

# REGLEMENT INTERIEUR



MODIFIÉ ET APPROUVÉ LORS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 25 AVRIL 2024

## ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

Le présent règlement intérieur est établi en application de l'article 25 des statuts. Il complète ces derniers en traitant les divers points non précisés dans les statuts.

## ARTICLE 2 - ADHÉSION

Peut adhérer à l'AMETRA06 tout employeur, personne physique ou morale, compris dans le ressort géographique et professionnel du Service tel que défini dans son agrément et relevant du champ d'application de la Santé au Travail défini à l'article L. 4621-1 du Code du travail et rappelé à l'article 4 des statuts en vue du suivi de son entreprise et de ses salariés au titre de la prévention et de la santé au travail, tel que défini par la législation en vigueur. Sauf avis contraire de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), le service de prévention et de santé au travail ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence.

Une demande d'adhésion (une par entreprise, sauf cas particuliers) est remplie en ligne par l'employeur sur le site internet officiel de l'AMETRA06.

L'AMETRA06 validera cette demande par retour et le cas échéant, adressera la convention d'adhésion signée, détaillant notamment les contreparties individualisées de l'adhésion.

Dans le cadre de son adhésion, l'employeur s'engage à respecter les obligations qui résultent des statuts et du présent règlement intérieur de l'AMETRA06, ainsi que les prescriptions législatives et réglementaires relatives à la prévention et la santé au travail.

L'adhésion peut être formulée à toute époque de l'année. Elle ne prend effet qu'à compter du règlement des droits d'entrée par salarié et de la cotisation pour l'année en cours. L'adhérent reçoit alors une facture d'adhésion lui permettant de justifier de la régularité de sa situation vis-à-vis de la prévention et de la santé au travail auprès de la DREETS. L'adhésion est acquise sans limitation de durée et reconduite tacitement d'année en année.

Compte tenu de la nature particulière de l'adhésion à un service de prévention et de santé au travail interentreprises, l'adhérent ne peut opposer à l'AMETRA06 les conditions qu'il impose habituellement à ses fournisseurs (notamment s'agissant des délais de règlement ou modalités de transmission des factures).

Les adhérents devront observer les règles habituelles de correction et de courtoisie lorsqu'ils s'adressent au personnel de l'AMETRA06, notamment aux médecins du travail. Ils devront veiller à ce que leurs salariés respectent les mêmes règles élémentaires lorsque ceux-ci sont amenés à être en contact avec le personnel de l'AMETRA06. Si un salarié de l'AMETRA06 était victime d'une agression verbale ou physique de la part d'un employeur ou d'un de ses salariés, cela serait susceptible d'entraîner pour l'adhérent une procédure d'exclusion de l'AMETRA06.

## ARTICLE 3 - DÉMISSION

Sauf dans les cas de cession, fusion ou cessation d'activité, la démission de l'adhérent doit être notifiée au plus tard à l'AMETRA06 le 30 septembre pour pouvoir prendre effet le 31 décembre de l'année en cours.

Toute démission donnée postérieurement à cette date obligera l'adhérent démissionnaire à s'acquitter du paiement des cotisations et à respecter les statuts de l'AMETRA06 et le présent règlement intérieur jusqu'à ce que sa démission soit effective le 31 décembre de l'année suivante. L'AMETRA06 pourra éventuellement décider d'une prise d'effet anticipée de la démission dans des cas particuliers.

Un adhérent qui n'emploie plus de personnel doit immédiatement informer le service de cette situation par lettre recommandée avec accusé de réception et

demander l'arrêt des prestations, ce qui ne le dispense pas toutefois du paiement de la cotisation annuelle et des factures complémentaires éventuellement dues. Le dossier sera mis en suspens jusqu'au 31 décembre de l'année N+2. A cette échéance, la radiation deviendra effective sauf déclaration expresse de nouvelle embauche par l'employeur.

## ARTICLE 4 - RADIATION ET EXCLUSION

La radiation d'un adhérent peut être prononcée par l'AMETRA06 pour non-paiement des cotisations ou de factures dues à l'Association après une relance faisant état de cette radiation en cas de non-exécution.

