service fournit une prestation tant médicale que technique et organisationnelle conformément aux textes en vigueur.

Les cotisations ont pour objet de couvrir l'ensemble des charges annuelles résultant :

- des frais d'organisation et de fonctionnement de l'association,
- des prestations résultant de l'action en milieu de travail des médecins et des équipes pluridisciplinaires, des visites médicales, des examens réglementaires ou occasionnels, et de la surveillance générale de l'hygiène et de la sécurité.

## **Article 10**

Les bases et les modalités de calcul de la cotisation sont fixées par le Conseil d'Administration, ainsi que le montant de la cotisation minimale due par le salarié, de façon à couvrir l'ensemble des frais d'installation, d'équipement et de fonctionnement de l'association.

La cotisation est due pour tout salarié figurant à l'effectif au cours de la période à laquelle cette cotisation se rapporte, même si le salarié n'a été occupé que pendant une partie seulement de ladite période.

L'adhérent supporte le coût des frais de prélèvements, analyses et mesures, prévus à l'article 4624-7 du Code du Travail.

## **Article 11**

L'appel de cotisations adressé à chaque adhérent à l'occasion de chaque échéance indique les bases de calcul de la cotisation, la périodicité, le mode de paiement et la date limite d'exigibilité. Le service de santé au travail ne pouvant être considéré comme un organisme commercial délivrant des prestations contre-remboursement, c'est le paiement des cotisations qui donnera droit aux services d'association, et non l'inverse.

## **Article 12**

L'association ne peut délivrer les prestations prévues par ces statuts qu'à ses membres, les paiements de la cotisation fixée par l'association est donc une des conditions du maintien de l'adhésion.

## **Article 13**

Afin d'assurer le bon fonctionnement du service, les adhérents sont invités à s'acquitter du montant de leurs cotisations dans les délais mentionnés sur les factures. Sans ce règlement les prestations de santé au travail peuvent être suspendues.

En cas de non-règlement de la cotisation à l'expiration du délai fixé, l'association, ou l'organisme chargé par elle du recouvrement envoie une première relance à l'adhérent avec confirmation de la nécessité de régulariser dans un délai de 10 jours. Passé ce délai, il est procédé à l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception, mettant l'adhérent en demeure de régulariser sa situation dans un délai de quinze jours. Il sera appliqué au retardataire une majoration de retard, dans les conditions fixées par le Conseil d'Administration.

Si la cotisation n'est pas acquittée, dans les six mois d'échéance, le Conseil d'Administration peut prononcer à l'encontre du débiteur l'exclusion de l'association, sauf avis contraire de la DIRECCTE, sans préjudice du recouvrement, par toute voie de droit, des sommes restant dues.

## **Article 14**

Conformément à l'article D.4622-22 – Les droits et obligations réciproques du service de santé au travail interentreprises et de ses adhérents sont déterminés dans les statuts ou le règlement intérieur de celui-ci. Ces statuts et ce règlement sont communiqués à l'entreprise, lors de la demande d'adhésion, avec la grille des cotisations du service de santé au travail interentreprises et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion.

« Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise. Il est ensuite soumis au comité d'entreprise.

« Il est tenu à disposition du Directeur Régional de la DIRECCTE.

Une grille tarifaire est établie annuellement par le Conseil d'Administration. Cette grille est adressée systématiquement à tous les nouveaux adhérents, et est mise à disposition sur le site du SSTI.

## **TITRE III PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE**

### **Article 15**

La mission exclusive du service de santé au travail est d'éviter tout altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

A cette fin, il :

- conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leurs parcours professionnels,
- 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 les conditions de travail, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs,
- assure la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge,

- participe au suivi et contribue à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Le service met à disposition des entreprises adhérentes une équipe pluridisciplinaire leur permettant d'assurer la surveillance médicale de leurs salariés ainsi que celle de l'hygiène et sécurité de leurs établissements dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur (R4624-1) et selon les modalités par le présent règlement.