L'exclusion d'un adhérent peut être prononcée par le Conseil d'administration en cas :

- D'inobservation des statuts de l'AMETRA06.
- Du non-respect du règlement intérieur de l'AMETRA06.
- D'obstacle au contrôle des éléments de calcul des cotisations.
- D'obstacle par l'adhérent aux missions de prévention et de santé au travail de l'AMETRA06 pouvant se matérialiser notamment par :
  - Le refus par l'employeur de fournir les informations nécessaires à l'exécution des obligations en matière de prévention et de santé au travail.
  - Une opposition à l'accès aux lieux de travail.
  - D'incivilité grave ou réitérée, d'agression, de pression ou d'intimidation de la part d'un employeur ou d'un salarié visant un collaborateur ou un membre des instances de l'AMETRA06 dans le cadre de ses fonctions.

Lorsque l'AMETRA06 envisage l'exclusion d'un de ses adhérents, elle devra l'en informer préalablement par écrit en indiquant le motif qui l'amène à envisager cette exclusion et en laissant à l'adhérent la possibilité de lui faire part de ses observations par écrit dans un délai de 15 jours. Au terme de ce délai, le Conseil d'administration pourra être saisi afin qu'il soit statué sur cette exclusion.

Le Conseil d'administration statue après avoir pris connaissance le cas échéant des observations de l'adhérent. Toute radiation ou exclusion prononcée par l'AMETRA06 fera l'objet d'une information à la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

Toute nouvelle adhésion, après une démission, une radiation ou une exclusion, donne lieu de nouveau au paiement du droit d'entrée défini à l'article 6 du présent règlement intérieur. Tout employeur qui aura démissionné, qui aura été radié ou exclu ne pourra obtenir à nouveau la qualité d'adhérent qu'après étude et validation de son dossier par l'AMETRA06 ainsi que le règlement de ses dettes éventuelles auprès de l'Association.

## ARTICLE 5 - DÉCLARATION DES EFFECTIFS

Dès son adhésion, l'adhérent est tenu de fournir à l'AMETRA06 une liste complète du personnel employé dans son ou ses établissements, mentionnant notamment leur nom, leur date de naissance, leur date d'entrée dans l'entreprise, leur poste de travail et leur catégorie socio-professionnelle.

Conformément à l'article D. 4622-22 du Code du travail, ce document précise le nombre et la catégorie des travailleurs à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés, notamment les risques mentionnés à l'article R. 4624-23 du Code du travail, qui permettent au travailleur de bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi en cohérence avec l'évaluation des risques prévue à l'article L. 4121-3 du Code du travail, et le recensement des postes exposés à des facteurs de risques prévu à l'article R. 4624-46 du Code du travail, après avis du ou des médecins du travail concernés ainsi que du comité social et économique s'il existe.

Ce document est mis à jour chaque année selon les mêmes modalités. Par ailleurs, il doit être tenu à disposition de la DREETS.

Il incombe à l'adhérent de faire connaître immédiatement à l'AMETRA06 les nouvelles embauches ainsi que les reprises du travail après une absence pour l'une des causes visées à l'article R. 4624-31 du Code du travail.

## ARTICLE 6 - PARTICIPATION AUX FRAIS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT

Dans le cadre de l'offre socle de services (obligatoire), tout adhérent est tenu de payer :

- Un droit d'entrée exigible lors de l'adhésion.
- Une cotisation annuelle pour chacun des salariés : déterminée selon les effectifs au 1<sup>er</sup> janvier et complétée en fonction des salariés embauchés en cours d'année. Par ailleurs, l'AMETRA06 propose une offre de services complémentaires (facultative) qui fait l'objet d'une grille tarifaire communiquée aux adhérents, notamment lors de leur adhésion.

En tout état de cause, pourront être également facturés en sus :

- Des indemnités forfaitaires en cas de manquements de l'adhérent aux obligations lui incombant au titre des statuts et règlement intérieur de l'association.
- En cas de retard de paiement, des pénalités égales à trois fois le taux d'intérêt légal ainsi qu'une indemnité forfaitaire pour frais de recouvrement de 40 €.
- Des frais complémentaires liés à la mise en œuvre d'une procédure de recouvrement.

## ARTICLE 7 - DROIT D'ENTRÉE, GRILLE TARIFAIRE ET PENALITES

Les montants du droit d'entrée et des pénalités pour manquement des adhérents à une de leurs obligations, ainsi que la grille tarifaire de l'offre de services complémentaires et également celle de l'offre spécifique pour les travailleurs indépendants affiliés sont approuvés par l'Assemblée Générale.