L'équipe pluridisciplinaire est composée :

- de médecins du travail,
- d'intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP),
- d'infirmiers,
- d'assistants de service de santé au travail.

Elle peut être complétée par des professionnels en interne ou en externe selon les besoins de l'association.

Les médecins du travail animent et coordonnent l'équipe pluridisciplinaire.

Les services de santé au travail comprennent un service social du travail ou coordonnent leurs actions avec celles de services sociaux du travail.

## **Article 16**

Le service de santé au travail assure notamment les examens auxquels les employeurs sont tenus, en application de la réglementation :

- des examens d'embauche,
- des examens périodiques,
- des examens de pré-reprises du travail,
- des examens de reprises du travail,
- autres examens à la demande du salarié, de l'employeur, du médecin conseil ou du médecin traitant.

Suite à l'examen, le médecin du travail établit, en double exemplaire, une fiche médicale d'aptitude à destination du salarié et de l'employeur.

Le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires à :

- la détermination de l'aptitude au poste de travail,
- au dépistage des maladies à caractère professionnel,
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont, selon le cas, à la charge de l'employeur ou de l'association.

Les différents examens médicaux ont lieu, soit dans les locaux du service de santé au travail, soit dans les locaux spécifiquement adaptés, en fonction de critères définis par le service de santé au travail, que certaines entreprises adhérentes mettent à disposition du service, soit en centre médical mobile.

Ces locaux doivent dans tous les cas répondre aux normes prévues par la réglementation en vigueur. En outre il pourra être remis au salarié une fiche indiquant les heures d'arrivée et de départ au centre d'examen.

L'adhérent prendra toutes dispositions pour permettre au médecin du travail, à l'équipe pluridisciplinaire, d'assurer en milieu de travail sa mission, notamment son activité en milieu du travail.

### **Article 17**

L'association communique à chaque employeur concerné, qui les porte à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou ; à défaut, des délégués du personnel, les rapports et les études du médecin du travail ou de l'équipe pluridisciplinaire, portant sur son action sur le milieu de travail.

## **TITRE IV CONVOCATIONS AUX EXAMENS**

### **Article 18**

L'employeur est tenu d'adresser au service interentreprises, avec son adhésion, une liste nominative du personnel occupé dans son ou ses établissements, avec l'indication de la date de naissance, date d'entrée dans l'entreprise, du poste de travail ou de la fonction des intéressés, les risques professionnels auxquels ils sont exposés, et leur catégorie professionnelle.

Dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au Président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise.

Il est tenu à disposition du Directeur de la DIRECCTE.

Les adhérents adressent ensuite chaque année, après avis du médecin du travail, une déclaration portant sur le nombre et la catégorie des salariés à surveiller et les risques professionnels auxquels ils sont exposés (ex : surveillance médicale renforcée).

Les adhérents doivent maintenir leur liste nominative à jour en signalant au service les entrées et sorties de personnel.

Il incombe en outre à l'employeur de faire connaître immédiatement au service de santé au travail les nouveaux embauchages, les reprises de travail après une absence pour l'une des causes visées aux articles R.4624-20 et suivants du Code du Travail, ainsi que tous changements d'affectation et modification.

### **Article 19**

Les convocations établies par le service sont adressées au moins quatre jours avant la date fixée pour l'examen (trois jours pour les visites d'embauche) à l'employeur qui assure leur remise immédiate aux intéressés.

Les convocations prévoient la date de l'examen, le lieu, date et heure auxquels les salariés doivent se présenter à la visite.

En cas d'impossibilité du salarié de se rendre à la visite médicale au jour et heure prévus dans la convocation, l'employeur doit en aviser sans délai le service de santé au travail et convenir d'un nouveau rendez-vous, au minimum 48 heures à l'avance. Dans le cas contraire, celui-ci prendra en charge un supplément de frais pour rendez-vous non honoré d'un montant déterminé par le Conseil d'Administration.