## ARTICLE 8 - COTISATIONS

Conformément à l'article L. 4622-6 du Code du travail, les dépenses afférentes aux services de prévention et de santé au travail sont à la charge des employeurs et réparties proportionnellement en fonction du nombre de salariés de chaque adhérent, étant précisé que chaque salarié compte pour une unité, quel que soit son temps de travail. Chaque année, le Conseil d'Administration propose le montant des cotisations annuelles qui est ensuite approuvé par l'Assemblée Générale.

Un employeur pourra être dispensé de cotisations annuelles pour l'année en cours s'il adhère à l'AMETRA06 à compter d'une date fixée chaque année par le Conseil d'Administration. A ce jour, cette date est fixée au 1<sup>er</sup> novembre. La cotisation annuelle couvre l'ensemble des charges résultant de la mise à disposition aux adhérents des moyens humains et matériels de l'AMETRA06.

Le montant des cotisations est tel qu'il permet à l'AMETRA06 de faire face à ses obligations en ce qui concerne les frais d'organisation et de fonctionnement ainsi que le nombre et la quantité des prestations dues aux adhérents.

En fonction de cela, le montant des cotisations peut être modulé selon la catégorie d'adhérents à laquelle l'employeur appartient. Ces catégories peuvent notamment être définies en fonction de la taille de l'entreprise et plus précisément de l'importance de ses effectifs. Par ailleurs, les cotisations peuvent être définies différemment pour les catégories particulières de travailleurs visés par le Code du travail ou par des accords de branches spécifiques en santé au travail (salariés des particuliers employeurs, salariés temporaires, intermittents du spectacle, etc.) et/ou selon la nature des expositions des salariés.

Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, dans les conditions strictement définies par le Conseil d'Administration, le montant des cotisations annuelles peut être adapté, pour certains adhérents, notamment en fonction de leur lieu d'activité ou secteur d'activité et le cas échéant, en tenant compte de leur situation au regard de l'emploi.

Hors circonstances exceptionnelles, l'AMETRA06 est compétente pour accorder, au cas par cas, des avoirs exceptionnels sur les factures qu'elle émet, notamment si l'adhérent justifie d'importantes difficultés économiques.

## ARTICLE 9 - BORDEREAU ANNUEL DE COTISATION

Dans le cas général, le montant annuel de cotisation, appelé courant janvier, est calculé par l'adhérent en application des règles en vigueur fixées par le

Conseil d'administration, pour l'année considérée. Pour le bon fonctionnement de l'AMETRA06, les adhérents concernés doivent impérativement compléter de façon dématérialisée (sur le site internet de l'AMETRA06) le bordereau annuel de cotisation matérialisant ce calcul au plus tard pour le 31 janvier. Les cotisations sont exigibles à la date de leur déclaration.

Lors d'adhésion nouvelle en cours d'année, le droit d'entrée et le montant de la cotisation sont exigibles dès l'adhésion à l'AMETRA06.

Le bordereau de cotisation est conservé par l'employeur à titre de reçu pouvant être produit à l'Inspection du travail sur demande de celui-ci.

En cas de non-retour du bordereau de cotisation et des documents annexes dans les temps impartis, une procédure de relance sera appliquée ainsi qu'une facturation d'office sur la base du dernier effectif connu.

## ARTICLE 10 - FACTURATION

Les facturations relatives aux cotisations pour les catégories particulières de travailleurs visés par le Code du travail ou par des accords de branches spécifiques en santé au travail et les salariés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier, ainsi que celles relatives aux pénalités pour manquement aux obligations statutaires, sont effectuées trimestriellement et exigibles à réception de facture. Si une contestation est soulevée par l'adhérent sur toute facturation, elle doit être formulée par écrit dans le délai de 2 mois à compter de la date d'échéance mentionnée sur la facture, passé ce délai aucune réclamation ne sera admise. Les prestations de l'offre complémentaire et spécifique sont facturées selon les modalités prévues dans les conditions générales de vente.

## ARTICLE 11 - NON-SOLLICITATION

L'adhérent s'engage à ne pas débaucher le médecin du travail qui lui a été affecté sous peine d'être redevable d'une indemnité correspondant à une année entière de cotisation.

## ARTICLE 12 - PRESTATIONS FOURNIES PAR LE SERVICE

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

1- Conformément à l'article R. 4623-1 du Code du travail, le médecin du travail participe à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé des travailleurs notamment par :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans 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.
- La protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accident du travail ou d'utilisation des produits dangereux.
- L'amélioration de l'hygiène générale de l'établissement.
- L'amélioration de l'hygiène dans les services de restauration.
- 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.
- L'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise.

2- Le médecin du travail conseille l'employeur notamment en participant à l'évaluation des risques dans le cadre de l'élaboration de la fiche d'entreprise et de son action sur le milieu du travail. Cette évaluation est réalisée conformément à la mission qui lui incombe (article L. 4622-3 du Code du travail). Il la conduit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne.

3- Le médecin du travail décide du suivi de l'état de santé des travailleurs. Il réalise sa mission exclusivement préventive avec les professionnels de santé mentionnés au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 4624-1 du Code du travail qui exercent dans le cadre de protocoles et sous son autorité.

4- Le médecin du travail contribue à la veille épidémiologique et à la traçabilité.

5- L'AMETRA06 organise le suivi individuel de l'état de santé des salariés, à savoir :

- Les visites d'information et de prévention d'embauche (art. R. 4624-10 et suivants du Code du travail).

- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention (art. R. 4624-16 et suivants du Code du travail).

- L'adaptation du suivi individuel de l'état de santé (art. R. 4624-17 et suivants du Code du travail).
- Le suivi individuel renforcé (art. R. 4624-22 et suivants du Code du travail).
- Les visites de pré-reprise et de reprise du travail (art. R. 4624-29 et 31 du Code du travail).
- Les visites à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travail (art. R. 4624-34 du Code du travail).
- Les visites médicales de mi-carrière (art. L. 4624-2-2 du Code du travail) et de fin de carrière (art. L. 4624-2-1).

Conformément aux articles R. 4624-35 et suivants du Code du travail, le médecin du travail peut prescrire des examens complémentaires nécessaires à la détermination de la compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail. Le médecin du travail peut également prescrire des examens favorisant le dépistage de maladies à caractère professionnel et des maladies dangereuses pour l'entourage.

Ces examens sont à la charge du service de prévention et de santé au travail interentreprises.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail.

## ARTICLE 13 - ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

L'article R. 4624-1 du Code du travail définit les actions sur le milieu de travail s'inscrivant dans la mission des services prévention et de santé au travail, à savoir :

- 1- La visite des lieux de travail.
- 2- L'étude de postes en vue de l'amélioration des conditions de travail, de leur adaptation dans certaines situations ou du maintien dans l'emploi.
- 3- L'identification et l'analyse des risques professionnels.
- 4- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise.
- 5- La délivrance de conseils en matière d'organisation des secours et des services d'urgence.
- 6- La participation aux réunions du comité social et économique.
- 7- La réalisation de mesures métrologiques.
- 8- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation aux questions de santé publique en rapport avec l'activité professionnelle.
- 9- Les enquêtes épidémiologiques.
- 10- La formation aux risques spécifiques.
- 11- L'étude de toute nouvelle technique de production.
- 12- L'élaboration des actions de formation à la sécurité prévues à l'article L. 4141-2 et à celle des secouristes.

Ces missions sont menées par une équipe pluridisciplinaire de prévention et de santé au travail sous la conduite du médecin du travail.

Pour que le médecin du travail exerce son action en milieu de travail, l'adhérent s'engage à permettre à l'équipe pluridisciplinaire ou toute autre personne intervenant dans le cadre de l'article L. 4644-1 du Code du travail d'accéder librement au lieu de travail. Il y réalise des visites soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur, soit à la demande du comité social et économique (CSE). En général, le médecin du travail informe le chef d'entreprise de son souhait de visiter l'entreprise et convient d'un rendez-vous avec lui ou son représentant. En application de l'article R. 4624-7 du Code du travail, le médecin du travail peut être amené à pratiquer ou faire pratiquer des prélèvements, analyses et mesures qu'il estime nécessaires à la prévention et à l'évaluation des risques professionnels.

Il appartient à l'employeur de convoquer en temps utile le médecin du travail aux réunions du CSE et de la CSSCT auxquelles il peut assister, et de lui communiquer les ordres du jour et les comptes-rendus de ces réunions.

## ARTICLE 14 - LIEUX DES EXAMENS CLINIQUES

Les différentes visites médicales et entretiens avec les professionnels de l'AMETRA06 ont lieu dans les centres médicaux de l'Association. Ils peuvent également être effectués dans les locaux adaptés que certaines entreprises adhérentes mettent à la disposition du service ou dans les centres mobiles

sous réserve d'avoir vérifié les conditions techniques et environnementales du stationnement du centre mobile et de sa disponibilité. La mise à disposition d'un centre mobile ne peut se faire que pour un minimum de 12 salariés convocables par demi-journée sur le même site.