En cas de non réponse à la convocation, il appartient au chef d'entreprise de prendre l'initiative de régulariser sa situation administrative.

Le service n'a pas l'obligation de convoquer à nouveau le salarié.

## **Article 20**

En application de l'article R.4624-28 du Code du Travail, le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est à la charge de l'employeur et doit être pris sur le temps de travail sans retenue de salaire, et rémunéré comme temps de travail normal.

## **Article 21**

L'employeur, informé du refus du salarié convoqué à la visite, doit en aviser sans délai le service interentreprises. Le refus opposé à l'une des convocations ne dispense pas l'employeur de faire figurer sur la liste des effectifs adressé au service, le nom du récalcitrant qui sera convoqué aux examens ultérieurs.

Il appartient à l'employeur de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des examens médicaux et, éventuellement, d'en faire figurer l'obligation dans le règlement intérieur de l'entreprise, sous les sanctions que le règlement prévoit pour inobservation des consignes données au personnel.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier que ses salariés sont à jour au regard de la réglementation notamment pour les examens médicaux.

En aucun cas, le service médical ne pourra être tenu pour responsable des conséquences survenant à la suite du refus des examens médicaux par un salarié.



## **TITRE V                    PLURIDISCIPLINARITE ET DEVELOPPEMENT DE LA PREVENTION**

### **Article 22**

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

**Les actions en milieu de travail comprennent notamment :**

- la visite des lieux de travail,
- l'étude des postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi,
- l'identification et l'analyse des risques professionnels,
- l'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- la délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence,
- la participation aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- la réalisation de mesures métrologiques,
- l'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle,
- les enquêtes épidémiologiques,
- la formation aux risques spécifiques,
- l'étude de toutes nouvelles techniques de production,
- l'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L.4141-2 et celle des secouristes.

**Le service de santé au travail décide, en fonction des besoins des entreprises adhérentes, par l'intermédiaire de son Conseil d'Administration des modalités de la mise en place et du développement d'actions de prévention dans le cadre de projet pluriannuel à partir notamment d'une approche pluridisciplinaire.**

**Le Conseil d'Administration déterminera les modalités de la mobilisation de ces compétences soit :**

- par conventionnement de préventeurs institutionnels ou de sociétés spécialisées,
- par une formation spécialisée de ses salariés,
- par le recrutement au niveau du service de santé au travail.

**L'entreprise adhérente doit se prêter à toute visite du médecin du travail sur le lieu du travail ou intervenants spécialisés sur les risques professionnels mandatés par le service de santé au travail lui permettant de développer notamment l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail dans l'entreprise, l'hygiène générale de l'établissement et l'adaptation des postes et des rythmes de travail à la physiologie humaine.**

L'employeur doit obligatoirement associer le médecin du travail notamment à :

- l'étude de toute nouvelle technique de production,
- la formation à la sécurité et le développement de la prévention,
- la formation et le recyclage des sauveteurs secouristes du travail,
- la construction ou l'aménagement de locaux,
- la modification apportée aux équipements...

Il doit enfin notamment informer le médecin :

- de la nature et de la composition des produits utilisés ainsi que de leur modalité d'emploi,
- des résultats des mesures et analyses effectués.

Il est expressément rappelé que le médecin du travail est autorisé à faire effectuer, aux frais de l'entreprise par un laboratoire agréé, tous les prélèvements de produits nocifs qu'il estimerait nécessaire.

### **Article 23**

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération les avis qui lui sont présentés par le médecin, notamment en ce qui concerne les mutations de postes, l'application de la législation sur les emplois réservés et les handicapés, les améliorations de conditions d'hygiène et de sécurité du travail et la mise en service de nouveaux produits.

### **Article 24**

Lorsqu'il existe dans l'entreprise un Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail, l'employeur doit veiller à ce que le médecin du service interentreprises qui fait partie de droit du Comité, soit convoqué en temps utile à chaque réunion dont l'ordre du jour lui sera adressé.

Lorsqu'il existe un Comité d'Entreprise et que l'ordre du jour d'une réunion comporte des questions relatives à la santé au travail, celui-ci doit être adressé au médecin du travail qui assistera à cette séance avec voix consultative.

Dans toutes les entreprises depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2006 et dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise, une fiche d'entreprise est établie puis mise à jour. Sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

Transmise à l'employeur, cette fiche est tenue à la disposition de la DIRECCTE. Elle est présentée au Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail et aux délégués du personnel en même temps que le bilan annuel. Elle peut également être consultée par les agents des services de prévention de la CARSAT et par les collaborateurs de l'OPPBTB.

## **TITRE VI                    ORGANISATION DU SERVICE**

### **Article 25**

Le président de l'association a la responsabilité générale du fonctionnement de l'association dont la gestion peut être confiée à un directeur nommé par lui.

### **Article 26**

Des réunions périodiques pourront être organisées entre le Président ou, sur délégation le Directeur, et les membres de l'équipe pluridisciplinaire qui le demandent, en vue d'examiner en commun les problèmes que peuvent poser l'organisation et le fonctionnement du service médical ainsi que les horaires et conditions de travail.

### **Article 27**

Le Président du service de santé au travail est responsable de la communication à chaque employeur concerné, des rapports et des résultats des études du médecin du travail portant sur son action en milieu de travail et s'assure de leur bonne transmission. Cette transmission peut être faite par le médecin du travail qui, dans ce cas, communique au service de santé au travail un état des transmissions.

### **Article 28**

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail de l'entreprise,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés,
- la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux,
- l'hygiène générale de l'établissement,
- la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle,
- la construction ou les aménagements nouveaux,
- les modifications apportées aux équipements,
- la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises, et procède à des examens médicaux.

Le médecin du travail établit son programme en liaison avec le service médical ainsi qu'un plan d'activité. Il est tenu de respecter les horaires de vacation fixés.

## **Article 29**

Toutes les dispositions utiles sont prises pour que le secret médical et professionnel soit respecté dans les locaux mis à la disposition du médecin, notamment en ce qui concerne l'ouverture du courrier, les modalités de conservation des dossiers médicaux et l'isolement acoustique des locaux où sont examinés les salariés.

Les dossiers médicaux sont archivés obligatoirement au sein des locaux du service de santé au travail.

Le secret professionnel est imposé à toute l'équipe pluridisciplinaire, ainsi qu'à tout le personnel de l'association de santé au travail.

## **Article 30**

Le service médicale interentreprises assure à ses frais la constitution d'une documentation professionnelle de base des médecins du travail (ouvrages techniques, revues médicales, fiches toxicologiques, etc...).

# **TITRE VII FONCTIONNEMENT DE L'ASSOCIATION**

## **LES INSTANCES DIRIGEANTES : LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

### **Article 31**

#### **LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

L'association est administrée par un Conseil paritaire, conformément aux statuts et à la réglementation en vigueur.

Le nombre d'administrateurs, issus des entreprises adhérentes situées sur son territoire de compétence, est fixé à :

- douze représentants des employeurs,
- douze représentants des salariés.

### **LES REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS :**

Dans un délai minimum d'un mois qui précède l'Assemblée Générale Ordinaire au cours de laquelle sont élus les administrateurs, les candidatures des représentants employeurs sont adressées pour avis aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national.

La répartition des voix des membres élus pour quatre ans au Conseil d'Administration sera proportionnelle au montant des cotisations versées à chacune des trois organisations professionnelles.

Les douze postes seront répartis à raison de trois postes par département (3), un par organisation professionnelle et 3 postes régionaux pour chacune des trois organisations professionnelles qui sont la CAPEB, la Fédération du Bâtiment et la Fédération des Travaux Publics.