## ARTICLE 15 - CONVOCATIONS

Dès lors que l'adhérent est en règle avec le service adhérents, son dossier est transmis à l'équipe médicale en charge de l'entreprise et de ses salariés afin d'organiser le suivi de l'état de santé des salariés et les relations avec l'entreprise.

**1. Visites périodiques obligatoires :** le service médical met à disposition de l'employeur la dernière liste connue des salariés de l'entreprise. L'employeur corrige cette liste des nouveaux entrés et des sorties, précise la catégorie des salariés (S.I.S, S.I.A, et S.I.R) et la retourne immédiatement au secrétariat médical. Ce dernier se mettra alors en relation avec l'employeur ou son représentant afin de planifier les visites médicales aux jours et heures qui perturbent le moins le bon fonctionnement de l'entreprise. Les convocations seront confirmées par écrit, sauf cas exceptionnel, au chef d'entreprise qui se chargera de transmettre l'information à ses salariés.

**2. Visite de pré-reprise pendant un arrêt de travail :** le demandeur doit se mettre en relation avec le secrétariat médical pour convenir d'un rendez-vous nominatif.

**3. Visite de reprise après un arrêt de travail :** l'employeur doit se mettre en relation avec le secrétariat médical pour convenir d'un rendez-vous nominatif.

**4. Visites occasionnelles à la demande du salarié ou du chef d'entreprise :** le demandeur prend directement contact avec le secrétariat médical pour fixer un rendez-vous nominatif.

**5. Visite d'information et de prévention à l'embauche :** l'employeur prend directement contact avec le secrétariat médical pour fixer un rendez-vous nominatif.

**6. Visite médicale de mi-carrière :** l'employeur prend directement contact avec le secrétariat médical pour fixer un rendez-vous nominatif.

**7. Visite médicale de fin de carrière :** l'employeur prend directement contact avec le secrétariat médical pour fixer un rendez-vous nominatif, dès qu'il a connaissance du départ ou de la mise à la retraite d'un salarié.

Si les salariés se trouvent empêchés, les employeurs ont l'obligation d'en avvertir le service, dès réception de la convocation et au plus tard 48 heures (en jours ouvrés) avant la date du rendez-vous par appel téléphonique précédant une notification écrite, de manière à ce que le créneau devenu disponible puisse être proposé à un autre salarié. Tout empêchement qui n'aurait pas été signalé dans les formes indiquées ci-dessus, implique que l'adhérent renonce à demander le remboursement de la cotisation relative au(x) salarié(s) défaillant(s). Conformément à l'article 6 des présentes, tout adhérent manquant à cette obligation est passible d'une pénalité pour rendez-vous non-honoré passé ce délai de prévenance de 48 heures.

## ARTICLE 16 - VISITE OBLIGATOIRE

Il appartient à tout adhérent, dont la responsabilité civile et (ou) pénale peut être engagée, de rappeler à son personnel le caractère obligatoire des visites d'information et de prévention et 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.

## ARTICLE 17 - 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 :

- 8 représentants des employeurs
- 8 représentants des salariés.

Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel parmi les entreprises adhérentes selon la répartition suivante des mandats : 4 membres pour le MEDEF – 1 membre pour l'U2P - 3 membres pour la CPME.



Les représentants des salariés des entreprises adhérentes sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel selon la répartition suivante des mandats : 2 membres pour la C.G.T. – 2 membres pour la C.F.D.T. - 2 membres pour F.O. - 1 membre pour la C.F.T.C. et 1 membre pour la C.F.E. - C.G.C.

S'agissant des personnes invitées à assister aux réunions, le conseil d'administration peut, à la majorité des présents et représentés, s'opposer à leur présence.

## ARTICLE 18 - 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.

La Commission de contrôle comprend 15 membres.

Ces membres sont issus des entreprises adhérentes à raison :

- D'un tiers de représentants des employeurs (soit 5 membres).
- Et de deux tiers (soit 10 membres) de représentants des salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel parmi les salariés des entreprises adhérentes. Les représentants des employeurs sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national ou interprofessionnel, dans les conditions prévues au 1° de l'article L.4622-11 du Code du travail, au sein des entreprises adhérentes.

La durée du mandat de membre de la Commission de contrôle est de 4 ans.