### **LES REPRESENTANTS DES SALARIES :**

Les organisations syndicales représentatives des salariés au plan national et interprofessionnel sont :

- jusqu'à la première mesure de l'audience, qui doit intervenir dans l'année 2013, les cinq confédérations syndicales reconnues représentatives (arrêté du 31 Mars 1966) ;
- à compter de la mesure de l'audience de 2013 et de la publication de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales dont la représentativité est reconnue conformément aux dispositions des articles L.2122-9 et L.2122-10 du Code du Travail.

Les douze postes sont répartis au prorata de cette représentativité.

### **LA FORMATION DES ADMINISTRATEURS :**

L'ensemble des administrateurs de l'AMCO BTP bénéficie, lors de sa prise de fonctions, d'une formation proposée par l'association afin de se familiariser avec le secteur de la santé au travail.

## **L'INSTANCE DE SURVEILLANCE**

### **Article 32**

#### **COMMISSION DE CONTROLE :**

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

- 12 représentants des salariés désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel,
- 6 représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national.

#### **REPRESENTANTS DES SALARIES :**

Le Président du service prend contact avec les organisations syndicales concernées afin qu'elles désignent des représentants au sein de la Commission de Contrôle, issus des entreprises adhérentes.

#### **REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS :**

Les candidatures aux fonctions de membres de la Commission de Contrôle sont soumises pour avis aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national.

#### **REPARTITION DES SIEGES :**

Dès lors que l'ensemble des membres est désigné, la répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet respectivement d'un accord entre le Président du service et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et d'un accord entre le Président du service et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Le Président du service prend contact avec les organisations concernées à cet effet.

#### **PRESIDENCE :**

Le Président est élu par les membres de la Commission de Contrôle parmi les représentants salariés à l'issue de la première réunion de l'instance.

#### **SECRETARIAT :**

Le secrétaire de la Commission de Contrôle est désigné par les représentants des employeurs, parmi eux.

#### **DEFAUT DE CANDIDATURES :**

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

#### **REGLEMENT INTERIEUR :**

Lors de la première réunion de la Commission de Contrôle est élaboré un règlement intérieur dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

En cas de besoin, il peut faire l'objet d'une modification.

### **L'ENVIRONNEMENT INTERNE**

#### **Article 33**

##### **LE PROJET PLURIANNUEL DE SERVICE :**

L'association établit un Projet de Service au sein de la Commission Médico-Technique.

Elaboré sur la base d'une analyse des besoins en santé au travail des adhérents et de leurs salariés. Ce Projet définit les priorités d'action et s'inscrit dans le cadre du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens conclu avec la DIRECCTE et la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail).

Le Projet de Service peut notamment déterminer le contenu de la prestation collective en santé au travail délivrée par l'AMCO au bénéfice de ses adhérents.

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

### **LA COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE :**

La commission médico-technique de l'association comprend :

- le Président de l'association ou son représentant,
- les délégués de médecins du travail,
- les délégués d'intervenants en prévention des risques professionnels,
- les délégués d'infirmiers en santé au travail,
- les délégués d'assistants en prévention santé au travail.

Les membres siègent pour une durée de quatre ans.

La commission médico-technique élabore son règlement intérieur lors de sa première réunion.

### **L'ENVIRONNEMENT EXTERNE :**

#### **1. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens :**

Les priorités de l'AMCO sont précisées, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cadre d'un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) conclu avec la DIRECCTE et la CARSAT ; Après avis du Comité Régional de Prévention des Risques Professionnels et de l'ARS (Code du Travail : art. L.46220-10 et D. 4622-44), ce contrat peut déterminer ou confirmer les actions correspondant à la prestation collective en santé au travail délivrée par l'AMCO au bénéfice de ses adhérents.

L'association informe les adhérents de la conclusion de ce contrat et des motifs.

#### **2. L'agrément :**

L'AMCO BTP fait l'objet d'un agrément pour une période maximale de cinq ans par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur du travail.

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

L'agrément du service peut prévoir une périodicité des examens médicaux excédant vingt quatre mois dans les conditions fixées par l'arrêté R. 4624-16 du Code du Travail.

### **REGLEMENT APPROUVE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION**

LE