Les représentants des employeurs et des salariés ne peuvent effectuer plus de deux mandats consécutifs.

La répartition des sièges pour les représentants des employeurs et les représentants des salariés fait l'objet d'un accord entre le Président de l'AMETRA06 et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national interprofessionnel ou professionnel et d'un accord entre le Président de l'AMETRA06 et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel intéressées.

Son Président est élu parmi les représentants des salariés à la majorité des voix exprimées par les membres composant la commission, chaque membre disposant d'une voix et des voix des membres qu'il représente dans la limite d'un pouvoir par membre.

La fonction de Trésorier du Conseil d'administration est incompatible avec celle de Président de la Commission de contrôle.

Son Secrétaire est désigné parmi les membres employeurs à la majorité des voix exprimées par les membres composant la commission, chaque membre disposant d'une voix et des voix des membres qu'il représente dans la limite d'un pouvoir par membre.

La composition de la Commission de contrôle ainsi que toute modification intervenant dans cette composition sont communiquées, dans le délai d'un mois, à la DREETS. La Commission de contrôle élabore son règlement intérieur qui précise ses modalités de fonctionnement.

## ARTICLE 19 - PARTICIPATION DES MEDECINS

En application de l'article R. 4623-16 du Code du travail, lorsque devront être débattues, lors d'une réunion de la Commission de contrôle ou d'un Conseil d'administration, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service médical, les délégués des médecins de l'AMETRA06 en seront avisés dans les mêmes formes que les membres de la Commission de contrôle et du Conseil d'administration. Les délégués des médecins assistent à ladite réunion avec voix consultative dans la limite de 4 titulaires et de 4 suppléants. La durée du mandat des délégués des médecins est de trois ans. Le Président du service prévention et de santé au travail organise l'élection.

## ARTICLE 20 - COMMISSION MEDICO-TECHNIQUE

Conformément aux articles L. 4622-13 et L. 4622-14 du Code du travail, la Commission médico-technique a pour mission de formuler des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire

conduites par ses membres. Au sein de la Commission médico-technique, est élaboré le projet pluriannuel de service qui définit les priorités d'actions du service et qui s'inscrit dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens prévus à l'article L. 4622-10 du Code du travail.

Le projet est soumis à l'approbation du Conseil d'administration.

La Commission médico-technique 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 pluridisciplinaires au sein du service de prévention et 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.

La Commission médico-technique est constituée à la diligence du Président de l'Association. Elle est composée :

- Du président du service de prévention et de santé au travail.
- Du directeur du service de prévention et de santé au travail.
- Des médecins du travail ou de leurs délégués.
- Des intervenants en prévention des risques professionnels ou de leurs délégués.
- Des infirmiers ou de leurs délégués.
- Des assistants de services de santé au travail ou de leurs délégués.
- Des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou de leurs délégués.

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

Elle établit son règlement intérieur. Elle communique ses conclusions au Conseil d'administration et les tient à la disposition du médecin inspecteur du travail.

Elle présente chaque année à ces instances l'état de ses réflexions et travaux.

## ARTICLE 21 - CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

Toute convention intervenant directement ou par personne interposée entre le service de prévention et de santé au travail et son Président, son Directeur ou l'un de ses Administrateurs doit être soumise à l'autorisation préalable du Conseil d'administration.

Il en est de même des conventions auxquelles une des personnes visées au premier alinéa est indirectement intéressée.

Sont également soumises à autorisation préalable les conventions intervenant entre le service de prévention et de santé au travail et une entreprise si le Président, le Directeur ou l'un des Administrateurs du service de prévention et santé au travail est propriétaire, associé indéfiniment responsable, gérant, administrateur, membre du conseil de surveillance ou, de façon générale, dirigeant de cette entreprise.

Lorsque les trois premiers alinéas sont applicables au Président du service de prévention et de santé au travail ou à l'un de ses Administrateurs, il ne peut prendre part au vote sur l'autorisation sollicitée.

Lorsque les conventions portent sur des opérations courantes ou conclues à des conditions usuelles, elles font uniquement l'objet d'une communication au président et aux membres du Conseil d'administration.

## ARTICLE 22 - MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le présent Règlement Intérieur pourra être modifié par le Conseil d'administration statuant à la majorité simple.

Règlement Intérieur approuvé par le Conseil d'Administration, le 25 avril 2024.

Fait à NICE, le 25 avril 2024.

Le Président du Conseil d'Administration

Catherine BARAVALLE

